



MANAJEMEN PENDIDIKAN **VOKASI**

MANAJEMEN PENDIDIKAN **VOKASI**

Dr (C). Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I.
Hadion Wijoyo, S.E., S.H., S.Sos., S.Pd., M.H., M.M., Ak., CA., QWP®
Dr. Agus Sutarna, S.Kp., MN.Sc.
Bero Usada, S.Kom

MANAJEMEN PENDIDIKAN **VOKASI**

Dr (C). Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I., dkk



MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI

Dr. Agus Sutarna, S.Kp., MN.Sc

Hadion Wijoyo, S.E.,S.H.,S.Sos.,S.Pd.,M.H.,M.M.,Ak.,CA.,QWP®

Dr (C). Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I

Bero Usada, S.Kom



pena persada

PENERBIT CV. PENA PERSADA

MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI

Penulis :

Dr. Agus Sutarna, S.Kp., MN.Sc
Hadion Wijoyo, S.E.,S.H.,S.Sos.,S.Pd.,M.H.,M.M.,Ak.,CA.,QWP®
Dr (C). Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I
Bero Usada, S.Kom

Editor :

Prof. Dr. Ir. Nandan Limakrisna, MM., CMA

ISBN : 978-623-6504-38-3

Design Cover :

Retnani Nur Brilliant

Layout :

Nisa Falahia

Penerbit CV. Pena Persada

Redaksi :

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah
Email : penerbit.penapersada@gmail.com
Website : penapersada.com
Phone : (0281) 7771388

Anggota IKAPI

All right reserved

Cetakan pertama : 2020

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin penerbit.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Buku ini kami persembahkan untuk para dosen, guru, tenaga kependidikan, para mahasiswa dan para masyarakat yang peduli akan pendidikan dan perubahan. Buku ini hadir membahas tentang Manajemen Pendidikan Vokasi

PRAKATA PENULIS

Puji Syukur kepa Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat serta kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku ini. Buku ini hadir merupakan sumbangsih pemikiran penulis untuk dunia pendidikan khususnya tentang Manajemen Pendidikan Vokasi.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu diselenggarakan di perguruan tinggi berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Bentuk penyelenggaraan pendidikan vokasi terdiri dari Program Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, dan Diploma 4. Pendidikan vokasi menganut sistem terbuka (*multi-entry-exit system*) dan multimakna (berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan watak, dan kepribadian, serta berbagai kecakapan hidup *life skill*). Pendidikan vokasi berorientasi pada kecakapan kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja.

Buku ini terdiri dari beberapa; BAB I. PENDAHULUAN (Pengertian Manajemen, Pengertian Pendidikan, Pengertian Vokasi, Sejarah Pendidikan Vokasi Di Indonesia); BAB II. KARAKTERISTIK MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI (Pendidikan Umum, Pendidikan Kejuruan, Karakteristik Pendidikan Vokasi, Model Pembelajaran Vokasi, Struktur Kurikulum Pendidikan Vokasi); BAB III. ARAH DAN TUJUAN PENDIDIKAN VOKASI (Arah Pendidikan Vokasi, Tujuan Pendidikan Vokasi, Strategi Pembelajaran Pendidikan Vokasi, Ciri-Ciri Pendidikan Vokasi Yang Baik); BAB IV. PENDIDIKAN VOKASI DALAM TANTANGAN GLOBAL (Pendidikan Vokasi Melalui SMK, Pendidikan Vokasi Melalui SMA-LB, Pendidikan Vokasi Melalui Perguruan Tinggi, Pendidikan Vokasi Melalui

Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP), Keterlibatan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI)); BAB V. KOMPETENSI (Pengertian Kompetensi, Ruang Lingkup Kompetensi, Lembaga Sertifikasi, Sertifikasi Kompetensi Lulusan).

Pekanbaru, 15 Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
PRAKATA PENULIS	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Pengertian Manajemen.....	6
B. Pengertian Pendidikan.....	20
C. Pengertian Vokasi.....	30
D. Sejarah Pendidikan Vokasi Di Indonesia.....	31
BAB II. KARAKTERISTIK MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI	44
A. Pendidikan Umum.....	44
B. Pendidikan Kejuruan.....	51
C. Karakteristik Pendidikan Vokasi.....	59
D. Model Pembelajaran Vokasi.....	63
BAB III. ARAH DAN TUJUAN PENDIDIKAN VOKASI	64
A. Arah Pendidikan Vokasi.....	64
B. Tujuan Pendidikan Vokasi.....	69
C. Strategi Pembelajaran Pendidikan Vokasi.....	71
D. Ciri-Ciri Pendidikan Vokasi Yang Baik.....	73
BAB IV. PENDIDIKAN VOKASI DALAM TANTANGAN GLOBAL	76
A. Pendidikan Vokasi Melalui SMK.....	76
B. Pendidikan Vokasi Melalui SMA-LB.....	81
C. Pendidikan Vokasi Melalui Perguruan Tinggi.....	83
D. Pendidikan Vokasi Melalui Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP).....	87
E. Keterlibatan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI)...	89
BAB V. KOMPETENSI	93
A. Pengertian Kompetensi.....	93
B. Ruang Lingkup Kompetensi.....	96
C. Sertifikasi Kompetensi Lulusan.....	103

DAFTAR PUSTAKA	106
BIODATA PENULIS	108
BIODATA EDITOR.....	140

MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam upaya peningkatan mutu sumberdaya manusia Indonesia, pendidikan mempunyai peranan sangat penting dan strategis, terutama pada tataran penyiapan generasi masa depan yang memiliki integritas, keterampilan, dan pengetahuan memadai sehingga mampu menjadi penerus sekaligus pewaris pembangunan yang berkesinambungan dan berkeadilan.

Pendidikan sebagai instrumen dalam mempersiapkan pesertadidik agar mampu hidup mandiri, kompetitif serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan merupakan amanat yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003, bahwa tujuan dan fungsi pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan siap mengantisipasi tantangan zaman.

Sistem Pendidikan Nasional sebagai proses berkelanjutan yang berlangsung dalam lingkungan kehidupan keluarga (*informal*) dan institusi (*formal*) dari pendidikan dasar hingga perguruan tinggi membutuhkan perencanaan dan pengelolaan yang jelas agar cita-cita yang diharapkan dapat dicapai dengan optimal. Sesungguhnya, sistem pengelolaan lembaga pendidikan pada suatu negara berbeda dengan negara lainnya karena perbedaan kultur, realitas masyarakat dan terutama perbedaan dasar dan falsafah yang dianut.

Berdasarkan Laporan Dikti didapatkan bahwa mutu pendidikan Indonesia masih dibawah Singapura, Thailand, dan Malaysia yaitu urutan ke 33 dari 140 negara. Hal ini menunjukkan mutu pendidikan Indonesia masih ketinggalan jauh dibanding negara di Asia Tenggara (Laporan Kemenristekdikti, 2015). Keadaan ini dapat disebabkan oleh manajemen pengelolaan pendidikan yang belum baik. Berdasarkan penelitian Caesar (2013)

didapatkan bahwa hanya 20 % organisasi yang mengimplementasikan *total quality manajemen*.

Pendidikan berkualitas merupakan harapan banyak pihak; orang tua, masyarakat, maupun pemerintah seiring dengan perubahan dan kemajuan zaman. Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari proses pengelolaannya yang tertib, efektif, dan efisien. Hasilnya diharapkan mampu mendorong proses pembangunan bangsa yang cerdas, mandiri, dan berdaya saing tinggi dalam skala nasional maupun global melalui penciptaan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tujuan nasional seperti tercantum dalam UUD 1945.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu organisasi sosial yang berkontribusi terhadap aspek sosial sehingga organisasi pendidikan lebih cenderung bersifat pada aspek kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan sosial. Lembaga pendidikan lebih menekankan pada aspek *output* dari organisasi, meskipun beberapa lembaga pendidikan ditemukan bersifat profit yang berorientasi pada laba dari organisasi tersebut, sehingga mutu pendidikan terkadang diabaikan. Keadaan ini yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia.

Berbagai model peningkatan mutu pendidikan telah diadopsi, seperti pendekatan Philip B. Crosby (1979) dan Joseph M. Juran (1954), model ISO 9000-2000, model Deming, dan model *Malcolm Baldrige*. Meskipun berbagai model telah diadopsi tetapi masih banyak ditemukan perguruan tinggi dengan standar mutu yang masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan dapat disebabkan beberapa hal antara lain; lemahnya kompetensi lulusan perguruan tinggi sehingga tidak mudah diterima dan menyesuaikan untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan oleh industri sebagai pengguna keluaran pendidikan, lemahnya kompetisi lulusan perguruan tinggi dengan lulusan dari luar negeri sehingga banyak pangsa pasar yang dikuasai oleh lulusan asing semenjak dibukanya pasar bebas yang membolehkan tenaga asing berkarir di Indonesia, rendahnya kreasi atau kreativitas sehingga berdampak pada ketergantungan pembukaan

pendaftaran lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta lainnya, mereka kurang mampu menciptakan lapangan kerja.

Perbaikan lembaga pendidikan sangat penting melihat aspek aturan dan kebijakan dalam pengelolaan, tetapi tidak serta merta kebijakan dan aturan menjadi sistem semua aturan dan dapat dipastikan semua dapat berjalan hanya dengan aturan dan kebijakan. Pengelolaan lembaga pendidikan menghadapi berbagai kendala seperti pengelolaan sumber daya manusia, infra struktur dan sarana. Dalam konteks ini, implementasi *total quality management* sangat sulit dilakukan karena beberapa alasan antara lain sumber daya, banyak ditemukan mahasiswa dengan tingkat kelulusan yang lebih panjang (lama), konsep *customer* semakin merumitkan pelaksanaan TQM dalam pendidikan, selanjutnya pelanggan sebagai pengguna akhir dalam industri memiliki opsi untuk memilih produk, membeli, menentukan produksi masuk dan keluar. Keadaan ini yang menyebabkan sulitnya keberlangsungan kualitas mutu pendidikan.

Mutu pendidikan dapat ditunjukkan dari berbagai penghargaan yang didapatkan selama organisasi pendidikan beroperasi. Menurut Caesar (2013) bahwa akreditasi sangat signifikan mempengaruhi kontrol pendidikan dan perbaikan proses mutu pendidikan, dan semua itu dalam rangka penjaminan mutu pendidikan. Pada prinsipnya kerangka konsep yang membangun kualitas ada tiga aspek penting yaitu *total quality management*, *institutional quality management* dan *quality assurance*.

Tuntutan terhadap mutu atau kualitas layanan jasa pendidikan oleh *stakeholder* terus berkembang dan meningkat dari waktu ke waktu terutama di era modern yang serba singkat, kompetitif, dan terbuka. Masyarakat saat ini berani berkorban mengeluarkan biaya pendidikan yang mahal asal berkualitas dan memiliki jaminan output yang dikeluarkannya. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan perlu melalukan perencanaan yang matang dan strategi pengelolalan yang akuntabel.

Mutu pembelajaran merupakan kunci dalam mencapai mutu output pendidikan yaitu berupa lulusan yang berkualitas sesuai dengan standar minimal yang ditetapkan. Untuk mencapai

proses pembelajaran yang bermutu maka harus dilakukan secara profesional oleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi memadai sesuai dengan tuntutan profesi. Mengajar adalah suatu pekerjaan yang merupakan profesi. Sebagai profesi, kemampuan menjadi dosen membutuhkan kriteria khusus seperti penguasaan ilmu, seni dan keterampilan. Ilmu pengetahuan tentang dasar-dasar mengajar dan substansi materi pada mata kuliah tertentu sangat perlu dikuasai dosen agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dengan demikian ia akan menjadi dosen yang profesional.

Pada negara maju, hal penting yang didahulukan dalam proses pendirian universitas adalah dosen. Setelah terpenuhi, kemudian lembaga didirikan sesuai rencana. Sebagai salah satu aspek penting, banyak perguruan tinggi berkembang pesat bahkan terkenal para dosennya sebagai tenaga akademik yang mumpuni dalam melakukan tugasnya. Hal ini, banyak kita saksikan di negara-negara Eropa dan Amerika yang memiliki tenaga akademik dosen sangat terkenal menghasilkan karyanya.

Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ternyata pendidikan tinggi di Indonesia diklasifikasikan dalam 3 jenis pendidikan, yaitu Pendidikan Akademik, Pendidikan Vokasi, dan Pendidikan Profesi/Ahli.

- a. **Pendidikan Akademik**, Pendidikan Akademik merupakan sistem pendidikan yang mengarah pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni tertentu. Pendidikan Akademik mencakup program: Pendidikan Sarjana (S1) Magister/Master (S2) Doktor (S3) Jika kamu memilih bidang ekonomi, ketika kamu lulus dari kampusmu, kamu akan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE). Begitu juga jika kamu memilih bidang Hukum, Teknik, dan masih banyak lagi.
- b. **Pendidikan Vokasi**, Pendidikan Vokasi adalah pendidikan mengacu kepada penguasaan keahlian terapan tertentu. Dengan demikian pendidikan terapan yang kamu dapatkan, kamu akan lebih banyak praktik dibandingkan teori.

Pendidikan Vokasi merupakan kebalikannya dari Pendidikan Akademik. Pendidikan Vokasi mencakup program pendidikan Diploma I (D1), Diploma II (D2), Diploma III (D3), dan Diploma IV (D4). Nantinya, ketikakamu lulus, kamu akan mendapatkangelar Vokasi, seperti; Ahli Pratama (A.P) Ahli Muda (A.Ma) Ahli Madya (A.Md) Sarjana Terapan (S.Tr).

- c. **Pendidikan Profesi**, Pendidikan Profesi merupakan lanjutan dari pendidikan akademik, ketika kamu sudah mendapatkan gelar Sarjana (S1). Pendidikan Profesi dipersiapkan untuk peserta didik agar memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus dan juga mendapatkan gelar profesi/keahlian tertentu. Di Indonesia, gelar profesi diatur oleh senat perguruan tinggi dan organisasi profesi berdasarkan standar profesi yang terkait dan ditulis di belakang nama yang berhak, gelar profesi yang sudah ada di Indonesia, antara lain : Akuntan (Ak.) Konsultan Pajak (B.K.P.) Apoteker (Apt.) Dokter (dr.) Doktergigi (drg.) Dokterhewan (drh.) Perawat (Ners.) Psikologi (Psi.) Fisioterapi (Physo.) Insinyur (Ir.) Pekerja Sosial (Peksos.) Guru (Gr.) Konselor (Kons.) Arsitek (Ar.) Certified Public Accountant (CPA.) Chartered Accountant (CA.).

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang ditujukan untuk kepentingan praktis dimulai dari D-I, D-II, D-III, Sarjana Terapan, Magister Terapan dan Doktor Terapan yang berfungsi mengembangkan pesertadidik agar memiliki pekerjaan keahlian terapan tertentu melalui program vokasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mengarahkan mahasiswa untuk mengembangkan keahlian terapan, beradaptasi pada bidang pekerjaan tertentu dan dapat menciptakan peluang kerja. Buku ini akan mengurai terkait pandangan tentang manajemen Pendidikan vokasi, yang merupakan program Pendidikan unggulan yang dicanangkan bersamaan dengan dilantiknya Kabinet Kerja 2019-2024, yang dimulai dari visi Pendidikan yang cenderung kepada pengembangan sumberdaya manusia yang mampu memenuhi tuntutan kehidupan yang lebih merdeka.

A. Pengertian Manajemen

Menurut Fayol bahwa seorang manajer ketika bekerja melakukan tugas pekerjaannya menggunakan berbagai fungsi yang bervariasi dan fungsi-fungsi tersebut merupakan dasar dalam manajemen, yaitu:

“Fivefunction as critical to managerial effectiveness: 1) Planning: Settingdown a courseaction, 2) Organizing: Designing a structure, with task sand authority clearly defined, 3) Commanding: Directing subordinates’ actions, 4) Coordinating: Pulling organizational elements toward common objectives, 5) Controlling: Ensuring that plans are carriedout” (Leonard, 2010: 10).

Menurut Fayol, terdapat lima fungsi manajerial, yaitu: 1) Perencanaan, susunan rencana aksi, 2) Pengorganisasian, yakni mendesain struktur disertai dengan tugas dan tanggungjawab/ kewenangan yang jelas, 3) Komando, yakni perintah terhadap bawahan, 4) Koordinasi, yakni menggerakkan seluruh elemen organisasi pada satu tujuan, dan 5) Kontrol, yakni menjamin bahwa perencanaan yang dibuat dapat dilaksanakan.

Efektivitas manajemen merupakan model dimensi waktu yang menyeluruh yang mencakup semua komponen sehingga tugas manajemen memelihara komponen-komponen dapat seimbang secara optimal. Efektivitas sangat erat kaitannya dengan berbagai kriteria yang menunjukkan hasil tindakan atau pekerjaan pada periode tertentu. Jadi, efektivitas berkaitan erat dengan pencapaian unjuk kerja secara maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan periode waktu. Keterkaitan satu aspek dengan aspek lainnya ini menunjukkan baik tujuan yang dicananangkan telah dipenuhi semenjak proses awal hingga akhir kegiatan (Mulyasa, 2004: 132-133).

Efektivitasmanajemendalamsuatulembagamerupakanpe ngamatandalamlingkungan yang terus menerus guna menjamin output organisasi yang dicapai oleh anggota kelompok untuk diterima. Jadi, efektivitas merupakan ukuran pada suatu unit organisasi apakah ia mampu melaksanakan

tugas-tugas manajerial dapat dilaksanakan dengan berhasil mencapai tujuan lembaga.

Menurut Robert Kreitner (2004: 646) terdapat empat kriteria manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi yaitu: *Goal accomplishment the organization achieves its stated goals. Strategic constituent satisfaction: the demand and expectation of key interest group are at least minimally satisfied. Resource acquisition: the organization acquires the resources it needs. Internal processes: the organization functions smoothly with a minimum of internal strain.*

Artinya organisasi yang berprestasi adalah organisasi mencapai sasarannya atau tujuannya. Memiliki strategi pemenuhan kepuasan kerja, melalui strategi yang dipilih dalam memenuhi permintaan dan harapan kelompok minimal ada rasa puas di dalam diri anggota organisasi. Akuisisi sumberdaya di dalam organisasi bertujuan untuk memperoleh sumberdaya yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Proses internal agar fungsi organisasi berjalan dengan lancar dan minimal tidak ada ketegangan di lingkungan internal.

Manajemen berasal dari kata *tomange* yang memiliki arti mengatur, yaitu mengatur berbagai aspek yang ada di dalam organisasi seperti *man* (manusia), *money* (dana), *methode* (metode), *machines* (peralatan), *materials* (barang/benda), dan *market* (pasar). Secara lebih luas manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2009: 1-2).

Manajemen diartikan oleh Parker Follet sebagai "*the art of getting things done through people*" atau diartikan lebih luas sebagai proses pencapaian tujuan melalui pendayagunaan sumberdaya manusia dan material secara efisien (Sagala, 2007: 49). Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga pendidikan merupakan alternatif untuk mewujudkan lembaga yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi. Lembaga pendidikan perlu diberikan otonomi yang lebih luas dalam

memecahkan masalah yang dihadapi dan perubahan zaman yang sangat dahsyat. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya yang serius dan kongkrit di bidang manajemen pendidikan yang didasarkan pada pemberian kewenangan mengelola dan mengambil keputusan sesuai kebutuhan.

Sejalan dengan uraian di atas, dikatakan bahwa:

Management issues central to strategy implementation include establishing annual objectives, devising policies, allocating resources, altering an existing organizational structure, restructuring and reengineering, revising reward and incentive plans, minimizing resistance to change, matching managers with strategy, developing a strategy supportive culture, adapting production/operations processes, developing an effective human resources function, and if necessary, downsizing (David, 2007: 257-258).

Berdasarkan konsep di atas, isu-isu terkait dengan manajemen berfokus pada bagaimana strategi menerapkan dan membangun sasaran, merencanakan kebijakan, mengalokasikan sumber daya, mengubah struktur organisasi, merevisi rencana pemberian *reward*, meminimalkan penolakan terhadap perubahan yang dibuat, mencocokkan *manager* dengan strategi yang disusun, membangun strategi dukungan budaya, mengadaptasi proses dan pelaksanaan pekerjaan, membangun penerapan fungsi-fungsi sumber daya manusia dan bila perlu dilakukan perampingan.

Sesungguhnya tujuan dalam manajemen adalah untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau diinginkan oleh anggota organisasi. Sedangkan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang terus menerus. Hal ini, dimaksudkan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Menyangkut efektivitas organisasi, Basol & Dogerlioglu (2014: 2) menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat dievaluasi dengan menggunakan empat komponen, yaitu meliputi akuisisi sumberdaya, efisiensi, pencapaian tujuan dan

kepuasan pelanggan. Parhizgari dan Gilbert (2004) berasumsi bahwa efektivitas organisasi dapat dilihat berbasis pada faktor-faktor yang dianggap efektif di mata pegawai atau karyawan dan juga para pelanggan (*customer*).

Hao, Moo Jun & Yazdanifard (2015: 1) mengutip Ganta and Manukonda bahwa *leadership* merupakan sejenis *power* yang mana seseorang memiliki kemampuan untuk memengaruhi atau mengubah nilai, keyakinan, perilaku dan sikap pada diri orang lain. Seorang pemimpin yang memiliki *leadership* kuat akan menjadi role model bagi para pegawai atau karyawannya. Mereka akan dihormati dan diikuti karyawannya. Definisi lain menyebutkan bahwa kepemimpinan yang efektif terlihat manakala seorang pemimpin mampu memberikan perintah yang jelas kepada para karyawan atau pegawainya dan juga mengarahkan pegawai atau karyawannya pada pekerjaannya dan untuk bekerja secara berkelompok untuk mengejar tujuan organisasi ataupun perusahaan. Kepemimpinan yang efektif merupakan bagian paling esensial dari keseluruhan metode bagi organisasi untuk mengembangkan bisnis di tengah pertumbuhan ekonomi yang demikian cepat.

Senada dengan hal itu, Glamuzina (2015: 90) dengan menukil Drucker menyatakan manajemen dan *leadership* saling terkait satu sama lain dan keduanya saling melengkapi pada setia porganisasi. Artinya bahwa *leadership* dan manajemen berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi, pada saat yang sama hanya kepemimpinan yang membangun yang membantu tercapainya tujuan yang diperkirakan. Bahwa dengan demikian, hal tersebut merupakan hasil dari keefektifan dan juga pencarian solusi di perusahaan dengan *leadership* yang membangun.

Efektivitas organisasi berhubungan dengan pengaruh manajemen sumberdaya. Peran manajemen sumberdaya sangat dirasakan dalam mengatur dan menempatkan pekerja atau karyawan (Alami, 2015: 5).

Chatterjee & Dey (2015: 37) menyebutkan bahwa model tradisional dari keefektifan managerial menekankan kemampuan untuk menata dan menggapai tujuan yang dengan hal tersebut membawa pada keefektifan organisasi. Dikaitkan dengan peran tertentu dari pekerja, keefektifan manajerial merupakan produk keefektifan individu yang terkait dengan perilaku. Keefektifan manajer sama halnya dengan keefektifan organisasi menuntut pengaturan relasi yang seragam antara individu dan kelompok yang dipengaruhi tindakan dan perilakunya. Chatterjee & Dey juga mengutip Bamel, Rangnekar, and Rastogi (2011) yang menyatakan bahwa keefektifan manajerial diukur dari tiga komponen, yaitu produktivitas, termasuk di dalamnya output produksi dan layanan, pemanfaatan sumberdaya yang optimal, antisipasi masalah dan konsekuensi hal-hal yang tidak terduga, serta adaptasi terhadap metode kerja baru. Kedua adaptabilitas (*adaptability*), menerima perubahan pada siste morganisasi, serta menyesuaikan (*adjustment*) terhadap lingkungan kerja yang baru. Berikutnya, *fleksibility*, yang di dalamnya termasuk kualitas layanan dan produk, dan kesiapan dalam penanganan darurat secara tepat.

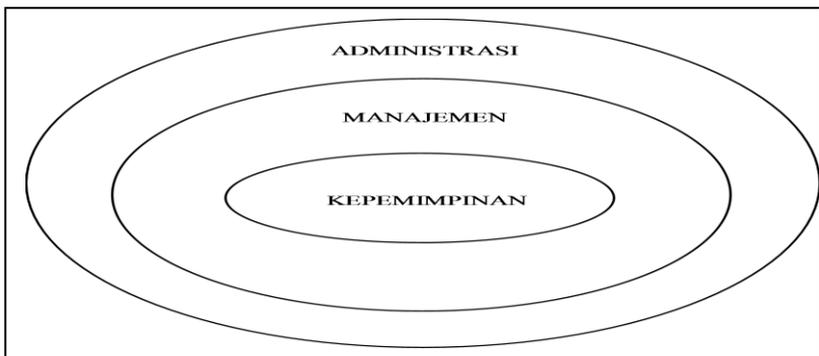
Konsep keefektifan manajemen merefleksikan rasionalitas serta tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Sejalan dengan ini, organisasi atau perusahaan berkeinginan mencapai tujuan tertentu dan efisiensi manajemen menggambarkan bagaimana tujuan dicapai. Karena itu efisiensi manajemen mempunyai istilah tertentu, yaitu performa manajemen (*management performance*). Parameternya antara lain seberapa besar layanan disediakan, peluang pasar bagi perusahaan ataupun organisasi, jenis dan macam servis, kualitas servis dan seterusnya (Badrtdinova & Gorobetsb, 2016).

Efektivitas manajerial didefinisikan sebagai kemampuan seorang manajer untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimintakan sesuai kedudukannya, terkait dengan masalah kekinian dan di masa depan. Menurut Analoui (2007),

efektivitas manajerial merupakan hasil kombinasi faktor personal, organisasional dan lingkungan. Di dalamnya terdapat elemen kunci berupa seperangkat nilai yang menurut Mc Ewan (2011) bermanfaat sebagai prinsip standar yang digunakan oleh individu maupun kelompok untuk menilai hal yang penting dan bernilai di tempat kerja. Oleh karena itu nilai kerja mendasari terwujudnya efektivitas manajerial melalui keyakinan kerja, disposisi personal dan perilaku yang membentuk perilaku manajerial (Rana, et.al, 2016: 300).

Manajemen yang efektif harus dikelola secara efektif dan profesional oleh seorang manajer atau pimpinan. Proses kepemimpinan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam manajemen sebagaimana rangkaian yang dikemukakan pada bagan berikut:

ORGANISASI PENDIDIKAN



Gambar1. Hubungan Kepemimpinan, Manajemen, Administrasi dan Budaya Organisasi (Mulyono, 2008: 33)

Dari gambar di atas, dapat dimaknai bahwa manajemen merupakan bagian dari administrasi, dan hal yang paling inti dalam manajemen adalah kepemimpinan. Dengan demikian, manajemen yang efektif dipastikan sangat ditentukan proses kepemimpinan yang efektif pula.

Dalam perkembangan mutakhir, terdapat empat keterampilan manajerial yang sering disebut (Mumford, et al, 2007), yaitu keterampilan kognitif, keterampilan interpersonal,

keterampilan bisnis dan terampil dalam strategi. Keempat keterampilan tersebut saling menyokong satu sama lain.

Scullen et al. proposed that there were four broad sets of skills that were critical to managers' success. They included technical skills, administrative skills, human skills, and citizenship behaviours. Technical skills refer to a manager's proficiency in using specific methods or techniques that are relevant to his or her functional area. Administrative skills involve being able to effectively plan, organize, delegate, and coordinate work. Human skills involve a manager's ability to work effectively with his or her team. Finally, citizenship behaviours capture other aspects of work behaviour such as a manager's ability to be loyal, cooperative, and persistent (Snell, et. al, 2014: 153).

Scullen et al., menyatakan bahwa terdapat empat perangkat keterampilan yang sangat penting untuk kesuksesan manajerial, yaitu keterampilan teknis, keterampilan administrative, keterampilan mengatur SDM, dan perilaku kewargaan (*citizenship behavior*). Keterampilan teknis menyangkut kemampuan seorang manajer dalam menggunakan metode atau teknik tertentu sesuai dengan bidang kerjanya. Keterampilan administratif menuntut perencanaan yang efektif, sekaligus pengaturan, pendelegasian dan koordinasi kerja. Keterampilan SDM tertuju pada kemampuan manajer dalam bekerja secara efektif dengan timnya. Adapun perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) mengacu pada aspek-aspek di luar perilaku kerja seperti loyalitas manajer, sifat kooperatif dan juga daya tahan yang dimiliki. Efektivitas manajerial dimaksudkan untuk membawa kemajuan produktifitas dan keuntungan organisasi, selain itu juga kepuasan para pekerja, pengembangan pekerja dan penghargaan pada prestasi. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang dianggap membawa efektivitas manajerial sebelumnya sebaiknya diutamakan oleh manajemen maupun para individu di dalamnya.

Perlu dilihat pula, lingkungan bisnis belakangan ini menyaksikan bahwa banyak perusahaan mulai mengakui penting dan berharganya karyawan dalam mengatur organisasinya. Para manajer sangat berperan penting dan karena itu mereka harus berpikiran maju (*forward thinking*), berorientasi pengembangan dan memandu karyawan dengan visi mereka. Hal ini berarti para manajer perlu menganalisis desain organisasi, budaya kerja yang berlaku, masalah-masalah karyawan, dan sistem yang ada. Perilaku karyawan secara umum serta bimbingan manajerial secara khusus untuk menghasilkan tujuan sangat krusial bagi pengembangan individu dan organisasi kerja.

Selanjutnya, Islam, Jesmin; Quazi, Ali & Rahman, Azizur (2011: 285) menyatakan bahwa salah satu ukuran efektivitas manajerial dengan melihat tampilan manajerial (*managerial performance*) yang mengacu pada evaluasi formal maupun informal yang dilakukan mengacu pada tujuan-tujuan organisasi. Efektivitas manajerial juga ditandai dengan ukuran kepuasan kerja yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan. Ukuran kepuasan kerja dapat diklasifikasikan secara intrinsik (kepuasan mental) dan ekstrinsik (kepuasan material).

Dalam artikel Maidoki (2013: 73), disebutkan bahwa keberlangsungan organisasi tergantung pada efektivitas kebijakan-kebijakannya terkait dengan perencanaan dan pengambilan keputusan. Selain itu terkait upaya organisasi dalam pengendalian reputasi, respek dan martabat diri, maka perlu didukung sistem laporan keuangan. Bertalian dengan itu, sistem keuangan yang efektif dan efisien dapat meningkatkan performa organisasi dalam menjalankan bisnisnya. Di samping itu, pelaksanaan program yang terencana dan pengambilan keputusan berkontribusi pada efisiensi pengaturan karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari *mismanagement* sumberdaya yang dimiliki organisasi.

Istilah lain yang sering muncul yaitu *managerialism*, yang dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal pada manajemen organisasi, disertai dengan pengetahuan dan langkah-langkah tertentu yang spesifik yang berlaku pada kelompok masyarakat sipil. Elemen-elemen tersebut biasanya dipinjam NGO dari perusahaan atau dari badan negara. *Managerialism* meliputi aspek-aspek manajemen modern tentang apa yang disebut *good governance* yang juga berlaku pada perusahaan maupun lembaga pemerintahan (Jones, et.al, 2011: 635).

Ruiz, Hamlin & Martinez (2014) dengan mengutip Tsui (1990), menuliskan bahwa perspektif *multiple-constituency* (MC) sangat sesuai untuk melakukan studi terhadap efektivitas organisasi. Menurut model pengorganisasian dan manajerial yang efektif MC, para manajer bekerja dalam konteks sosial yang terdiri dari beragam kelompok, yaitu atasan, sejawat dan bawahan. Masing-masing kelompok tersebut memiliki ekspektasi dan reaksi berbeda terhadap perilaku manajer.

Terkait hal tersebut, pemahaman terhadap persepsi manajer lain dan anak buah terhadap efektivitas reputasi manajer sangat penting untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan manajerial. Menurut Tsui dan Ashford (1994), perilaku manajer dapat menunjukkan apakah kepemimpinanannya diikuti atau diabaikan. Kesuksesan manajer ditentukan oleh dua kriteria, yaitu *pertama* kuantitas dan kualitas performa manajerial seorang manajer dan *kedua*, komitmen dan kepuasan stakeholder (konstituen). Sebaliknya perilaku manajerial yang tidak efektif yang ditunjukkan manajer berdampak merusak efektivitas reputasi dan performa manajer (Ruiz, et.al, 2014: 261).

Berikutnya, seputar efektivitas manajerial namun dalam bentuk sedikit berbeda disinggung Hanna Ashar dan Maher (2002) yang menegaskan adanya hubungan antara gagasan akan kesuksesan dengan spiritualitas. Spiritualitas mendorong profesional untuk menjadi pribadi yang utuh dan mendedikasikan dirinya secara penuh di tempat kerja. Di saat

yang sama, mereka ingin membantu dan meringankan beban atau membantu pihak lain. Artinya, bahwa keinginan menjadi pribadi yang utuh, disertai rasa saling terhubung dan berkontribusi satu sama lain menjadi tanda bagi spiritualitas dan dampak dari kesuksesan (Sengupta, 2010: 48).

Menukil Sawyer (2007), manajerial efektif adalah pertama, perilaku yang Anda inginkan untuk diadopsi para manajer ketika mereka menghadapi situasi yang sama dan sebaliknya manajerial yang tidak efektif adalah perilaku yang jika ia dilakukan berulang-ulang, ataupun sekali dalam situasi tertentu menjadikan Anda mulai bertanya ataupun meragukan kemampuan manajerial dalam contoh masalah tersebut (Hamlin, et.al, 2011: 222).

Tidak jauh dari uraian di atas, artikel Yang & Hsieh (2007: 872) menitik beratkan pada efektivitas manajerial dari pengukuran performa, yang merupakan kaitan dari lingkungan dan partisipasi politik hingga efektivitas manajerial yang bersifat ambigu ketimbang efek politik. Akibatnya, lebih masuk akal memperkirakan bahwa kontrol politik mengarah pada akuntabilitas politik dan bahwa partisipasi warga mengarah pada kepercayaan warga. Dalam kesimpulannya, terdapat koneksi antara lingkungan organisasi, sistem manajemen dan pengukuran efektivitas manajerial.

Pemimpin yang efektif tidak lepas dari berbagai aspek yang disebutkan di atas dalam mengendalikan dan menggerakkan organisasi. Semua itu merupakan kekuatan yang saling mengisi dan melengkapi. Hasil studi menunjukkan bahwa power memiliki keterkaitan erat dengan efektivitas kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mengembangkan sejumlah keahlian dan kekuatan, mempercayai kekuatan personal dari pada kekuatan posisi, dan menciptakan hubungan yang kuat dengan bawahan. Terdapat 11 taktik yang digunakan oleh pemimpin yang efektif dalam mempengaruhi bawahannya, yaitu persuasi rasional, pemberian informasi, menginspirasi, konsultasi, pertukaran penggunaan taktik,

kolaborasi, daya tarik personal, taktik mengambil hati, taktik legitimasi, taktik penekanan, taktik koalisi (Locke, 2009: 355).

Kepemimpinan dalam manajemen memiliki fungsi sangat penting untuk mendorong perilaku kerja pegawai untuk mencapai keberhasilan lembaga. Dalam hal menjalankan tugasnya yang sangat berat, seorang manajer harus melakukan fungsi-fungsi manajemen secara tepat dan optimal. Dikatakan Leslie W. Rue & Lloyd L. Byars (2010: 5-6), minimal terdapat lima aktivitas dasar yang harus dilakukan seorang manajer, yaitu:

1. *Planning*, yaitu membuat rencana dan tujuan yang efektif dalam menyusun pekerjaan yang akan dilakukan.
2. *Organizing*, yaitu mendistribusikan seluruh jenis pekerjaan kepada pegawai baik secara individual maupun kelompok.
3. *Staffing*, yaitu memfokuskan kegiatan pada bagaimana mendapatkan dan mengembangkan kualitas pegawai.
4. *Leading*, yaitu mengendalikan, mengarahkan, menunjukkan dan menghubungkan perilaku pegawai dengan tujuan pekerjaan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
5. *Controlling*, yaitu melakukan pengawasan dan menentukan seberapa baik sebuah pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan rencana yang ditetapkan.

Kutipan di atas dapat dijelaskan, bahwa dalam praktek manajemen, fungsi atau kegunaan manajemen (*planning, organizing, actuating, dan controlling*) secara langsung ataupun tidaklangsung selalu berhubungan dengan unsur manusia baik secara vertikal maupun horizontal. Perencanaan (*planning*) meliputi serangkaian aktivitas menentukan tujuan, membuat program, menentukan metode, dan prosedur serta menetapkan jadwal pelaksanaan pekerjaan. Mengorganisasikan (*organizing*) selain mengatur unsur-unsur lain juga selalu berkaitan dengan bagaimana mengorganisasi manusia sesuai dengan kapasitas dan kapabilitasnya. Mengaktualisasikan (*actuating*) adalah proses menggerakkan anggota organisasi yakni bagaimana

organisasi berjalan efektif dan efisien, sedangkan pengontrolan (*controlling*) diadakan agar pelaksanaan manajemen (manusia) dan aspek lainnya dapat optimal meningkatkan hasil kerjanya. Pengawasan ini merupakan suatu usaha untuk mengetahui bahwa hasil yang dicapai organisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Terkait dengan hal di atas, peran pemimpin sangat strategis dalam menjalankan manajemen yang efektif. Luthans mempelajari lebih dari 450 manajer dan menyimpulkan bahwa aktivitas manajemen yang efektif melakukan 4 hal sebagai berikut:

1. Manajemen tradisional, yaitu mengambil keputusan, merencanakan, dan mengendalikan
2. Komunikasi, yaitu mempertukarkan informasi rutin dan memproses dokumen
3. Manajemen sumberdaya manusia, yaitu memotivasi, mendisiplinkan, mengelola, konflik, pengisianstaf dan melatih
4. Membentuk jaringan, yaitu bersosialisasi, berpolitik, dan berinteraksi dengan orang-orang luar (Robbins, 2003: 9).

Mempertegas pendapat Luthans di atas, Leslie (2002: 7) mengemukakan 5 dimensi menjadi ukuran efektivitas manajerial, yaitu:

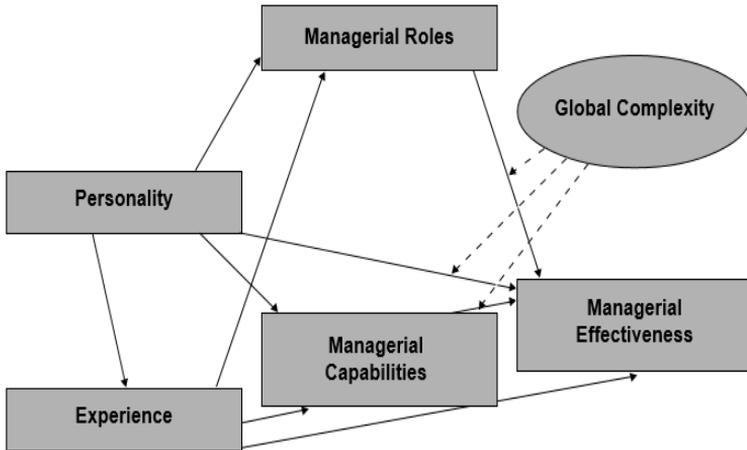
Five dimensions of managerial effectiveness. The first scale was called managing and leading. It represented the traditional leadership behaviors of setting direction, inspiring, and motivating. It also included items that reference an internal focus and traditional manager-to-direct report activities, such as selection, development, coaching, and managing conflict. The second scale was called interpersonal relationships. This scale represented relationships with peers and senior managers inside the organization. The third scale was called knowledge and initiative. These items combined the characteristics of broad knowledge and professional competence with the personal attributes of confidence, independence, and initiative. The fourth scale was called success orientation. This scale represented an orientation toward goal achievement and

attainment of desired organizational outcomes. It also included an item related to the potential to reach the most senior job in the company. The fifth scale, contextually adept, had an external focus and included items related to the ability to manage external relationships.

Lima dimensi menurut Leslie terkait efektivitas manajerial di atas meliputi : 1) kepemimpinan dan pengelolaan, yaitu terkait dengan perilaku kepemimpinan dalam mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi. Juga termasuk di dalamnya adalah proses menseleksi, mengembangkan, membimbing, dan mengelola konflik. 2) Hubungan interpersonal, yaitu terkait hubungan antara teman sejawat dan dengan yang lebih senior dalam organisasi. 3) Pengetahuan dan inisiatif, yaitu gabungan antara pengetahuan dan kompetensi profesional dengan atribut personal seperti percaya diri, independensi, dan inisiatif. 4) Orientasi kesuksesan, yaitu terkait dengan orientasi terhadap pencapaian tujuan dan pencapaian dampak organisasi, dan 5) Keahlian sesuai konteks, yaitu fokus pada kemampuan mengelola hubungan dengan pihak eksternal.

Menurut Leslie (2002: 3) bahwa secara konseptual, efektivitas manajemen sangat terkait dengan berbagai faktor, yaitu: 1) Personalitas individu yang berperan menjadi ciri atas pengalaman yang dimiliki dan kemampuan yang telah diperoleh. 2) Pengalaman individu yang merujuk pada pelaksanaan pekerjaan yang didasari pengalaman sebelumnya. 3) Kemampuan manajerial yang di dalamnya terdapat 3 macam kategori kemampuan, yaitu perilaku belajar (*learningbehaviors*), termasuk di dalamnya adalah motivasi dan kemampuan bekerja dan belajar lintas budaya, memiliki keinginan untuk belajar dari orang lain, dan kapasitas belajar dari pengalaman tempat kerja. Kegembiraan (*resilience*) yakni meliputi kemampuan mengelola waktu dan stres. Dan pengetahuan terkait (*business knowledge*) yakni pengetahuan tentang berbagai aspek terkait dan persoalan praktis lainnya. 4) Peran manajerial, yaitu bagaimana mengelola pekerjaan seperti

mengelola hubungan kerja, mengelola informasi, dan mengelola setiap tindakan. Dan yang terakhir adalah 5) Kompleksitas global, yakni terkait dengan kerumitan masalah global seperti mengelola dari jarak jauh antarnegara dan antarbudaya. Keterkaitan berbagai aspek dalam pencapaian efektivitas manajerial ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Konseptual yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen dalam Konteks Global

Secara teknis dalam pelaksanaan kerja yang efisien dan efektif, Fayol membuat prinsip dasar sebagai berikut: Pembagian pekerjaan (*division of work*) yang jelas, kewenangan (*authority*) sebagai hak untuk memberi perintah dan kekuasaan menuntut kepatuhan, disiplin (*discipline*) dalam bekerja, kesatuan perintah (*unity of command*) agar tidak menimbulkan efek yang fatal, kesatuan arah (*unity of direction*) untuk mencapai suatu tujuan, Subordinasi kepentingan pribadi pada kepentingan organisasi (*subordination of individual interest to general interest*), imbalan bagi personal (*remuneration*) secara adil, sentralisasi (*centralization*) organisasi, mata rantai kewenangan berjenjang (*scalar chain*) sebagai saluran komunikasi, ketertiban (*order*) agar semua berjalan teratur, kesepadanan (*equity*) yang merupakan kombinasi antara perlakuan baik dan adil, stabilitas jabatan (*stability or tenure*),

prakarsa (*initiative*) yakni kemampuan mencetuskan ide-ide, dan semangat kebersamaan dan solidieritas (*esprit de corps*) untuk memperkuat hubungan kerjasama (Hardjana, 2016: 81-84).

Kegiatan manajemen dikatakan efektif bila telah mencapai tujuan yang ditargetkan di awal dan dikatakan efisien bila prosesnya cukup hemat dan memudahkan pelaksana dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa efektivitas manajemen adalah usaha yang dilakukan pimpinan dalam menggerakkan seluruh elemen lembaga secara sistematis, tepat, dan berkesinambungan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan dengan indikator: 1) implementasi visi, misi, dan program, 2) inisiatif, 3) komunikasi dan kerjasama, 4) pengelolaan sumber daya, 5) distribusi pekerjaan, dan 6) pengawasan dan tindaklanjut.

B. Pengertian Pendidikan

Perguruan Tinggi merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi mengembangkan kapasitas dan kapabilitas mahasiswa untuk dapat berpikir secara logis, sistematis, dan kritis terhadap berbagai fenomena. Kondisi ini tentu harus diciptakan oleh pihak berwenang melalui penciptaan budaya yang akademis dan kritis. Dijelaskan bahwa budaya akademik berbasis kepada kebebasan berpikir dan mimbar akademik yang dilakukan melalui proses belajar mengajar yang dinamis, aktual, terbuka. Hal ini dapat dilaksanakan secara bebas selama perguruan tinggi bukan merupakan kepanjangan tangan dari penguasa (*government service unit*) (Arwildayanto, 2012: 44).

Kebebasan dan karakteristik akademik erat kaitannya dengan tipe Perguruan Tinggi tersebut. Menurut Pielmus (2016: 222) terdapat 4 tipe Perguruan Tinggi, yaitu :

The four types of university cultures are distinguishable by the following general characteristics: a Collegium is the result of the organisation based on consensus (Handy, 1993), a Bureaucracy is founded on consensus formalised in committees and on the dominance

of procedural power. a Corporation allows academics to have control, being organised in flexible and dynamic working teams. a Enterprise is characteristic to those universities whose goals are oriented towards the outer environment: the client and the community.

Tipe pertama Perguruan Tinggi adalah tipe *Collegium* yaitu bahwa hasil-hasil dari organisasi sangat bergantung pada kesepakatan bersama, kedua adalah tipe *Bureaucracy* yaitu bahwa setiap kesepakatan merupakan formalitas dan didominasi oleh kekuatan prosedural, ketiga tipe *Corporation* yaitu memberikan peluang akademik melakukan kontrol terhadap organisasi secara fleksibel dan tim kerja yang dinamis, dan keempat adalah tipe *Enterprise* yaitu karakteristik Perguruan Tinggi yang tujuannya diorientasikan untuk menghadapi lingkungan luar baik klien maupun masyarakat umum.

Untuk mencapai tujuan pendidikan melalui proses pembelajaran maka Perguruan tinggi harus membuat suatu program penjadwalan yang akan menjadi sebuah buku kalender akademik yang memuat semua kegiatan-kegiatan akademik terjadwal, yang berbentuk kegiatan tatap muka berupa kuliah, praktikum, ujian tengah semester dan seterusnya. Salah satu proses ini adalah perencanaan permata kuliah yang dirinci sampai batas penggunaan waktu dengan satuan menit.

Persiapan penyelenggaraan mata kuliah adalah perencanaan mengenai cara pelaksanaan tugas studi ke dalam kegiatan interaksi antar mahasiswa, dana, tenaga pengajar, yaitu berupa acara tatap muka, kegiatan akademik terstruktur dan kegiatan mahasiswa secara mandiri, nama mata kuliah yang sebaiknya diberikan untuk satu satuan bahan pelajaran. "Penjadwalan kegiatan pembelajaran mengacu pada kapan dan berapa kali suatu strategi atau komponen strategi pembelajaran dipakai dalam situasi pembelajaran" (Danim, 2016: 75).

Proses penjadwalan merupakan proses menyusun program proses kegiatan pembelajaran dengan mempertemukan unsur antara program pengajaran (tujuan pengajaran yang akan dicapai), sarana pengajaran (tenaga pengajar, sarana waktu pengajaran), cara pengajaran (teknik untuk mencapai tujuan), serta mahasiswa, dengan memperhitungkan kemungkinan terjadinya bentrokan kegiatan, sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun peraturan sampai di mana mahasiswa boleh memilih kegiatan yang akan diambil pada setiap semester. Sudarwan Danim memberikan patokan dalam penjadwalan (Danim, 2016: 67).

Penjadwalan di atas meliputi: Pertama; Alokasi Sarana pengajaran, yaitu tenaga pengajar, fasilitas dan waktu harus dialokasikan secara seimbang dan efisien kedalam program semester dan kegiatan harian yang dimulai dari awal semesteran. Kedua; Dapat diramalkannya waktu tenaga pengajar, yaitu menentukan siapa tenaga pengajar yang bertanggungjawab atas matakuliah apa, bagi laboratorium mana dan menyelenggarakan praktikum apa, sehingga semuanya diperinci menjadi program kegiatan harian.

Pandangan akademik (*Academic outlook*) merujuk pada pandangan dasar orang terhadap aktivitas akademik yang dapat dibagi menjadi pandangan terhadap keberadaan akademik (yakni terkait dengan jawaban atas pertanyaan apakah akademik studi itu?), perilaku akademik (yakni dua hal yang harus dikembangkan yaitu aspek kondisi perilaku saat ini dan perilaku pencapaian ambisi), tujuan akademik yakni terkait dengan jawaban atas pertanyaan untuk apakah akademik studi itu?, pengembangan akademik yakni terkait dengan bagaimana akademik studi ini harus dikembangkan dan bagaimana pula akademik studi ini merespon kebutuhan sosial masyarakat, dan terakhir adalah evaluasi akademik yakni bagaimana pencapaian akademik ini dapat dilewati dan dinilai.

Semangat akademik (*Academic spirit*) adalah kekuatan pikiran dan spiritual untuk mengembangkan berbagai kegiatan-kegiatan akademik. Semangat akademik ini mencakup

baaimana membumikan semangat, semangat bereksplorasi, semangat inovasi, semangat kritis, semangat bekerjasama, semangat kebebasan dan keterbukaan, dan semangat mengintegrasikan ilmu dan kemanusiaan.

Etika akademik (*Academic ethic*) merujuk pada seluruh norma dan aturan yang harus ditaati oleh seluruh civitas akademik terutama oleh karyawan dalam membangun relasi individu, relasi dengan masyarakat, manusia, dan alam. Termasuk di dalam etika akademik ini adalah norma akademik dalam penelitian, norma akademik evaluasi, dan norma dalam kekritisan.

Lingkungan akademik (*Academic environments*) terdiri dari perangkat keras seperti kondisi material yang mendukung aktivitas akademik dan penelitian seperti struktur, peralatan, data dan informasi kesempatan bertukar berkomunikasi, bantuan riset, dan perangkat lunak seperti lingkungan sosial, dan aura akademik, situasi akademik.

Pendidikan tinggi tidak seharusnya dilihat sebagai wilayah publik seluruhnya ataupun swasta (*private*) sepenuhnya. Ia merupakan kombinasi keduanya. Sisi masyarakat memandang perguruan tinggi berbicara bagaimana meningkatkan kualitas lulusannya sehingga berdampak menguntungkan bagi masyarakatnya. Pembejar ataupun mahasiswa disiapkan untuk dapat menjadi pribadi yang Tangguh, menjadi pemilik suara yang diarahkan untuk terlibat dalam aktivitas jangka Panjang. Mereka tetap dididik agar memiliki ketajaman dan intelektual untuk terjun kebidang ekonomi, budaya, dan juga pengembangan personal. Bagi kalangan di luar kampus, program-program di kampus biasanya sangat dihargai karena membantu para lulusan kampus lebih siap bekerja dan membantu masyarakat dengan kemampuan mereka menarik investasi serta meningkatkan pemasukan pajak (Buller, 2014: 3).

Budaya kualitas di perguruan tinggi merupakan konsep yang kompleks dan sulit dibuat kesepakatan atas pendekatan konsep tersebut. Asosiasi universitas Eropa menyusun konsep

di tahun 2006, menyebut bahwa budaya kualitas dipahami sebagai seperangkat elemen yaitu nilai-nilai yang disepakati (shared values), keyakinan, ekspektasi dan juga komitmen menuju kualitas. Budaya kualitas mempunyai struktur yang luas meliputi stakeholder internal serta beragam proses internal. Bagian paling penting dari proses tersebut adalah komunikasi, kepercayaan dan partisipasi, yang juga merupakan elemen kunci proses pendidikan baik formal maupun non formal. Membangun budaya ini dipastikan membutuhkan waktu bertahun-tahun kerja keras dan komitmen dari semua pihak (Vilcea, 2014: 150).

Dari sudut pandang yang sedikit berbeda, pendidikan tinggi dianggap sebagai agen pelanggeng budaya. Dengan posisinya yang demikian tinggi di mata publik, pendidikan sebenarnya menjadi institusi pengesah budaya dominan milik kelompok kelas social dominan. Dengan demikian, sebenarnya pendidikan atau sekolah tidak berpihak pada murid dari kelas social redah yang melihat sekolah bukan lagi kenyataan natural dan malah melahirkan lingkungan yang mengintimidasi.

Oleh karena itu, system pendidikan menjadi faktor penting dalam mempertahankan kesenjangan sosial, karena ternyata mahasiswa dari keluarga yang memiliki kelebihan secara finansial, pendidikan dan social mampu meraih pendidikan tinggi serta kesuksesan karir. Mereka ini lantas mereproduksi pola stratifikasi sosial dan mempertahankan kedudukan *power* yang diwariskan.

Different family class positions form different systems of thought and reasoning, a specific way of thinking, which Bourdieu refers to as 'habitus'. For Bourdieu, habitus is 'a system of lasting, transposable dispositions which, integrating past experiences, functions at every moment as a matrix of perceptions, appreciations, and actions' (Bourdieu 1977b, p. 82-83). Habitus is a way of understanding the world, an individual's 'mental structure' (Bourdieu, 1989, p. 18), which contributes to social reproduction. The importance of the habitus primarily attained in the family is in the fact that it forms a basis for acceptance and comprehension of the messages in

the classroom. Thus, the family habitus affects children's predispositions towards school and the affinity to invest time, effort, and money to preserve the family's capital and social status (Kosutic, 2017: 153).

Posisi kelas dari keluarga berbeda membentuk system berpikir dan sudut pandang yang berbeda, cara berpikir tertentu yang oleh Bourdieu disebut sebagai "habitus". Menurut Bourdieu, habitus merupakan sebuah system permanen dan terus bergulir yang mengintegrasikan pengalaman masa lalu dengan fungsi setiap saat dari matrik persepsi, apresiasi dan tindakan sekaligus. Dengan habitus, seseorang dapat memahami dunia, melalui struktur mental yang berjalan di masyarakat. Habitus dalam keluarga biasanya tertangkap kuat kesannya di ruang kelas. Karena itu habitus keluarga member dampak pada cara pandang anak di sekolah, cara mengatur waktu, usaha dan uang untuk mempertahankan status sosial.

Wilayah akademik belakangan ini tidak lepas juga dari intervensi pemerintah. Di banyak negara, salah satunya Taiwan (dan juga di Indonesia), dikeluarkan kebijakan untuk mendongkrak karya tulis para dosen di perguruan tinggi dengan menggunakan system indeks (*SSCI Syndrome*). Artikel tersebut diarahkan diterbitkan pada jurnal yang mempunyai *impactfactor* yang pada akhirnya berkontribusi pada ranking perguruan tinggi secara internasional. Bagi dosen sendiri, penerbitan jurnal internasional amat menentukan karirnya sebagai dosen. Chou & Chan (2017: 66) dengan mengutip Hanafi, menengarai penerapan publikasi pada jurnal yang terindeks sebagai kriteria yang jelas untuk promosi jabatan dan karir sangat berpengaruh pada budaya akademik di kampus dan ini membawa dampak para akademisi untuk berkembang sampai kejajaran elit dengan diterimanya jurnal oleh penerbit terkenal, namun sebenarnya banyak yang tidak memperhatikan lagi relevansi lokal dan tanggungjawab sosialnya.

Universities and educational institutions in general have traditionally played an important role in the creation and dissemination of national identities, values, and practices among a country's citizenry. Mexico is a case in point. After the Mexican Revolution ended in 1917, the Mexican government embarked on a modernizing nation-building project. The nascent government faced the daunting task of ruling over a territory deeply torn across social classes, ethnicities, and political views. This challenge required the promotion of an official history of the country in which these differences were glossed over and replaced with the myth of a protonation that had been latent even before the Spanish conquest. The dissemination of these ideas fell largely under the purview of the education system, especially through the creation of rural schools (Torres, 2011: 49).

Universitas dan institusi-institusi pendidikan umumnya sejak awal berperan penting dalam penciptaan dan diseminasi identitas nasional, nilai, dan praktik tindakan pada anak bangsa (*citizen*). Salah satunya adalah Meksiko. Setelah Revolusi Meksiko berakhir tahun 1917, pemerintah Meksiko memulai proyek penguatan kebangsaan (*nation-building*) secara modern.

Leo (2006: 221-222) mencatat, responemosi, atau perasaan, seseorang dalam proses pendidikannya sering dilupakan dalam perbincangan kehidupan akademis. Termasuk di sini catatan personal seseorang, menyangkut pembelajaran, capaian dan emosi, dalam kehidupan akademiknya, terutama pada level *undergraduate*. Leo melihat bahwa perasaan atau pun emosi akademis tampak berperan signifikan dalam pembentukan identitas akademis dan juga menentukan budaya akademis. Catatan personal dalam kehidupan akademik juga menyatakan bagaimana perasaan atau emosi terkoneksi dengan kegagalan ataupun keberhasilan karir profesional seseorang.

Berikutnya, dalam artikelnya, Osborn (2012: 281) menuliskan, di tahun 2012, Australia mencanangkan *National Year of Reading* (NYR) yang dirayakan di perpustakaan-perpustakaan, sekolah dan kampus, serta pusat-pusat

komunitas di seluruh Australia. Peristiwa tersebut dikaitkan dengan budaya akademik tentang literasi untuk pengajaran dan riset seperti di Universitas Adelaide. Perpustakaan Barr Smith di kampus tersebut berperan penting dalam implementasi budaya literasi dengan koleksi yang tersedia dan keahlian dalam pelayanan. Di perpustakaan tersebut diselenggarakan seminar dan penulisan *essay*, yang terkait dengan budaya literasi. Para pengunjung juga dapat membaca koleksi perpustakaan yang tersedia sebagai bagian dari budaya akademik yang dikembangkan seiring dengan pencanangan *National Year of Reading* (NYR).

Klaim identitas itu sangat mungkin mengundang masalah, digunakan untuk alat politik maupun keuntungan seseorang. Dalam beberapa kasus, kemunculan klaim identitas itu terjadi karena rasa kebanggaan di perguruan tinggi. Meminjam model Gutmann tentang konsep *power* dan pengaruh yang terbukukan dalam *Affiliation and Identity and Difference*, dikaitkan dengan bidang akademik dan juga di masyarakat, klaim identitas ini sangat penting dilihat kontribusi dan pengaruhnya.

Dalam perspektif sedikit berbeda, Okamoto (2015) berpendapat bahwa kompetisi di antara perguruan tinggi secara internasional dinilai kurang sehat dengan hanya mengacu pada ranking dunia (*world ranking*) dan juga beradu pengutipan (*citation*). Apalagi jika dimasukkan variabel negara, maka yang terjadi negara sedang berkembang tetap berada di belakang. Di sini perlu diperkuat dengan konsep budaya akademik. Budaya akademik (*academic culture*), terinspirasi dari konsep "*small culture*" yang diperkenalkan ahli Bahasa dari Inggris, Adrian Holliday (1999) menjadi alternatif untuk mendiskusikan kerja akademik dalam konteks kolaborasi internasional. Konsep tersebut diyakini mampu menyuarakan perspektif intercultural local dalam pergulantannya dengan ilmuwan dari berbagai belahan dunia. Perspektif ini mengakui perbedaan yang ada, karena memang berbeda budayanya. Pendekatan ini memungkinkan untuk

hilangnya stereotype yang mengelompokkan orang semata berdasarkan negara-bangsa.

Okamoto (2015: 69) menyebut nuansa akademis yang mengembalikan kewilayah komunitas akademik, aktivitas akademik internasional seperti kolaborasi internasional dapat didiskusikan dan dianalisis melalui perspektif orang awam yang tidak lagi berbicara kompetisi dalam wilayah kerja akademik. Konsekuensinya, topik yang muncul dalam kerja akademik secara global dalam ilmu social dapat disebarkan melalui berbagai *angle* tanpa memusingkan perspektif negara dalam aktivitas pendidikan.

Sebagaimana budaya organisasi yang berada di wilayah spiritual dan sosial, Vasyakin et. al (2016: 11516) menggambarkan bahwa sebuah perusahaan yang dibentuk oleh sesuatu yang bersifat material dan non-material, baik secara disengaja maupun tidak, yang mempengaruhi setiap personal organisasi ataupun perusahaan dalam bidang filsafat, ideologi, nilai pendekatan solusi dan pola perilakunya. Seiring dengan model ini, McNay (1995) memberikan definisi budaya organisasi dalam perguruan tinggi yang diperas dalam dua dimensi pokok, yaitu bentuk dan intensitas pengawasan, sertafokus pada kebijakan dan strategi. Terdapat beberapa budaya organisasi di perguruan tinggi, yaitu:

1. *Entrepreneurial*, yaitu mengombinasikan kebijakan yang baku dengan pengawasan operasional yang longgar, berfokus pada market, peluang-peluang eksternal dan relasi dengan para stakeholder.
2. *Corporate*, yaitu kebijakan yang ketat disertai pengawasan, menempatkan senior dalam management dan otoritas pengambil kebijakan.
3. *Collegiate*, kebijakan yang longgar disertai pengawasan yang longgar, desentralisasi dan berpusat pada kebebasan individu.
4. *Bureaucratic*, yaitu kebijakan yang longgar disertai pengawasan yang ketat, bertumpu pada aturan (rule), regulasi dan model yang telah ada.

Adapun menurut Basir, et. al. (2017: 17-18), manajemen kampus sebaiknya mengambil langkah-langkah terkait empat budaya akademik sehingga standar ISO 9000 dapat di implementasikan, yaitu:

1. Adanya kebebasan berpendapat. Manajemen kampus harus memastikan bahwa prosedur untuk penelitian dan pengajaran bersifat fleksibel. Para akademisi diberikan rambu-rambu dasar saja agar dapat berkembang bebas sesuai dengan inovasi dan kreativitas masing-masing.
2. *Individualism*, yang dimaksud bahwa manajemen perguruan tinggi seharusnya memastikan bahwa standar prosedur operasional (SOP) disusun untuk memberikan kebebasan akademisi untuk membuka ruang bagi mereka menggunakan metode masing-masing untuk melaksanakan tugasnya mengajar. Di sini perlu juga dilihat kerja-kerja bersama antar dosen, bukan semata pekerjaan administrative. Para dosen juga dilarang terlibat dalam kegiatan ISO 9000, misalnya menjadi quality committee.
3. *Professionalism*, yaitu bahwa management sebaiknya menghindari penggunaan metode kohersif dalam mempertahankan ISO 9000, yang tujuannya untuk memberikan otonomi kepada para akademisi dalam melaksanakan tugasnya.
4. *Collegiality*, bahwa manajemen kampus seharusnya menjamin bahwa ISO 9000 benar-benar diimplementasikan dan dipertahankan dengan mempertimbangkan pengembangan akademik setiap dosen secara bersama-sama (*collegiality*). Gaya manajemen yang mengontrol kinerja akademik dan mengawasi keuangan seharusnya dihindari, yang mana ini bertentangan dengan semangat *collegiality* dalam afiliasi akademik. Begitu pula, para dosen seharusnya dijauhkan dari beban administrative sehingga mereka dapat berfokus lebih pada kerja-kerja akademik seperti mengajar, penelitian dan publikasi.

C. Pengertian Vokasi

Menurut Wikipedia yang dimaksudkan pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan tertentu, meliputi program pendidikan Diploma (diploma 1, diploma 2, diploma 3 dan diploma 4) yang setara dengan program pendidikan akademik strata 1. Lulusan pendidikan vokasi akan mendapatkan gelar vokasi/gelar ahlimadya.

Pendidikan vokasi (sering juga disebut sebagai pendidikan kejuruan) adalah pendidikan yang menekankan pada keahlian praktikal yang dibutuhkan untuk langsung terjun ke dunia kerja. Biasanya satu program membahas topik yang spesifik. Misalnya: Seni Kuliner Prancis: Patisserie, Multimedia: Character Design, dan lain sebagainya yang benar-benar membutuhkan keahlian praktikal. Pendidikan vokasi biasanya mengharuskan mahasiswa untuk magang, sebelum menamatkan program pilihan mereka. Mahasiswa pendidikan vokasi biasanya lulus dengan gelar Certificate, Diploma atau Advanced Diploma. Banyak juga gelar vokasi yang dapat dilanjutkan kependidikan tingkat sarjana atau pasca sarjana. Durasi pendidikan vokasi sangat bervariasi, mulai dari satu semester, hingga beberapa tahun, tergantung program yang dipilih.

Keistimewaan Pendidikan Vokasi, Pendidikan vokasi benar-benar melatih keahlian praktikal, sehingga tentu saja lebih banyak praktek dari pada teori. Berbeda dengan pendidikan gelar sarjana dan sebagainya, pendidikan vokasi ditawarkan lebih banyak institusi, baik itu universitas, kolese, politeknik, pusat pelatihan ataupun institusi-institusi lainnya yang berspesialisasi menyelenggarakan program pendidikan vokasi.

Pendidikan vokasi cocok bagi mereka yang sudah jelas dan yakin dengan apa yang ingin mereka kejar sebagai karir masa depan. Banyak sekali bidang yang tersedia mulai dari pariwisata dan perhotelan, manajemen retail, pengembangan software, desain interior, teknik otomotif, penata rambut

hingga kuliner. Pendidikan vokasi menekankan keahlian praktikal yang dibutuhkan untuk terjun langsung keindustri serta membahas topik yang lebih spesifik, jika dibandingkan dengan perkuliahan di universitas yang membahas topik yang lebih luas.

D. Sejarah Pendidikan Vokasi di Indonesia

Sejarah pendidikan di Indonesia telah berlangsung sejak lama. I Tsing, pendeta Budha yang singgah di kerajaan Sriwijaya pada 687 masehi, menjelaskan bahwa Palembang di masa tersebut merupakan pusat agama Budha dimana pemikir dari berbagai negara berkumpul disana. Hanya saja, pendidikan saat itu belum diatur dan berfokus pada ajaran Budha.

Peranan pemerintah dalam mengatur pelaksanaan pendidikan terjadi sejak 1950 melalui draf undang-undang wajib belajar pendidikan dasar 6 tahun. Prioritas dalam pendidikan semakin ditekankan pada era pemerintahan presiden Soeharto yang diwujudkan dalam pendirian hampir 40.000 sekolah dasar baru pada akhir 1980an sehingga memungkinkan tercapainya target wajib belajar 6 tahun.

Upaya meningkatkan mutu dan partisipasi pendidikan terus berlanjut hingga kini. Mempelajari sejarah perkembangan pendidikan mestinya membuat kita dapat memahami apa saja yang telah dicapai lewat pendidikan dan mengevaluasi perbaikan yang dibutuhkan untuk menciptakan mutu dan partisipasi pendidikan yang lebih baik.

Sejarah umum Pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh kolonialisme yang terjadi di tanah air Indonesia yang dimulai pada jaman pertama kedatangan negara kolonialisme Indonesia. Memasuki abad ke 16, bangsa Portugis datang ke Indonesia dengan tujuan perdagangan dan berusaha menyebarkan agama katolik. Untuk mencapai tujuan tersebut, pendatang Portugis ini mendirikan sekolah yang bertujuan memberikan pendidikan baca, tulis, dan hitung sekaligus mempermudah penyebaran agama katolik. Masuknya masa

pendudukan Belanda membuat kegiatan belajar mengajar di sekolah milik pendatang Portugis menjadi terhenti.

Belanda juga membawa misi serupa Portugis yaitu menyebarkan agama Protestan kepada masyarakat setempat. Untuk mewujudkan misi ini, Belanda melanjutkan apa yang dirintis oleh bangsa Portugis dengan mengaktifkan kembali beberapa sekolah berbasis keagamaan dan membangun sekolah baru di beberapa wilayah. Ambon menjadi tempat yang pertama dipilih oleh Belanda dan setiap tahunnya, beberapa penduduk Ambon dikirim ke Belanda untuk dididik menjadi guru. Memasuki tahun 1627, telah terdapat 16 sekolah yang memberikan pendidikan kepada sekitar 1300 siswa.

Setelah mengembangkan pendidikan di Ambon, Belanda memperluas pendidikan di pulau Jawa dengan mendirikan sekolah di Jakarta pada tahun 1617. Berbeda dengan Ambon, tidak diketahui apakah ada calon guru lulusan dari sekolah ini yang dikirim ke Jakarta. Lulusan dari sekolah tersebut dijanjikan bekerja di berbagai kantor administratif milik Belanda.

Memasuki abad ke 19, saat Van den Bosch menjabat Gubernur Jenderal, Belanda menerapkan sistem tanam paksa yang membutuhkan banyak tenaga ahli. Keadaan ini membuat Belanda mendirikan 20 sekolah untuk penduduk Indonesia di setiap ibu kota karesidenan dimana pelajar hanya boleh berasal dari kalangan bangsawan. Ketika era tanam paksa berakhir dan memasuki masa politik etis, beberapa sekolah Belanda mulai menerima pelajar dari berbagai kalangan yang kemudian berkembang menjadi bernama Sekolah Rakjat.

Pada akhir era abad ke 19 dan awal abad ke 20, Belanda memperkenalkan sistem pendidikan formal bagi masyarakat Indonesia dengan struktur sebagai berikut.

1. ELS (Europeesche Lagere School) – Sekolah dasar bagi orang eropa.
2. HIS (Hollandsch-Inlandsche School) – Sekolah dasar bagi pribumi.

3. MULO (Meer Uitgebreid Lager Onderwijs) - Sekolah menengah.
4. AMS (Algeme(e)ne Middelbare School) - Sekolah atas.
5. HBS (Hogere Burger School) - Pra-Universitas.

Memasuki abad ke 20, Belanda memperdalam pendidikan di Indonesia dengan mendirikan sejumlah perguruan tinggi bagi penduduk Indonesia di pulau Jawa. Beberapa perguruan tinggi tersebut adalah:

- School tot Opleiding van Inlandsche Artsen (STOVIA) - Sekolah kedokteran di Batavia.
- Nederland-Indische Artsen School (NIAS) - Sekolah kedokteran di Surabaya.
- Rechts Hoge School - Sekolah hukum di Batavia.
- De Technische Hoges School (THS) - Sekolah teknik di Bandung.

Memasuki masa pendudukan Jepang, sistem pendidikan Belanda dihentikan dan digantikan oleh sistem pendidikan dari Jepang. Jepang menyediakan sekolah rakyat (Kokumin Gakko) sebagai pendidikan dasar, sekolah menengah sebagai pendidikan menengah, dan sekolah kejuruan bagi guru. Berbeda dengan sistem pendidikan Belanda yang dibatasi bagi kalangan tertentu, pendidikan yang diterapkan Jepang tersedia bagi semua kalangan.

Jepang melarang sekolah mengadakan pendidikan dalam bahasa Belanda. Mereka menjadikan bahasa Indonesia sebagai bahasa utama diikuti bahasa Jepang sebagai bahasa kedua. Selain itu, Jepang juga banyak menanamkan ideologi mental kebangsaan dengan memberlakukan tradisi seperti menyanyikan lagu kebangsaan Jepang, senam bersama menggunakan lagu Jepang (taiso), mengibarkan bendera, dan penghormatan terhadap kaisar.

Setelah Indonesia merdeka, Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BP-KNIP) mengusulkan pembaruan pendidikan Indonesia. Ki Hajar Dewantara, yang saat itu

menjabat Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Indonesia, membentuk Panitia Penyelidik Pengajaran untuk menyediakan struktur, bahan pengajaran, dan rencana belajar di Indonesia. Kurikulum ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bernegara dan bermasyarakat, meningkatkan pendidikan jasmani, dan pendidikan watak. Dari upaya tersebut, disusunlah kurikulum SR 1947 yang terdiri dari 15 mata pelajaran.

Memasuki era demokrasi liberal pada 1950, pelaksanaan pendidikan Indonesia diatur dalam UU no. 4 Tahun 1950 dan diperbarui menjadi UU no. 12 tahun 1954. Pendidikan dan pengajaran bertujuan membentuk manusia susila yang cakap dan warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab terhadap kesejahteraan masyarakat dan tanah air. Seiring dengan Dekrit Presiden pada 5 Juli 1959, Indonesia kembali menggunakan UUD 1945 sebagai dasar negara. Meskipun demikian, perubahan ini tidak banyak mengubah sistem pendidikan yang telah berlangsung di Indonesia.

Pada periode ini, pendidikan di Indonesia telah tersusun atas beberapa jenjang yang merupakan pengembangan dari jenjang yang terdapat pada jaman pendudukan Belanda. Jenjang pendidikan di Indonesia di zaman tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Taman Kanak-kanak (TK).

TK dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian A (anak 4 tahun) dan bagian B (anak 5 tahun). TK ditujukan untuk membantu perkembangan anak, serta interaksi anak dengan alam dan lingkungan masyarakat sekitar.

2. Sekolah Dasar (SD).

SD berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang mengajarkan dasar pengetahuan yang dibutuhkan untuk anak. SD memiliki peran penting sebagai dasar pembangunan kehidupan bangsa sehingga diharapkan menjadi lembaga pendidikan yang lengkap, fungsional, dan ilmiah.

3. Sekolah Menengah Pertama (SMP).

SMP merupakan lembaga pendidikan setelah SD dimana siswa diharapkan dapat memperdalam keilmuan dasar dan memanfaatkannya sebagai keterampilan untuk hidup. Setiap pelajar akan mengambil satu mata pelajaran keahlian spesifik yang sesuai dengan minat dan bakatnya.

4. Sekolah Menengah Atas (SMA).

SMA merupakan lembaga yang mengajarkan keahlian atau keterampilan spesifik. Oleh karenanya, SMA sering disebut juga sekolah kejuruan. Masa pendidikan berlangsung 4 tahun dimana lulusan SMA akan mendapat gelar sarjana muda.

5. Perguruan Tinggi.

Perguruan tinggi di Indonesia terdiridari Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, dan Akademi. Universitas minimum terdiri dari 4 fakultas yang meliputi bidang keagamaan, ilmu budaya, ilmu sosial, ilmu eksakta, dan teknik. Institut bertujuan melaksanakan pendidikan dan melakukan penelitian. Sekolah tinggi difokuskan pada pendidikan untuk satu cabang ilmu pengetahuan. Sedangkan akademi menyediakan pendidikan untuk keahlian khusus.

6. Pendidikan Guru.

Pendidikan guru di Indonesia mengalami dinamika sepanjang periode ini. Awalnya, terdapat Pendidikan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) yang tergabung dalam Universitas FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan). Ketidakpuasan atas FKIP membuat departemen PP & K mendirikan Institut Pendidikan Guru (IPK) yang menimbulkan konflik antar kedua belah pihak. Konflik ini ditengahi oleh Presiden melalui Kepres No. 3/1963 dimana FKIP dan IPG dilebur menjadi IKIP.

Memasuki tahun 1965, pendidikan di Indonesia memiliki misi untuk mengajarkan dan menerapkan nilai-nilai Pancasila. Untuk melaksanakan misi tersebut, departemen pendidikan dan kebudayaan menyusun kurikulum yang mencakup prinsip

dasar Pancasila. Implementasi dari misi tersebut diawali dengan perubahan kurikulum di setiap jenjang pendidikan. Melalui kurikulum SD 1968, pendidikan dasar diharapkan dapat menyampaikan materi untuk mempertinggi mental budi pekerti, memperkuat keyakinan agama, serta mempertinggi kecerdasan dan keterampilan. Sementara itu, kurikulum SMP ditambah dengan pembentukan kelompok pembinaan jiwa pancasila, kelompok pembinaan pengetahuan dasar, dan kelompok pembinaan kecakapan khusus. Kurikulum SMA juga disempurnakan dengan tujuan membentuk manusia pancasila sejati, mempersiapkan untuk masuk ke perguruan tinggi, serta mengajarkan keahlian sesuai minat dan bakat.

Peningkatan pendapatan negara dari penjualan minyak membuat pemerintah mampu mengalokasikan anggaran yang lebih besar untuk kebutuhan pendidikan. Pemerintah kemudian mendirikan SD Inpres (Instruksi Presiden), merekrut lebih banyak guru, mencetak buku pelajaran, dan mendirikan pusat pelatihan keterampilan.

Pada tahun 1989, melalui UU No. 2/1989, jenjang pendidikan di Indonesia diperbarui menjadi tiga jenis yaitu:

1. Jenjang pendidikan dasar (SD dan SLTP).
2. Jenjang pendidikan menengah (SMU dan SMK).
3. Jenjang pendidikan tinggi.

Pendidikan Indonesia berkembang pesat pada periode ini. Pada 1973, jumlah angka buta huruf di golongan usia muda Indonesia mencapai hampir 20 persen. Pendirian SD Inpres, bersama dengan sekolah lainnya, membuat tingkat buta huruf di Indonesia menurun signifikan. Pemerintah terus berusaha agar pendidikan dapat menyebar dan dirasakan oleh hampir seluruh penduduk Indonesia.

Memasukitahun 1995, pendidikan Indonesia menekankan pada pengembangan SDM yang mampu menjawab tantangan masa depan. Terdapat empat prioritas utama pelaksanaan pendidikan yaitu:

1. Penuntasan pelaksanaan wajib belajar 9 tahun.
2. Peningkatan mutu semua jenis, jenjang, dan jalur pendidikan.
3. Menghubungkan kebutuhan antara pendidikan dan industri.
4. Peningkatan kemampuan penguasaan iptek.

Pemerintah juga berusaha meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan jumlah dan mutu pengajar, peningkatan mutu proses belajar mengajar, dan peningkatan kualitas lulusan. Pemerintah juga berusaha menciptakan sekolah unggul dan mengembangkan kurikulum yang menekankan perbaikan metode mengajar dan perbaikan guru.

Pada tahun 1998, suasana politik di Indonesia mengalami gejolak yang menyebabkan lahirnya era reformasi. Sistem pemerintahan berubah dari model sentralisasi menjadi desentralisasi. Penerapan otonomi daerah membuat penyelenggaraan pendidikan berubah menjadi otonomi pendidikan, terutama di jenjang pendidikan tinggi. Pada masa peralihan kekuasaan, pendidikan di Indonesia masih menerapkan kurikulum yang berlaku pada zaman orde baru. Kurikulum ini masih digunakan pada masa pemerintahan presiden Abdurrachman Wahid dengan beberapa perbaikan.

Sistem pendidikan di Indonesia mengalami perubahan pada masa kepresidenan Megawati melalui kurikulum berbasis kompetensi. Kurikulum ini berbasis pada 3 aspek utama yaitu aspek afektif, aspek kognitif, dan aspek psikomotorik. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) memperbarui kurikulum tersebut menjadi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) yang mencakup tujuan pendidikan, tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan, serta silabus.

Pemerintahan presiden SBY berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan di Indonesia. Upaya tersebut diawali penerbitan Instruksi Presiden No. 5 pada 09 Juni 2006 yang bertujuan mempercepat penyelesaian wajib belajar 9

tahun. Upaya ini membuat pemerintah melibatkan program pendidikan penyeteraan seperti paket A, B, dan C agar dapat mengadopsi kurikulum sesuai dengan standar yang berlaku. Jenjang pendidikan di Indonesia secara umum tidak banyak berubah. Akan tetapi, terdapat lebih banyak lembaga penyedia pendidikan untuk setiap jenjang pendidikan dimana melibatkan partisipasi pendidikan non-formal.

Seiring dengan meningkatnya mutu dan partisipasi pendidikan dasar di Indonesia, dan berkembangnya minat terhadap pendidikan menengah, isu pendidikan di Indonesia kini beralih pada jenjang pendidikan tinggi. Pada tahun 2011, angka partisipasi kasar (GER) untuk pendidikan tinggi di Indonesia hanya mencapai 25 persen. Angka ini lebih rendah dibanding rata-rata global yang mencapai 31 persen dan kebanyakan negara anggota ASEAN. Meskipun demikian, angka ini sebenarnya meningkat signifikan disbanding sepuluh tahun yang lalu dimana angka partisipasi kasar pendidikan tinggi di Indonesia hanya mencapai 12 persen.

Masuknya era pemerintahan presiden Joko Widodo (Jokowi) belum menunjukkan indikasi munculnya upaya radikal dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Secara fundamental, kebijakan pendidikan masih sejalan namun dengan beberapa perbaikan dan penyesuaian. Perubahan banyak terjadi pada tataran teknis dan masyarakat masih menanti upaya pemerintah dalam mengatasi masalah dan kekurangan dalam system pendidikan di Indonesia.

Pendidikan di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan jika dihitung berdasarkan angka partisipasi. Penggalakan wajib belajar 9 tahun mendorong angka partisipasi pendidikan dasar mencapai 118 persen (terdapat 18 persen pelajar di luar target usia pendidikan dasar). Angka partisipasi pendidikan menengah juga meningkat hingga mencapai 77 persen dimana sejumlah 51 persen berasal dari populasi berusia 15 - 18 tahun (26 persen berasal dari usia yang lebih muda atau lebih tua).

Meskipun angka partisipasi pendidikan meningkat signifikan, mutu pendidikan di Indonesia masih relative tertinggal dari negara lainnya jika diukur dari kualitas pelajar. Sains dan matematika menjadi salah satu titik lemah pelajar Indonesia pada jenjang pendidikan dasar. Menurut studi Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) di 2011, Indonesia meraih skor 406 untuk sains dan 386 untuk matematika (rata-rata global untuk

Kedua bidang adalah 500). Skor ini jauh berada di bawah Malaysia dan Thailand, dan jauh di bawah Singapura yang menempati pada peringkat pertama untuk sains dan kedua untuk matematika. Studi ini diadakan untuk menguji kemampuan siswa kelas 8 dari 63 negara peserta. Lemahnya kemampuan sains dan matematika juga terjadi pada jenjang pendidikan menengah atas. Pada studi dari Program for International Student Assessment (PISA) di tahun 2012 terhadap pelajar berusia 15 tahun dari 65 negara, Indonesia berada di peringkat 64 pada bidang sains dan matematika. Kabar gembiranya, pelajar Indonesia merupakan pelajar yang paling bahagia diikuti pelajar dari Albania, Peru, Thailand, dan Kolombia.

Seiring dengan tercapainya implementasi wajib belajar 9 tahun, pendidikan dasar di Indonesia mengalami kemajuan signifikan berdasarkan angka partisipasi. PR pemerintah berikutnya adalah memperbaiki mutu pendidikan dasar, serta meningkatkan partisipasi dan mutu jenjang pendidikan menengah. Meskipun demikian, pendidika ntinggi juga mesti berbenah untuk melahirkan lulusan yang berkualitas dan tenaga pemikir yang handal.

Dalam system pendidikan nasional di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan dapat dibedakan dalam dua kelompok pendidikan, yaitu: (1) pendidikan akademik, dan (2) pendidikan profesional. Pendidikan akademik merupakan penyelenggaraan program pendidikan yang bertujuan mempersiapkan peserta didik mengembangkan potensi akademik untuk melanjutkan studi kejenjang

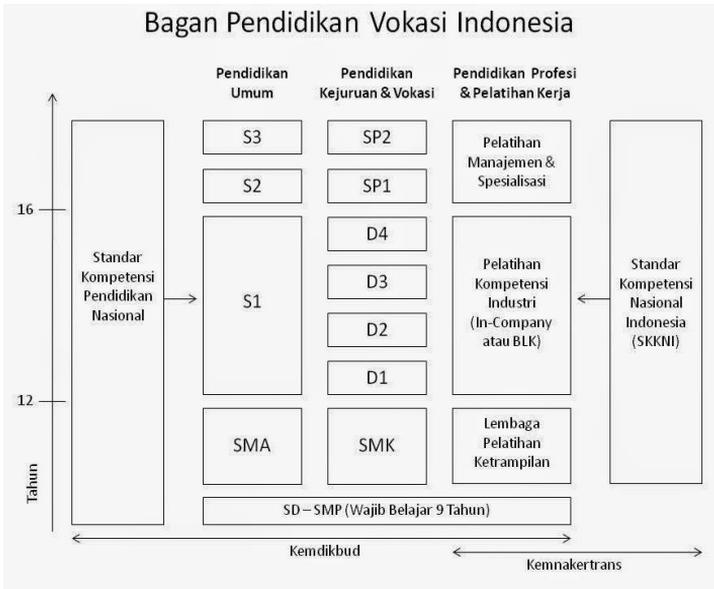
pendidikan yang lebih tinggi. Pendidikan professional merupakan penyelenggaraan program pendidikan yang mempersiapkan peserta didik meningkatkan potensi kompetensi sesuai bidang keahliannya. Pendidikan professional ini termasuk dalam kategori penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi dunia kerja.

Secara historis pendidikan kejuruan di Indonesia berakar pada zaman penjajahan Belanda. Pendidikan kejuruan yang berkembang di Indonesia adalah pendidikan kejuruan yang di Negeri Belanda disebut "Beroesonder-wijs" yaitu pendidikan yang diselenggarakan di sekolah oleh pemerintah. Untuk Indonesia pendidikan kejuruan yang lebih sesuai dengan kebutuhan Indonesia adalah "Beroeps-en Vakopleidingen" yang di Jerman dinamakan "Beroeps-und Fachschule" dan di Inggris disebut "Vocational Education". Pendidikan kejuruan atau pendidikan vokasi merupakan kelanjutan tradisi swasta yang tergabung dalam perhimpunan para pengusaha yang disebut dengan "Bedrijfsgoepen" (Belanda), "Traders Union" (Inggris), atau "Wirihshajtgruppen" (Jerman).

Pendidikan di Indonesia landasan hukumnya adalah : Undang-Undang R.I No 20 Tahun 2003. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. dan Pancasila. Berdasarkan Undang-Undang R.I No : 20 Tahun 2003 . Pasal 4, ayat (1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, dan kemajemukan bangsa. Pasal 13, ayat (1) Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pasal 14 , Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pasal 15, Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Pasal 18, ayat (1) Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar, (2) Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah

umum dan pendidikan menengah kejuruan, (3) Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sedrajat.

Sejak di undangkannya UU Nomor 22 Tahun 1999 diganti dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dan UU Nomor 25 Tahun 1999 diganti dengan UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara hokum pendidikan di Indonesia sudah harus diselenggarakan secara desentralistik. Desentralisasi pendidikan bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan dan kinerja pendidikan untuk pemerataan, kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan secara otonom. Otonomi pendidikan meletakkan tantangan kepada pemerintah kabupaten/kota mengelola pendidikan dasar dan pendidikan menengah, serta satuan pendidikan berbasis keunggulan lokal (UU Sisdiknas Pasal 50 ayat 5). Pemerintah kabupaten/kota melakukan peningkatan secara berencana dan berkala untuk meningkatkan keunggulan lokal, kepentingan nasional, keadilan, dan kompetisi antar bangsa dalam peradaban dunia (penjelasan Pasal 35 ayat 1). Dalam rangka lebih mendorong penjaminan mutu kearah pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, Pemerintah dan Pemerintah Daerah memberikan perhatian khusus pada penjaminan mutu satuan pendidikan tertentu yang berbasis keunggulan lokal (penjelasan PP 19 Pasal 91 ayat 1).



Selama ini pendidikan vokasi kurang mendapat perhatian dan menjadi pilihan kedua saat melanjutkan pendidikan. Namun perlahan sejak periode pertama pemerintahan Presiden Joko Widodo, pandangan tersebut mulai berubah. Pendidikan vokasi mulai mendapatkan tempat di hati masyarakat dan tidak lagi menjadi pilihan kedua. Hal itu dikarenakan mulai dilakukannya revitalisasi pendidikan vokasi.

Apalagi, Presiden Joko Widodo pada periode kedua pemerintahannya bersama dengan Wakil Presiden K.H. Ma'ruf Amin, memberi perhatian penuh pada pendidikan vokasi. Hal itu tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Perubahan yang paling mendasar dalam Perpres itu adalah adanya Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi) di Kemendikbud.

Sebelumnya, pendidikan vokasi di bawah Direktorat Jenderal lainnya, seperti Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, maupun Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan di bawah

Dirjen Pendidikan AnakUsia Dini dan Pendidikan Masyarakat.KeberadaanDitjen Pendidikan Vokasi sendiri bertujuan untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang siap menghadapi era Revolusi Industri 4.0, yang membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang ahli dibidangnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, disebutkan Ditjen Pendidikan Vokasi terdiri dari 5 unit Eselon 2 yakni; Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Pendidikan Tinggi Vokasi dan Profesi, Direktorat Kursus dan Pelatihan, Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri.

BAB II

KARAKTERISTIK MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI

A. Pendidikan Umum

Bila diperhatikan dalam sejarah pertumbuhan suatu masyarakat, pendidikan senantiasa menjadi perhatian utama dalam rangka memajukan generasi sejalan dengan tuntutan masyarakat. Maju mundurnya suatu bangsa tergantung maju mundurnya pendidikan.¹ Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 dan 3, “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.²

Pendidikan adalah segala upaya, latihan dan sebagainya untuk menumbuh kembangkan segala potensi yang ada dalam diri manusia baik secara mental, moral dan fisik untuk menghasilkan manusia yang dewasa dan bertanggung jawab sebagai makhluk yang berbudi luhur. Pendidikan sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia dari aspek-aspek rohaniah dan jasmaniah juga harus berlangsung secara bertahap. Oleh karena suatu kematangan yang bertitik akhir pada optimalisasi perkembangan/ pertumbuhan, baru dapat tercapai bilamana berlangsung melalui peroses demi peroses kearah tujuan akhir perkembangan atau pertumbuhannya.³

¹ Sudirman. *Ilmu Pendidikan*: Rosda Karya. Bandung. 1991. hlm. 3

² Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012), Hlm. 11

³ M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. III, (Jakarta ; Bumi Aksara, 1993), hlm. 11

Menurut Crow and Crow *Modern educational theory and practise not only are aimed at preparation for future living but also are preparative in determining the patern of present, day-day attitude and behavior.* Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju ke tingkat kedewasaannya.⁴

Tujuan pendidikan nasional ialah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, profesional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani, menumbuhkan jiwa patriotik, dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan dan kesetiaan sosial serta kesadaran pada sejarah bangsa dan sikap menghargai jasa para pahlawan, serta berorientasi masa depan.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Proses pendidikan terkait erat dengan proses pembangunan, sedangkan pembangunan diarahkan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pembangunan di bidang ekonomi yang menunjang satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.⁵

Pendidikan merupakan suatu dimensi pembangunan. Proses pendidikan terkait erat dengan proses pembangunan,

⁴ Fatah Syukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah* (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2011) h. 11

⁵ Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan*, (Bandung: Yayasan Partisipasi Pembangunan Indonesia Biro Penulisan Buku, 2000) h.1

sedangkan pembangunan diarahkan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan pembangunan di bidang ekonomi yang menunjang satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.⁶

1. Pengertian Pendidikan Umum (General Education)

- a. Pendidikan yang berkenaan dengan perkembangan keseluruhan kepribadian seseorang dalam kaitannya dengan masyarakat dan lingkungan hidupnya.
- b. Program pendidikan yang membina dan mengembangkan seluruh aspek kepribadian siswa dan mahasiswa.
- c. Program pendidikan bagi semua orang dan menitik beratkan kepada internalisasi nilai pada diri seseorang agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri, keluarga, masyarakat, bangsa dan warga dunia agar senantiasa berpikir kritis; konstruktif; ilmiah; menghormati gagasan orang lain; emosi stabil, dengan dilandasi prinsip-prinsip etika dan moral. (Sudirman, 2008: <http://dedencorner.blogspot.com/>)
- d. Dalam SK Mendiknas No.008-E/U/1975 disebutkan bahwa Pendidikan Umum ialah pendidikan yang bersifat umum, yang wajib diikuti oleh semua siswa dan mencakup program Pendidikan Moral Pancasila yang berfungsi bagi pembinaan warga negara yang baik.

Dari beberapa pengertian tentang pendidikan umum di atas, ditarik kesimpulan bahwa Pendidikan Umum merupakan program pendidikan yang mengembangkan keseluruhan kepribadian siswa dan mahasiswa agar setiap dalam berpikir ilmiah dan mengelola emosi dilandasi etika dan moral yang berfungsi membina siswa dan mahasiswa menjadi warga Negara yang baik.

⁶ Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan*, (Bandung: Yayasan Partisipasi Pembangunan Indonesia Biro Penulisan Buku, 2000) h.1

2. Latar Belakang Pendidikan Umum (General Education)

Pendidikan umum muncul sebagai reaksi terhadap kecenderungan masyarakat modern yang mendewakan produk teknologi dan cenderung mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan sebagai akibat dari produk sistem pendidikan modern yang sekular, yaitu pendidikan yang mementingkan pengembangan spesialisasi, sementara pengembangan nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat universal nyaris terabaikan. Laporan lima puluh tahunan dari Nation Society for the study of education tahun 1958, program studi general education di Amerika, dilatarbelakangi oleh empat hal, yaitu :

- a. Sebagai reaksi masyarakat terhadap spesialisasi keilmuan yang berlebihan, dimana para spesialis telah mendewakan hasil-hasil temuannya yang menakjubkan, sementara mereka lupa pada nilai-nilai esensial kemanusiaannya.
- b. Sebagai reaksi terhadap kepincangan penguasaan minat-minat khusus dengan perolehan peradaban yang lebih luas
- c. Sebagai reaksi terhadap pengkotak-kotakan kurikulum dan pecahnya pengalaman belajar siswa
- d. Sebagai reaksi terhadap formalism dalam pendidikan liberal

3. Tujuan program Pendidikan Umum

Menyiapkan latar belakang akademik atau prior-knowledge yang kaya mengenai kegiatan-kegiatan manusia dan mengenai pengetahuan secara terorganisir. Untuk itu, sejumlah lembaga pendidikan guru diarahkan kepada materi pelajaran yang terpadu, baik materi pelajaran yang ada di Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial; Ilmu Pengetahuan Alam; Ilmu Fisika; Sastra; Humaniora - maupun materi pelajaran yang ada di Fakultas Pendidikan itu sendiri.

Prinsip dasar program Pendidikan Umum ialah diarahkan kepada penguasaan pengetahuan dan keahlian, meningkatkan rasa tanggung jawab sosial, mengetahui

beberapa wilayah pengetahuan lain, adanya relasi antara satu wilayah pengetahuan dengan pengetahuan lainnya, dan yang penting ialah kualitas pemahaman seseorang terhadap suatu wilayah pengetahuan atau adanya suatu keterpaduan makna atau meaningful unity dalam struktur kurikulum.

Menurut Philip H. Phenix dalam bukunya yang berjudul *Realms of Meaning*, ruang lingkup pendidikan umum hendaknya mencakup enam bidang makna, yaitu:

- a. Makna *Symbology*, yaitu kemampuan berbahasa dan berhitung.
- b. Makna *Empirics*, yaitu kemampuan untuk memaknai benda-benda.
- c. Makna *Esthetics*, yaitu kemampuan memaknai keindahan seni dan fenomena alam.
- d. Makna *Ethics*, yaitu kemampuan memaknai baik dan buruk.
- e. Makna *synoetics*, yaitu kemampuan berpikir logis dan rasional sehingga dapat memaknai benar dan salah.
- f. Makna *Synoptic*, yaitu kemampuan untuk beragama atau berfilsafat.

Paul Dressel dan Margareth F.Lorimer dalam Chester W. Harris (*Encyclopedia for Educational Research*) menyatakan bahwa program pendidikan umum terdiri dari:

- a. *Communication*: terdiri atas bahasa; menulis, membaca, bercakap-cakap dan mendengar.
- b. *Social science*: terdiri atas; sosiologi, ilmu politik, ekonomi, antropologi, geografi, dan sejarah.
- c. *Science and Mathematics*: terdiri atas; fisika, biologi, kimia dan matematika.
- d. *Humanities* terdiri atas; sejarah, filsafat, agama, musik, melukis, tari, arsitektur.
- e. *Personal adjustment*: terdiri atas; sosiologi, fisiologi, psikologi dan filsafat.

Dengan demikian, ruang lingkup Konsep Pendidikan Umum ialah mencerminkan tujuan pendidikan itu sendiri yang dijadikan landasan filosofis.

4. Konsep Pendidikan Umum di Indonesia

Konsep pendidikan umum di Indonesia berangkat dari UU no 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Berdasarkan dari tujuan pendidikan nasional, kurikulum pendidikan nasional Indonesia selalu memuat nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan secara terintegrasi. Untuk ditingkat perguruan tinggi di sebut mata kuliah dasar umum (MKDU) yaitu sekelompok mata kuliah yang memberikan landasan dalam pengembangan dunia spesialisnya masing-masing. MKDU dirubah menjadi MPK dan MBB. Kedua kelompok bidang studi ini merupakan salah satu bentuk pembelajaran mahasiswa perguruan tinggi Indonesia dalam pencapaian tujuan utama pendidikan nasional, yaitu membentuk kepribadian utuh melalui proses pembelajaran secara terintegrasi dengan menggunakan pendekatan multi atau interdisipliner.⁷

5. Tujuan pendidikan umum

Tujuan pendidikan umum adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Cara mewujudkan tujuan tersebut yaitu dengan cara tidak henti-hentinya mendidik dan mengajarkan cara hidup yang baik kepada siswa bagaimana cara hidup yang baik kepada siswa, misalnya:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, yaitu bisa dengan memberikan sugesti/nasihat kepada siswa bahwa kita harus beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa agar hidup kita bahagia di dunia

⁷ <http://fatmaelektro.blogspot.com/2016/03/makalah-perbedaan-pendidikan-umum.html>

maupun di akhirat. Bisa memberikan contoh bagaimana perilaku orang yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga siswa bukan hanya mengetahui bagaimana sikap orang yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, namun juga mampu untuk mempraktikkan di dalam kehidupan sehari-hari;

- b. Berakhlak mulia, yaitu kita ajarkan dan kita berikan contoh kepada siswa tentang sikap terpuji serta kita dapat memberikan sebuah teguran ataupun hukuman yang mendidik kepada siswa jika seandainya siswa melakukan sebuah tindakan yang tidak terpuji;
- c. Sehat, yaitu bisa dengan kita kenalkan siswa akan makanan sehat dan makanan tidak sehat yang terdapat dan mudah ditemukan di sekitar lingkungan siswa, seperti makanan empat sehat lima sempurna. Kita juga bisa melakukan kontak ataupun mengkomunikasikan kepada orang tua/wali murid tentang makanan sehat dan bergizi yang terdapat disekitar lingkungan rumah serta harganya yang terjangkau oleh biaya hidup, sehingga anak tetap mendapat asupan makanan yang sehat dan bergizi dengan harga yang tidak terlalu mahal;
- d. Berilmu, yaitu dengan cara melakukan kegiatan belajar dan juga praktik yang dilakukan siswa selama di sekolah. Pengetahuan juga bisa didapat siswa diluar jam sekolah;
- e. Kreatif, yaitu dengan cara anak melakukan kegiatan praktikum dan juga tidak memarahi anak jika seandainya siswa melakukan aksi kreatifnya tidak pada tempatnya, tetapi kita sediakan sarana dan prasarana serta alat dan media yang dapat menunjang kreatifitas siswa;
- f. Mandiri, yaitu dengan cara kita ajarkan anak untuk melakukan sesuatu dengan sendiri bukan dengan

- bantuan orang lain, sehingga akan menjadikan anak mandiri;
- g. Demokratis, yaitu dengan cara kita beri pemahaman kepada anak bagaimana cara berdemokrasi. Hal ini bisa juga dengan cara mengikutsertakan siswa dalam kegiatan pemilihan ketua kelas dan perangkat kelas lainnya, sehingga secara tidak langsung mereka akan belajar tentang cara berdemokrasi;
 - h. Bertanggung jawab, yaitu dengan cara kita beri pemahaman kepada siswa bahwa kita harus bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah kita perbuat. Hal ini bisa dengan cara kita ikut sertakan anak dalam sebuah daftar piket menyapu, sehingga anak akan merasa memiliki sebuah tanggung jawab dan secara tidak langsung kita telah mengajarkan dan menumbuhkan sikap bertanggung jawab di dalam diri anak.⁸

B. Pendidikan Kejuruan

1. Pengetian Pendidikan Kejuruan
 - a. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. (UUSPN 2 1989).
 - b. Pendidikan Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. (PP 29 tahun 1990 Pasal 1 ayat 3)
 - c. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang diarahkan untuk mempelajari bidang khusus, agar para lulusan memiliki keahlian tertentu seperti bisnis, pabrikasi, pertanian, kerumahtanggaan, otomotif telekomunikasi, listrik, bangunan dan sebagainya (Snedden, 1917:8).

⁸ <https://myworldparalel.blogspot.com/2017/10/tujuan-pendidikan-umum.html>

- d. Pendidikan teknologi dan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang mencatat individu agar dia dapat bekerja pada kelompok tertentu (Evan, 1978).
- e. Pendidikan teknologi dan kejuruan adalah suatu program yang berada di bawah organisasi pendidikan tinggi yang diorganisasikan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja (Good, 1959).
- f. Sedangkan Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: "Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu". Arti pendidikan kejuruan ini telah dijabarkan lebih spesifik dalam Peraturan Nomor 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah yaitu: "Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk pelaksanaan jenis pendidikan tertentu".
- g. Menurut Djonegoro (1998), pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan orang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang lainnya.
- h. Menurut Hamalik (2001:24) menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan.

Berdasarkan definisi dan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi siswa yang merencanakan dan mengembnagkan karirnya pada bidang keahlian tertentu untuk bekerja secara produktif dan profesional serta siap melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi.

Keputusan Mendikbud Nomor 0490/1992 tentang Kerjasama SMK dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI) yang bertujuan meningkatkan kesesuaian program SMK dengan kebutuhan dunia kerja yang diusahakan dengan saling menguntungkan dan dengan dasar kebijakan Mendikbud tersebut dirumuskan kebijakan bersama antara Mendikbud dan Ketua Umum Kadin dengan nomor 0267a/U/1994 dan nomor 84/ KU/X/1994 tanggal 17 Oktober 1994 tentang Pembentukan Lembaga Kerjasama Tingkat Pusat disebut Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional (MPKN), Tingkat Wilayah disebut Majelis Pendidikan Kejuruan Provinsi (MPKP), dan Tingkat Sekolah disebut Majelis Sekolah (MS).

Salah satu bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah adalah Kebijakan Pendidikan Sistem Ganda (dual system). Sistem ini berusaha mengintegrasikan kepentingan dunia pendidikan dengan dunia industri. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), baik pengetahuan, ketrampilan maupun etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja, sehingga siap masuk ke pasaran kerja Melalui PSG diharapkan ada kesesuaian antara mutu dan kemampuan yang dimiliki lulusan, dengan tuntutan dunia kerja. Program PSG pada dasarnya merupakan program pendidikan yang dilakukan di dua tempat yaitu di sekolah khususnya untuk penguasaan teori dan di tempat-tempat usaha/ industri terutama sebagai institusi pasangan untuk keperluan praktek kerja siswa. Di dua tempat tersebut diberikan penilaian baik oleh guru maupun instruktur yang mengajar praktek di Institusi pasangannya. Program PSG ini meliputi teori kejuruan, praktek dasar dan praktek kerja industri. Untuk teori kejuruan dan praktek dasar dilakukan di Sekolah, sedangkan untuk praktek kerja industri diselenggarakan di Institusi pasangannya. Untuk pelaksanaannya ditentukan bahwa siswa selama tiga tahun pertama memperoleh

pendidikan di sekolah dan baru pada tahun keempat maka siswa memperoleh pendidikan dan latihan di institusi pasangannya.⁹

2. Fungsi

Pendidikan kejuruan memiliki multi-fungsi yang kalau dilaksanakan dengan baik akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional. Fungsi-fungsi dimaksud antara lain meliputi :

- a. Sosialisasi, yaitu transmisi nilai-nilai yang berlaku serta norma-normanya sebagai konkretisasi dari nilai-nilai tersebut. Nilai-nilai yang dimaksud adalah teori ekonomi, solidaritas, religi, seni, dan jasa yang cocok dengan konteks Indonesia.
- b. Kontrol Sosial, yaitu kontrol perilaku agar sesuai dengan nilai sosial beserta norma-normanya, misalnya kerjasama, keteraturan, kebersihan, kedisiplinan, kejujuran dan sebagainya.
- c. Seleksi dan alokasi, yaitu mempersiapkan, memilih dan menempatkan calon tenaga kerja sesuai dengan tanda-tanda pasar kerja, yang berarti bahwa pendidikan kejuruan harus berdasarkan "demand-driven".
- d. Asimilasi dan konservasi budaya, yaitu absorpsi terhadap kelompok-kelompok lain dalam masyarakat, serta memelihara kesatuan dan persatuan budaya.
- e. Mempromosikan perubahan demi perbaikan, yaitu pendidikan tidak sekedar berfungsi mengajarkan apa yang ada, tetapi harus berfungsi sebagai "pendorong perubahan."

3. Tujuan

UUSPN No. 20 tahun 2003 pasal 15, menyatakan pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk menyiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan tersebut dapat dijabarkan lagi oleh

⁹ Agustino, Leo. 2008. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta. Hal: 62

Dikmenjur (2003) menjadi tujuan umum dan tujuan khusus, sebagai berikut :

Tujuan umum, sebagai bagian dari sistem pendidikan menengah kejuruan SMK bertujuan:

- a. Menyiapkan peserta didik agar dapat menjalani kehidupan secara layak,
- b. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik,
- c. Menyiapkan peserta didik agar menjadi warga negara yang mandiri dan bertanggung jawab,
- d. Menyiapkan peserta didik agar memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa indonesia,
- e. Menyiapkan peserta didik agar menerapkan dan memelihara hidup sehat, memiliki wawasan lingkungan, pengetahuan dan seni.

Tujuan khusus, SMK bertujuan :

- a. Menyiapkan peserta didik agar dapat bekerja, baik secara mandiri atau mengisi lapangan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan bidang dan program keahlian yang diminati
- b. Membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminati,
- c. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) agar mampu mengembangkan diri sendiri melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi

Kompetensi lulusan pendidikan kejuruan sebagai subsistem dari sistem pendidikan nasional menurut Depdikbud (2001) adalah :

- a. Penghasil tamatan yang memiliki keterampilan dan penguasaan IPTEK dengan bidang dari tingkat keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan,

- b. Penghasil tamatan yang memiliki kemampuan produktif, penghasil sendiri, mengubah status tamatan dari status beban menjadi aset bangsa yang mandiri,
- c. Penghasil penggerak perkembangan industri Indonesia yang kompetitif menghadapi pasar global
- d. Penghasil tamatan dan sikap mental yang kuat untuk dapat mengembangkan dirinya secara berkelanjutan.

Filosofi memandang pendidikan kejuruan sebagai pihak yang harus bertanggungjawab atas penyiapan orang untuk bekerja atau mandiri, maka menuntut adanya jenis pendidikan yang dapat menyediakan berbagai alternatif pilihan itu, dan untuk hal tersebut yang paling tepat adalah pendidikan kejuruan itu sendiri. Pernyataan Hornby yang dikutip Soeharto (1988) mengatakan bahwa filosofi adalah mempelajari berbagai prinsip yang mendasari aksi dan tingkah laku manusia. Miller (1986, 3) menyatakan bahwa: *philosophy defined as a conceptual frame work for synthesis and evaluation that represents a system of values to serve as a basis for making decisions that projects vocation's future.*

Filosofi pendidikan kejuruan menurut Miller (1986) mempunyai tiga elemen pokok, yaitu: *nature of reality, truth, and value.* Sehingga falsafah pendidikan kejuruan merupakan artikulasi sebagai dasar asumsi yang meliputi kenyataan, kebenaran dan tata nilai. Pertama, landasan falsafah memandang adanya ketentuan-ketentuan yang diperlukan oleh peserta didik dan strategi apa yang sesuai dengan kebutuhan anak didik. Kedua, asumsi tentang perwujudan atau kenyataan tentang kebenaran untuk memberikan tuntunan dalam membentuk kurikulum pendidikan kejuruan. Ketiga, kemudian dengan materi yang telah diyakini kebenaran sesuai dengan falsafahnya, lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengajaran dengan benar, dan falsafah dapat

memberikan kepercayaan secara penuh dalam kebenaran pengetahuan yang diberikan.¹⁰

Menurut Teori Prosser (dalam presentasi oleh Bachtiar Hasan: 2010 berjudul Pendidikan Kejuruan di Indonesia), landasan filsafat pendidikan kejuruan dapat diringkas sebagai berikut:

- a. Sekolah kejuruan akan efektif jika siswa diajar dengan materi, alat, mesin dan tugas-tugas yang sama atau tiruan dimana siswa akan bekerja.
- b. Sekolah kejuruan akan efektif hanya jika siswanya diperkenalkan dengan situasi nyata untuk berfikir, berperasaan, berperilaku seperti halnya pekerja, di industri, dimana siswa akan bekerja setelah lulus.
- c. Sekolah kejuruan akan efektif jika siswa dilatih langsung untuk berfikir dan secara teratur.
- d. Untuk setiap jenis pekerjaan, individu harus memiliki kemampuan minimum agar mereka bisa mempertahankan diri untuk bekerja dalam posisi tersebut.
- e. Pendidikan kejuruan akan efektif jika membantu individu untuk mencapai cita-cita, kemampuan, dan keinginannya pada tingkat yang lebih tinggi.
- f. Pendidikan kejuruan untuk suatu jenis keahlian, posisi dan keterampilan akan efektif hanya diberikan kepada siswa yang merasa memerlukan, menginginkan dan mendapatkan keuntungan.
- g. Pendidikan kejuruan akan efektif apabila pengalaman latihan yang dilakukan akan membentuk kebiasaan bekerja dan berfikir secara teratur dan betul-betul diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- h. Pendidikan kejuruan akan efektif jika diajar oleh guru dan instruktur yang telah memiliki pengalaman dan berhasil di dalam menerapkan keterampilan dan

¹⁰ <http://pendidikanteknologiinformasikeguruan.blogspot.com/2016/10/makalah-pendidikan-kejuruan.html>

pengetahuan mengenai operasi dan proses kerja yang dilakukan.

- i. Pendidikan kejuruan harus memahami posisinya dalam masyarakat, dan situasi pasar, melatih siswa untuk dapat memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja dan dengan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.
- j. Menumbuhkan kebiasaan kerja yang efektif kepada siswa hanya akan terjadi apabila training yang diberikan berupa pekerjaan nyata, dan bukan merupakan latihan semata.
- k. Materi training yang khusus pada jenis pekerjaan tertentu hendaknya merupakan pengalaman tuntas pada pekerjaan tersebut.
- l. Untuk setiap jenis pekerjaan mempunyai ciri khusus, sehingga memerlukan materi diklat khusus pula.
- m. Pendidikan kejuruan akan menghasilkan pelayanan yang efisien apabila penyelenggaraan training diberikan kepada sekelompok siswa yang memerlukan (motivasi) dan memperoleh keberhasilan dari program tersebut.
- n. Pendidikan kejuruan akan efisien dan efektif apabila metode pembelajaran memperhatikan karakteristik siswa.
- o. Administrasi pendidikan kejuruan akan efisien apabila dilaksanakan dengan fleksibel, dinamis dan terstandar.
- p. Walaupun setiap usaha perlu dilaksanakan sehemat mungkin, pembiayaan pendidikan yang kurang dan batas minimum tidak bisa dilaksanakan secara efisien. Dan jika pembelajaran tidak bisa menjangkau dengan biaya minimum, sebaiknya pendidikan kejuruan tidak dilaksanakan (Prosser dan Allen, 1825).

Dalam kaitannya dengan prinsip pengajaran pendidikan kejuruan, Miller memberikan 8 prinsip sebagai berikut:

- a. Kesadaran akan karir adalah bagian penting dalam pendidikan kejuruan khususnya pada proses awal pendidikan itu sendiri.
- b. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang menyeluruh dan merupakan bagian dari masyarakat (public system).
- c. Kurikulum dalam pendidikan kejuruan berdasarkan atas kebutuhan dunia kerja/ dunia industry.
- d. Jabatan atau pekerjaan dalam kelompok/ keluarga sebagai salah satu pengembangan kurikulum pendidikan kejuruan khususnya pada tingkat menengah.
- e. Inovasi merupakan bagian yang sangat ditekankan dalam pendidikan kejuruan.
- f. Seseorang dipersiapkan untuk dapat memasuki dunia kerja melalui pendidikan kejuruan.
- g. Keselamatan kerja merupakan unsure penting dalam pendidikan kejuruan.
- h. Pengawasan dalam peningkatan pengalaman okupasi/ pekerjaan dapat dilakukan melalui pendidikan kejuruan.

C. Karakteristik Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi adalah suatu pendidikan dan pelatihan untuk kepentingan jabatan di lapangan kerja yang spesifik seperti bidang industry, pertanian atau perdagangan (Webster, 1993). Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu diselenggarakan di perguruan tinggi berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Bentuk penyelenggaraan pendidikan vokasi terdiri dari Program Diploma 1, Diploma 2, Diploma 3, dan Diploma 4. Standar nasional pendidikan vokasi dikembangkan berdasarkan standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Pendidikan vokasi menganut sistem terbuka (*multi-entry-exit system*) dan multimakna (berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan watak, dan kepribadian, serta berbagai kecakapan hidup *life skill*). Pendidikan vokasi berorientasi pada kecakapan kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan serta sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja.¹¹

Kurikulum pendidikan vokasi merupakan rencana dan pengaturan pendidikan yang terdiri atas standar kompetensi, standar materi, indikator pencapaian, strategi pengajaran, cara penilaian dan pedoman lainnya yang relevan untuk mencapai kompetensi pendidikan vokasi. Pendanaan pendidikan vokasi menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dunia kerja (dunia usaha/industri), dan masyarakat. Peran serta masyarakat dalam pendidikan vokasi meliputi peranserta perorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha, dan organisasi kemasyarakatan. Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan vokasi dapat menjamin kerja sama dengan lembaga-lembaga lain baik di dalam maupun di luar negeri.

Apa yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tersebut memberikan wawasan dan keyakinan pendidikan tinggi harus dikembangkan ke arah suatu sistem demi kepentingan nasional, dan hal ini mendorong Ditjen Dikti Depdiknas merumuskan serangkaian kebijakan pengembangan pendidikan tinggi. Untuk itu disusunlah Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPTJP IV 2003-2010) yang selanjutnya disempurnakan menjadi HELTS (*higher education long term strategy*), di mana isinya berupa suatu rencana strategis pengembangan jangka panjang yang bertujuan menempatkan sistem pendidikan tinggi nasional, dengan segala keterbatasan yang ada pada kedudukan paling baik di masa depan agar mampu menanggapi tantangan yang dihadapi secara efektif. HELTS merumuskan tiga strategi

¹¹ <https://yagami95kashiko.wordpress.com/2014/09/08/materi-pendidikan-vokasi-dan-kejuruan/>

utama pengembangan pendidikan tinggi, yaitu daya saing bangsa (nation's competitiveness), otonomi dan desentralisasi (autonomy), dan kesehatan organisasi (organizational health).

Dalam kaitannya dengan pendidikan vokasi di perguruan tinggi, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan difahami secara serius adalah sebagai berikut: (1) kurikulum, (2) pangsa pasar, dan (3) kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri.

1. Kurikulum pendidikan vokasi harus berbasis kompetensi.

Mulai tahun ajaran 2004–2005 akan diterapkan secara efektif kurikulum baru pendidikan di Indonesia, yaitu kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Kurikulum ini telah disosialisasikan sejak tahun 1999 lalu, seiring dengan wacana perubahan lainnya yang memang terjadi dalam berbagai bidang di negeri ini. Merujuk sejarah pendidikan di Indonesia, perubahan kurikulum sejatinya bukan wacana baru. Setidaknya empat kali terjadi perubahan kurikulum pendidikan yang diberlakukan di negeri ini, yakni kurikulum 1968, kurikulum 1974, kurikulum 1984, dan kurikulum 1994.

KBK sesuai dengan pendidikan vokasi memang berkaitan dengan program studi yang lebih menekankan aspek skill (keterampilan) dan penguasaan teknologi. KBK menekankan aspek penguasaan secara komprehensif pada sebuah program studi sehingga relevan dengan kebutuhan masyarakat. Titik berat KBK adalah memunculkan sosok profesionalisme pada bidangnya masing-masing. Pada kaitan inilah KBK memberi penekanan yang dominan pada berbagai kompetensi yang harus dikuasai seseorang dalam setiap program studi pada setiap jenjang pendidikan.

Implikasi adanya KBK ini akan terjadi pergeseran penguasaan kognisi (pengetahuan) atau dominasi kognitif menuju kepada penguasaan kompetensi tertentu sesuai dengan program studi masing-masing. Inti KBK ini sebenarnya adalah output

pendidikan yang benar-benar profesional di bidangnya karena KBK menggunakan pendekatan penguasaan kompetensi tertentu, materinya sedikit tetapi mendalam. Inilah yang melandasi kecenderungan pemadatan SKS pada beberapa program studi.

2. Pendidikan vokasi harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan pasar dan berbasis potensi daerah.
3. Pendidikan vokasi harus melibatkan dunia industry. Pendidikan vokasi tidak akan berhasil kalau tidak melibatkan industri yang ada di suatu wilayah. Kerja sama antara institusi pendidikan dan industri sangat menentukan keberhasilan pendidikan vokasional. Selain itu pemerintah daerah dan pusat serta organisasi profesi harus membantu standar-standar keahlian yang dibutuhkan dunia industri.

Jadi keterlibatan dunia industri dalam pendidikan vokasi terutama dalam memberikan masukan (feed back) terhadap kompetensi dan standardisasi kemampuan seorang mahasiswa lulusan pendidikan vokasi sangatlah diharapkan. Pada kondisi yang harmonis antara penyelenggara pendidikan vokasi dan dunia industri dan masyarakat luas seyogianya dapat melakukan suatu kolaborasi yang saling menguntungkan untuk menetapkan suatu sertifikasi profesi lulusan pendidikan vokasi yang diakui bersama. Dengan demikian, tuntutan masyarakat agar perguruan tinggi dalam hal ini pendidikan vokasi dapat memenuhi harapan masyarakat dan dunia industri akan tenaga kerja yang “siap pakai” dapat terwujud, dan perguruan tinggi tidak lagi dipandang sebagai menara gading.¹²

¹² <http://mmunir.lecture.ub.ac.id/2012/04/visi-misi-dan-tujuan-pendidikan-vokasi/>

Menurut Wardiman (1998) karakteristik pendidikan vokasi memiliki ciri:

1. diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja,
2. didasarkan atas “demand-driven” (kebutuhan dunia kerja),
3. ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh dunia kerja,
4. penilaian terhadap kesuksesan peserta didik harus pada “hands-on” atau performa dunia kerja,
5. hubungan yang erat dengan dunia kerja merupakan kunci sukses pendidikan vokasi,
6. bersifat responsive dan antisipatif terhadap kemajuan teknologi,
7. lebih ditekankan pada “learning by doing” dan hands-on experience,
8. memerlukan fasilitas yang mutakhir untuk praktik,
9. memerlukan biaya investasi dan operasional yang lebih besar daripada pendidikan umum.

D. Model Kurikulum Vokasi

1. kurikulum
 - a. Keahlian yang diharapkan atas hasil didik dari program pendidikan vokasi terdiri atas: (a) keahlian utama; (b) keahlian pendukung, dan (c) keahlian lain yang bersifat khusus dan relevan dengan keahlian utama.
 - b. Unsur-unsur keahlian yang memberikan landasan sekaligus menjajdi penciri utama kepada peserta didik, terdiri atas:
 - (a) landasan kepribadian; (b) penguasaan ilmu dan keterampilan; (c) sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai; (d) pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkreasi.
 - c. Kurikulum program pendidikan vokasi disusun sedemikian rupa sehingga sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan vokasi (a) penyampaian materi

- teoritis melalui perkuliahan di kelas sebanyak-banyaknya 25% (duapuluh lima persen); (b) penyampaian materi keahlian melalui praktek kerja, pemagangan, dan sistem lainnya yang sejenis sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen).
- d. Kurikulum inti merupakan penciri utama (kekhasan) dari keahlian utama.
 - e. Kurikulum inti suatu program keahlian pada program pendidikan vokasi mempunyai sifat dan bercirikan: (a) dasar untuk mencapai keahlian lulusan; (b) acuan baku minimal mutu penyelenggaraan program keahlian (memenuhi standar pelayanan minimal); (c) dapat diterima dalam pasar kerja nasional; (d) kompatibel dengan pasar kerja internasional; (e) fleksibel dan akomodatif terhadap perubahan teknologi yang sangat cepat di masa datang; (f) kesepakatan dan kesepahaman bersama antara masyarakat/dunia usaha dan organisasi profesi serta pengguna lulusan lainnya.

Kurikulum inti dari program keahlian berisikan keterangan/penjelasan mengenai hal-hal sebagai berikut: (a) nama program keahlian; (b) ciri khas keahlian utama sebagai pembeda antara program keahlian satu dengan lainnya; (c) fasilitas utama yang diperlukan untuk penyelenggaraan program keahlian; (d) persyaratan akademis dosen/instruktur; (e) substansi kajian keahlian utama yang dikelompokkan menurut unsur-unsur keahlian; (f) proses belajar mengajar dan bahan kajian untuk mencapai unsur-unsur keahlian; (g) sistem evaluasi berdasarkan keahlian dan kompetensi; (h) kelompok masyarakat pemrakarsa kurikulum inti.

Ciri khas keahlian utama lulusan pendidikan vokasi sebagai pembeda antara program keahlian satu dengan lainnya harus ditinjau dari aspek: (a) sistem tata nilai penting dalam membentuk kehidupan masyarakat yang berkebudayaan tinggi, terutama dalam pemanfaatan ilmu

pengetahuan, teknologi dan kesenian dalam menyelesaikan permasalahan; (b) keterkaitan komplementer-sinergis di antara berbagai keahlian utama lainnya.

Teknis pelaksanaan penyelenggaraan program pendidikan vokasi ini berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta norma-norma keahlian yang berkembang dan tumbuh di masyarakat.

2. Uji Kompetensi

Untuk dapat memberikan jaminan mutu lulusan pendidikan vokasi, maka setiap peserta didik yang akan menyelesaikan pendidikannya diwajibkan melakukan tahapan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan oleh lembaga dan/atau organisasi yang secara hukum mempunyai kewenangan dalam menetapkan kompetensi seseorang dalam bidang keahliannya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Ijazah

Ijazah adalah suatu tanda bahwa peserta didik telah memenuhi semua persyaratan akademik dan non akademik, sehingga kepadanya diberikan ijazah dengan sebutan yang sesuai dengan program vokasi yang diikutinya. Ijazah akan diberikan apabila peserta didik telah dinyatakan lulus dalam ujian kompetensi.¹³

¹³ <http://mmunir.lecture.ub.ac.id/2012/04/visi-misi-dan-tujuan-pendidikan-vokasi/>

BAB III

ARAH DAN TUJUAN

PENDIDIKAN VOKASI / IRJUS

A. Arah Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi adalah sistem pendidikan tinggi yang diarahkan pada penguasaan keahlian terapan tertentu kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Peserta didik akan diarahkan untuk mengembangkan keahlian terapan dan beradaptasi pada bidang pekerjaan tertentu serta dapat menciptakan peluang kerja.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang ditujukan untuk kepentingan praktis melalui program pendidikan diploma I (D1), diploma II (D2), diploma III (D3), diploma IV (D4) atau sarjana terapan, Magister Terapan dan Doktor Terapan. Lulusan pendidikan vokasi mendapatkan gelar vokasi, misalnya A.Ma (Ahli Madya), A.Md (Ahli Madya), S.ST. (Sarjana Sains Terapan).

Lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi keahlian terapan (vokasi) adalah Universitas yang menyelenggarakan program diploma, Akademi, Politeknik (seperti Politeknik Banyuwangi), Sekolah Tinggi, Institut dengan waktu studi untuk Program Diploma 1 selama 1 tahun, Diploma 2 selama 2 tahun, Diploma 3 selama 3 tahun, dan Diploma 4 selama 4 tahun. Standar nasional pendidikan vokasi dikembangkan berdasarkan standar kompetensi nasional dan/atau internasional.¹⁴

Sejumlah literatur menyebutkan, program vokasi adalah program pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi yang bertujuan untuk mempersiapkan tenaga yang dapat menetapkan keahlian dan ketrampilan di bidangnya, siap kerja dan mampu bersaing secara global.

¹⁴ <https://lenterakecil.com/pengertian-pendidikan-vokasi/>

Secara umum pendidikan vokasi (program diploma) bertujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan tenaga ahli profesional dalam menerapkan, mengembangkan, dan menyebarkan teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Secara khusus, program diploma III diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang menguasai kemampuan dalam bidang kerja tertentu sehingga dapat langsung diserap sebagai tenaga kerja di industri/swasta, lembaga pemerintah atau berwiraswasta secara mandiri, hal ini karena beban pengajaran pada program pendidikan vokasi telah disusun lebih mengutamakan beban mata kuliah ketrampilan dibandingkan dengan beban mata kuliah teori.¹⁵

Secara harfiah, wira artinya utama, gagah, luhur, berani, teladan atau pejuang. Sedangkan usaha artinya kegiatan yang dilakukan terus menerus dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan dijual untuk mendapatkan keuntungan. Jadi wirausaha adalah pejuang yang jadi teladan dalam bidang usaha.¹⁶

Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) atau Wirausaha adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan membawa visi ke dalam kehidupan. Visi tersebut bisa berupa ide inovatif, peluang, cara yang lebih baik dalam menjalankan sesuatu. Hasil akhir dari proses tersebut adalah penciptaan usaha baru yang dibentuk pada kondisi risiko atau ketidakpastian.

Istilah kewirausahaan merupakan padanan kata dari *entrepreneurship* dalam bahasa Inggris. Kata *entrepreneurship* sendiri sebenarnya berasal dari bahasa Prancis yaitu

¹⁵ <https://riau.antaranews.com/berita/88593/pendidikan-vokasi-perkuat-daya-saing-bangsa>

¹⁶ Pandji Anoraga, S.E., M.M & H. Djoko Sudantoko, S.Sos., M.M, Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 137

entreprende yang berarti petualang, pencipta, dan pengelola usaha. Istilah ini diperkenalkan pertama kali oleh Rihard Cantillon (1755). Istilah ini makin populer setelah digunakan oleh pakar ekonomi J.B Say (1803) untuk menggambarkan para pengusaha yang mampu memindahkan sumber daya ekonomis dari tingkat produktivitas rendah ke tingkat yang lebih tinggi serta menghasilkan lebih banyak lagi.

Menurut Coulter dalam bukunya yang berjudul "*Entrepreneurship in Action*" mengemukakan bahwa kewirausahaan sering dikaitkan dengan proses, pembentukan atau pertumbuhan suatu bisnis baru yang berorientasi pada perolehan keuntungan, penciptaan nilai, dan pembentukan produk atau jasa baru yang unik dan inovatif. Suryana mengungkapkan bahwa kewirausahaan adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Adapun inti dari kewirausahaan adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda (*creat new and different*) melalui berpikir kreatif dan bertindak inovatif untuk menciptakan peluang.¹⁷

Vokasi bertujuan menciptakan tenaga kerja yang terampil dalam keahlian tertentu karena industri suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas tenaga terampil yang terlibat langsung dalam proses produksi. Vokasi juga bertujuan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik untuk memasuki lapangan kerja dan sekaligus menghasilkan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Pendidikan vokasi harus dapat diprogramkan untuk menghasilkan tamatan yang memiliki kompetensi penguasaan IPTEK, produktif, sebagai aset bangsa berpenghasilan sendiri, unggul dalam kompetisi menghadapi persaingan global, berkembang secara berkelanjutan. Secara terus menerus SMK harus mengukur kualitas pendidikannya menggunakan ukuran

¹⁷ Yuyus Suryana & Kartib Bayu, *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 12

atau standar dunia kerja, cara kerja sesuai persyaratan teknis dunia kerja. Dengan demikian diklat di SMK membutuhkan pengujian oleh pihak dunia kerja dalam bentuk uji kompetensi. Pendek kata SMK harus berkemampuan sebagai pusat pengembangan budaya industri.

Pendidikan vokasi sangat berhubungan dengan wirausaha karena pendidikan vokasi mampu menciptakan tenaga kerja yang menguasai, terampil dan ahli karena industri suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas tenaga terampil yang terlibat langsung dalam proses produksi dan yang mempunyai nilai ekonomis, sesuai dengan kebutuhan pasar dengan *education labor coefficient* tinggi. Tenaga kerja yang menguasai, terampil dan ahli memegang peranan penting dalam menentukan tingkat mutu dan biaya produksi, sangat dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan industrialisasi suatu negara, berpengaruh dalam faktor keunggulan teknologi, peluang tinggi untuk bekerja dan produktif sehingga memperkuat perekonomian negara dan mengurangi angka pengangguran.¹⁸

B. Tujuan Pendidikan Vokasi

Tujuan pendidikan vokasi adalah:

1. memberikan pelayanan dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat yang berkeinginan dan bersedia mempersiapkan diri untuk bekerja dengan keahlian terapan yang diminatinya;
2. mempersiapkan peserta didik untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan bidang keahlian dan pekerjaan yang akan ditekuninya;
3. memfasilitasi kebutuhan masyarakat terhadap kebutuhan tenaga yang mempunyai keterampilan dan siap untuk memasuki pasar kerja.

¹⁸ <http://rumahteknikku.blogspot.com/2013/06/pendidikan-vokasi.html>

4. memberikan akses dan peluang yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk memanfaatkan serta mengikuti penyelenggaraan pendidikan vokasi;
5. menawarkan beberapa alternative dan/atau pilihan selain pendidikan akademik dan profesi kepada masyarakat untuk dapat mengikuti pendidikan.

Tujuan utama pendidikan vokasional adalah sebagai berikut; a. Meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang berasal dari pendidikan tingkat menengah tinggi b. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan untuk praktik profesi c. Mengevaluasi tingkat pendidikan peserta, agar menjadi individu profesional yang kompetitif di masa depan (Zarifis, 2000).

Berdasarkan Permen No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi; tujuan pendidikan kejuruan/vokasi secara spesifik adalah untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan peserta didik untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai program kejuruan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, mengembangkan keahlian dan keterampilannya, menguasai bidang keahlian dan dasar-dasar ilmu pengetahuan serta teknologi, memiliki etos kerja tinggi, berkomunikasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, serta memiliki kemampuan dalam mengembangkan diri. Rumusan tersebut mempunyai makna bahwa tugas pendidikan kejuruan adalah mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi di bidangnya, mampu mandiri membuka usaha, mampu beradaptasi dengan cepat sesuai tuntutan teknologi, dan mampu berkompetisi. Secara substansial pendidikan kejuruan bertugas membentuk peserta didik agar memiliki kemampuan, wawasan, dan keterampilan di bidang industri yang baik, dan menguasai konsep-konsep engineering di industri.

Pendidikan vokasional umumnya diartikan sebagai bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu bidang atau suatu profesi tertentu. Pendidikan vokasional merupakan tambahan untuk pendidikan umum, proses pembelajaran yang terkait dengan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, memperoleh keterampilan praktis, sikap kerja yang baik, pemahaman serta pengetahuan pekerjaan di segala sektor sosial dan ekonomi (UNESCO, 2001). Pendidikan vokasional merupakan salah satu pendidikan dengan tujuan utama untuk mempersiapkan individu bekerja dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi (Pavlova, 2009).

C. Strategi Pembelajaran Pendidikan Vokasi

Tugas pendidikan kejuruan/vokasi adalah mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi di bidangnya, mampu mandiri membuka usaha, mampu beradaptasi dengan cepat sesuai tuntutan teknologi, dan mampu berkompetisi. Secara substansial pendidikan kejuruan bertugas membentuk peserta didik agar memiliki kemampuan, wawasan, dan keterampilan di bidang kompetensi yang digelutinya. Pendidikan kejuruan/vokasi adalah untuk membekali peserta didik dengan seperangkat keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang dapat digunakan untuk bekerja dalam bidang tertentu atau mengembangkan diri sesuai bidang keahliannya. Dengan demikian, penyusunan kurikulum dan standar kompetensi yang sesuai dengan bidang-bidang keahlian tertentu sangat dibutuhkan sebagai refleksi atas kompetensi yang diharapkan dimiliki oleh setiap lulusan pendidikan kejuruan.

Untuk mengarahkan struktur pembelajaran agar menunjukkan kepedulian terhadap kompetensi keahlian adalah melalui suatu konstruksi desain didaktis yang dikembangkan untuk mengasah keterampilan peserta didik. Salahsatunya melalui pembelajaran praktikum yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari sebagai acuan kegiatan pembelajaran di

kelas khususnya oleh pendidik. Hal ini sesuai dengan Robinson (1968, hlm. 295) yang menyatakan bahwa suatu pendekatan untuk membangun kurikulum sains dapat berhasil dengan cara menambahkan beberapa materi faktual dalam kurikulum.¹⁹

Pengembangan kurikulum menjadi strategi untuk pencapaian pendidikan Nasional. Untuk mencapai tujuan belajar yang dapat menghasilkan lulusan dengan daya saing tinggi, maka perlu adanya perbaikan dalam proses pembelajaran (Jalinus dkk., 2017). Pendidikan mengupayakan agar hasil yang diperoleh siswa ketika disekolah dapat memberikan kemampuan yang kompeten di bidangnya. (Kemenaker, 2017) mengatakan kurikulum SMK belum sesuai dengan dunia industri. Dalam pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja diharapkan lulusan dari sekolah menengah kejuruan bisa bekerja pada industri. Guru di sekolah saat ini tidak lagi sebagai penyampai materi, guru bertindak lebih sebagai panduan, penasihat, motivator, fasilitator jika di lab atau lokakarya kolaborasi guru dengan asisten laboratorium dan evaluator (Jalinus dkk., 2017). Kegiatan pembelajaran di sekolah menengah kejuruan lebih banyak belajar praktek. Belajar praktek dapat terlaksana dengan optimal melalui penggunaan model pembelajaran yang tepat. Pengembangan model pembelajaran harus bisa memfasilitasi siswa untuk menguasai pengajaran bahan dan memberikan pengetahuan dan keterampilan tentang implementasi materi pengajaran (Jalinus dkk., 2017). Praktek belajar dalam pendidikan kejuruan adalah penyediaan pembelajaran bagi siswa untuk dapat memperoleh kemampuan operasional mesin, keahlian pemrograman, atau keahlian pemeliharaan (Jalinus dkk., 2018). Kurikulum pada SMK akan mengalami perubahan seiring dengan perkembangan teknologi. Sekolah dapat menerima kurikulum baru, namun untuk melaksanakan kegiatan praktikum khususnya sekolah

¹⁹ http://repository.upi.edu/30834/4/T_KIM_1503115_Chapter1.pdf

tidak dapat melaksanakannya karena terkendala pada sarana dan prasarana praktik.

(Mendikbud Muhadjir Effendy, 2018) mengatakan saat ini SMK akan dikembangkan sesuai dengan apa yang dibutuhkan industri. Hal ini menjadi sebab kenapa lulusan siswa Sekolah Menengah Kejuruan sulit untuk memasuki dunia kerja. Untuk mewujudkan kurikulum tersebut dapat dilakukan dengan pelaksanaa prakerin ke industri, prakerin ini dapat meningkatkan skill dan pengetahuan siswa yang sesuai dengan bidangnya. Tujuan pengembangan kurikulum berbasis pada kebutuhan industri yaitu untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan skill atau keterampilan, menciptakan individu yang berkualitas, terampil, memiliki sikap kerja dan berjiwa kewirausahaan sehingga terjadi kecocokan atau kesesuaian dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) termasuk masyarakat.²⁰

D. Ciri-Ciri Pendidikan Vokasi Yang Baik

Tony Wagner (2008), dalam buku *The Global Achievement Gap* menuliskan Tujuh Keterampilan agar Mampu Bertahan dalam Tata Dunia Baru, yakni : (1) Critical Thinking and Problem Solving, (2) Collaboration Across Networks and Leading by Influence, (3) Agility and Adaptability, (4) Initiative and Entrepreneurialism, (5) Effective Oral and Written Communication, (6) Accessing and Analyzing Information, dan (7) Curiosity and Imagination.

Dengan demikian kualitas SDM merupakan salah satu faktor penentu terpenting dalam mencapai keberhasilan program pembangunan. SDM yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya alam dengan baik dan efisien. Masalah SDM tidak bisa lepas dari masalah tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja sangat tergantung pada kualitas SDM. Oleh karena itu, kualitas SDM harus mendapatkan prioritas utama untuk

²⁰ <file:///C:/Users/Acer/Downloads/PERKEMBANGAN%20KURIKULUM%20PENDIDIKAN%20VOKASIONAL%20BERBASIS%20PADA%20KEBUTUHAN%20DUNIA%20INDUSTRI.pdf>

ditingkatkan dan dikembangkan guna mendapatkan kualitas tenaga kerja yang baik. Tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi akan memperkuat posisi industri yang pada akhirnya akan memperkuat perekonomian negara.

Peningkatan kemampuan dan keterampilan bagi generasi muda calon tenaga kerja merupakan tanggung jawab dunia pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari proses penyiapan SDM yang berkualitas, tangguh dan terampil. Dengan kata lain, melalui pendidikan akan diperoleh calon tenaga kerja yang berkualitas sehingga lebih produktif dan mampu bersaing dengan rekan mereka dari negara lain.

Senada dengan pendapat Tony Wagner di atas, dari berbagai literatur menyebutkan bahwa di abad 21 ini, siswa sebagai produk pendidikan dituntut memiliki kompetensi : 1. Communication Skills 2. Critical and Creative Thinking 3. Information/Digital Literacy 4. Inquiry/Reasoning Skills 5. Interpersonal Skills 6. Multicultural/Multilingual Literacy 7. Problem Solving 8. Technological Skills Jika dicermati dari Delapan Kompetensi Lulusan tersebut, kompetensi 1 s.d. 7 merupakan soft skills, sementara kompetensi 8 merupakan hard skills.

Untuk inilah perlu dikaji pendekatan-pendekatan pembelajaran yang akan dipakai agar kesesuaian visi dan strategi ini bersama-sama mengantarkan tercapainya misi untuk mempersiapkan SDM yang mampu berjaya di era global. Keterkaitan Pendidikan Vokasi dalam Pertumbuhan Ekonomi Esensi proses pendidikan pada dasarnya bersumber dari masyarakat dan luarannya kembali ke masyarakat. Karena itu, perbaikan kualitas pendidikan harus selalu mengacu pada kebutuhan dan pemecahan masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Pendidikan dikatakan efektif apabila mampu menyiapkan lulusan sesuai kepentingan masyarakat. Kalau pada saat ini masyarakat sangat berharap lulusan suatu jenjang

pendidikan siap memasuki lapangan kerja maka sudah semestinya perlu penataan dan pengembangan untuk memenuhi kehendak tersebut.

Pendidikan sebagai pranata utama penyiapan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kualitas SDM. Pendidikan juga mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Hal ini bukan saja karena pendidikan akan berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga akan berpengaruh terhadap fertilitas masyarakat. Pendidikan menjadikan SDM lebih mengerti dan siap dalam menghadapi perubahan di lingkungan kerja. Pendidikan memberikan sumbangan terhadap pembangunan sosial ekonomi melalui cara-cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan produktivitas.

Model Pendidikan Vokasi yang Efektif dan Efisien Yang menjadi tujuan utama dalam pendidikan vokasi adalah membangun Delapan Kompetensi Lulusan, yakni:

1. Communication Skills
 2. Critical and Creative Thinking
 3. Information/Digital Literacy
 4. Inquiry/Reasoning Skills
 5. Interpersonal Skills
 6. Multicultural/Multilingual Literacy
 7. Problem Solving
 8. Technological Skills
- Kompetensi 1 s.d. 7 disebut soft skills
8. hard skills.²¹

²¹ Widarto. *Model Pendidikan Vokasi Yang Efektif Dan Efisien*.
file:///C:/Users/Acer/Downloads/adoc.tips_model-pendidikan-vokasi-yang-efektif-dan-efisien.pdf

BAB IV

PENDIDIKAN VOKASI DALAM TANTANGAN GLOBAL / HADION

A. Pendidikan Vokasi Melalui SMK

SMK adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Diharapkan dari lulusan SMK sesuai dengan sasaran pola penyelenggaraan kecakapan hidup ditinjau dari keberhasilan lulusan yaitu:

1. Lulusan bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Tenggang waktu lulusan mendapatkan kerja setelah lulus maksimal satu tahun.
3. Keterserapan lulusan dalam periode dua tahun setelah lulus minimal 75 %.
4. Jumlah lulusan yang mampu menciptakan lapangan kerja 5 %.²²

Pendidikan SMK berorientasi menyiapkan para peserta didik sebagai tenaga kerja profesional bidang pendidikan. Oleh karena itu dalam mengembangkan model-model pembelajaran harus disesuaikan dengan prinsip-prinsip pendidikan kejuruan yaitu mendekatkan pembelajaran dengan dunia kerja. Pola pembelajaran *work-based-learning* merupakan model yang sangat efektif untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan mahasiswa *work based learning* merupakan model pembelajaran yang efektif untuk membentuk kompetensi karena dalam pembelajaran tersebut siswa dapat belajar dan bekerja secara bersama-sama ditempat kerja.

SMK sebagai bentuk satuan penyelenggara dari pendidikan menengah kejuruan yang berada di bawah Direktorat Pembinaan Sekolah Kejuruan, merupakan lembaga pendidikan yang berorientasi pada pembentukan kecakapan

²² Depdiknas, 2003.

hidup, yaitu melatih peserta didik untuk menguasai keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (termasuk dunia bisnis dan industri), memberikan pendidikan tentang kewirausahaan, serta membentuk kecakapan hidup (*life skill*). Pembelajaran di SMK lebih ditekankan untuk melakukan praktik, sehingga mereka berpengalaman dan mantap untuk langsung memasuki dunia kerja, tetapi ini tidak menutup kemungkinan para lulusan SMK untuk dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga kurikulum di SMK harus mampu mengakomodasi kebutuhan peserta didik yang berbeda secara individual, baik ditinjau dari segi waktu maupun kemampuan belajar.

Upaya untuk mencapai kualitas lulusan pendidikan kejuruan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja tersebut, perlu didasari dengan kurikulum yang dirancang dan dikembangkan dengan prinsip kesesuaian dengan kebutuhan stakeholders. Kurikulum pendidikan kejuruan secara spesifik memiliki karakter yang mengarah kepada pembentukan kecakapan lulusan.

Menurut Wolf menyatakan, bahwa untuk mencapai penguasaan keahlian yang berstandart, diperlukan program berstandart, serta proses pendidikan yang berstandart pula. Berkaitan dengan pendidikan kejuruan, Neil dan Wiles dan Bondi mengetengahkan model pendekatan yang dinamakan model kurikulum kejuruan. Neil menempatkan model pendekatan ini sejalan dengan konsep kurikulum teknologis, namu Wiles dan Bondi menganggap model kejuruan telah bergeser dari konsep kurikulum teknologis.

Pandangan ini lebih lanjut telah memperkaya konsep kurikulum teknologis, dengan memberi tempat bagi kehadiran industri yang bermitra dengan sekolah bagi pelaksanaan pendidikan kejuruan, yang dikenal dengan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Standart kompetensi sebagai standart kemampuan untuk menangani suatu jabatan di industri.

Standart kompetensui tersebut digunakan sebagai sumber bagi penyusunan profil kemampuan kurikulum PSG.²³

Dengan PSG yang perencanaan kurikulum, proses pembelajaran, dan penyelenggaraan evaluasinya didesain dan dilaksanakan bersama-sama antara pihak sekolah dan industri, diharapkan dapat dihasilkan lulusan SMK yang mumpuni. Peserta didik tidak hanya dibekali pengetahuan-pengetahuan dasar tentang dunia industri, tetapi langsung bersentuhan dengan pengalaman kemampuan praktik di dunia kerja nyata, Sehingga kerjasama antara Dunia usaha dan industri dengan SMK perlu terjalin dengan baik.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan pendekatan PSG menurut Djojonegoro (dalam Anwar, 1999:7) bertujuan²⁴:

1. Menghasilkan tenagakerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memilikitingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja;
2. meningkatkan dan memperkokoh keterkaitan dankesepadanan/kecocokan (*link and match*) antara lembaga pendidikan danpelatihan kejuruan dengan dunia kerja;
3. Meningkatkan efisiensipenyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas profesionaldengan memanfaatkan sumber daya pelatihan yang ada di dunia kerja;
4. Memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Karakteristik pendidikan di SMK akan lebih kontras jika disandingkan dengan pendidikan umum. Pendidikan di SMK mempunyai karakteristik yang berbeda. Karakteristik

²³ Masrian Bukit, Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan, (bandung: Alfabeta, 2014), hal, 124.

²⁴ Anwar. (1999). Pelaksanaan Program Pendidikan Sistem Ganda Pada SMK Di Kota Kendari. [Online]. Tersedia: <http://www.ktiguru.org/mod/data/view.php?d=3&rid=35>.

pendidikan kejuruan menurut Djohar (2007:1295-1297) adalah sebagai berikut.²⁵

1. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang memiliki sifat untuk menyiapkan penyediaan tenaga kerja. Oleh karena itu orientasi pendidikannyatertuju pada lulusan yang dapat dipasarkan di pasar kerja.
2. Justifikasi pendidikan kejuruan adalah adanya kebutuhan nyata tenaga kerja didunia usaha dan industri.
3. Pengalaman belajar yang disajikan melalui pendidikan kejuruan mencakupdomain afektif, kognitif, dan psikomotorik yang diaplikasikan baik padasituasi kerja yang tersimulasi lewat proses belajar mengajar, maupun situasikerja yang sebenarnya.
4. Keberhasilan pendidikan kejuruan diukur dari dua kriteria, yaitu keberhasilansiswa di sekolah (*in-school success*), dan keberhasilan siswa di luar sekolah(*out-of school success*). Kriteria pertama meliputi keberhasilan siswa dalammemenuhi persyaratan kurikuler, sedangkan kriteria kedua diindikasikan olehkeberhasilan atau penampilan lulusan setelah berada di dunia kerja yangsebenarnya.
5. Pendidikan kejuruan memiliki kepekaan/daya suai (*responsiveness*) terhadapperkembangan dunia kerja. Oleh karena itu pendidikan kejuruan harus bersifatresponsif dan proaktif terhadap perkembangan ilmu dan teknologi, denganmenekankan kepada upaya adaptabilitas dan fleksibilitas untuk menghadapiprospek karir anak didik dalam jangka panjang.
6. Bengkel kerja dan laboratorium merupakan kelengkapan utama dalampendidikan kejuruan, untuk dapat mewujudkan situasi belajar yang dapatmencerminkan situasi dunia kerja secara realistis dan edukatif.
7. Hubungan kerjasama antara lembaga pendidikan kejuruan dengan dunia usahadan industri merupakan suatu keharusan, seiring dengan tingginya tuntutanrelevansi

²⁵ Djohar, A. (2007). Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Dalam *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press. Hal. 1295-1297

program pendidikan kejuruan dengan tuntutan dunia usaha dan industri.

Substansi atau materi yang diajarkan di SMK disajikan dalam bentuk berbagai kompetensi yang dinilai penting dan perlu bagi peserta didik dalam menjalani kehidupan sesuai dengan zamannya. Kompetensi dimaksud meliputi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi manusia Indonesia yang cerdas dan pekerja yang kompeten, sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh industri/dunia usaha/asosiasi profesi.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan relevansi dan daya serap lulusan adalah membangun kerjasama, baik dengan dunia usaha atau industri khususnya sektor jasa konstruksi maupun dunia pendidikan. Isi kerjasama antara lain berupa *technical assistance* untuk perbaikan kurikulum, pelaksanaan magang, pelatihan keterampilan dan sebagainya.²⁶

Berdasarkan tujuan tersebut, maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) seharusnya mampu menyiapkan lulusan sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri, menyiapkan lulusan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, dan menyiapkan lulusan yang berjiwa berwirausaha. Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990 menyebutkan dalam Pasal 1 ayat 3 bahwa “pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu”. Sementara itu, pada Pasal 3 ayat 2 disebutkan bahwa “pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional”.

²⁶ <http://journal.um.ac.id/index.php/teknologi-kejuruan/article/view/3023/407>. di akses Tanggal 27-5- 2020. Jam 17.54.

B. Pendidikan Vokasi Melalui SMA-LB

Anak Berkebutuhan Khusus pada awalnya dikenal sebagai Anak Luar Biasa (ALB), sehingga pendidikannya juga dikenal sebagai **Pendidikan Luar Biasa (PLB)**, dimana UU No. 2 tahun 1989 pasal 8 ayat 1 menegaskan bahwa "Warga negara yang memiliki kelainan fisik dan/atau mental berhak memperoleh pendidikan luar biasa". Pada masa itu lembaga pendidikannya juga dikenal sebagai **Sekolah Luar Biasa (SLB)**.

Perkembangan selanjutnya dalam bidang pendidikan **pasal 5 ayat 2 UU No. 20 Tahun 2003** mengganti istilah Pendidikan Luar Biasa menjadi Pendidikan Khusus dengan menjamin bahwa "Warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual, dan/atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus". Selain itu ayat 4 juga menjamin bahwa "Warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus". Jadi kelainan ditinjau dari kekurangan dan kelebihan. Selanjutnya lembaga pendidikan bagi ABK dapat kita pahami atas dasar UU No. 20 tahun 2003 **Pasal 15** yakni Jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Sedangkan pasal 32 ayat 1 UU No. 20 Th 2003 menegaskan bahwa "Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa"²⁷.

Pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus diselenggarakan melalui pendidikan khusus/sekolah luar biasa (SLB) dan pendidikan inklusif. Pendidikan khusus disediakan untuk anak-anak dengan hambatan penglihatan (tunanetra), hambatan pendengaran (tunarungu), hambatan intelektual (tunagrahita), tunadaksa dan autisme. Penyelenggaraan

²⁷ Nur Wahyuni, "Peran Pendidikan Vokasi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus Dalam Menghadapi Tantangan Zaman " Jurnal Keluarga Vol, 4, No 2, September 2018 hal 139

pendidikan khusus dilakukan secara terpisah dengan anak-anak pada umumnya. Adapun pendidikan inklusif diselenggarakan di sekolah umum sehingga anak berkebutuhan khusus (ABK) belajar bersama-sama dengan anak-anak pada umumnya, dan sekolah mengakomodasi semua kebutuhan anak dengan berbagai keragamannya. Kurikulum yang terkait dengan program vokasional dan kemandirian bagi anak berkebutuhan khusus yang bersekolah di sekolah khusus menjadi prioritas utama, yang disusun dalam perbandingan 40% akademik dan 60% vokasional. Pembelajaran keterampilan hidup dan kerja (program kemandirian) merupakan hal yang penting bagi kehidupan peserta didik berkebutuhan khusus (PDBK) sehingga porsi nya lebih besar. Hal itu dimaksudkan agar setelah menyelesaikan sekolah, keterampilan itu dapat digunakan untuk bekerja dan hidup secara mandiri.²⁸

Program kemandirian pada jenjang SMALB, PDBK dapat mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi mandiri. Program kemandirian pada jenjang SMALB, PDBK dapat mengembangkan potensinya dengan memilih sesuai minat dan bakatnya maksimal 2 peminatan. Adapun program kemandirian di SMALB adalah sebagai berikut.

1. Tata Boga
2. Tata Busana
3. Tata Kecantikan
4. Pijat (Massage)
5. Tata Graha
6. Teknik Informatika dan Komputer
7. Teknik Penyiaran Radio
8. Perbengkelan Motor
9. Seni Musik
10. Seni Tari
11. Seni Lukis
12. Cetak Saring/Sablon
13. Suvenir

²⁸ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016) "Revitalisasi Pendidikan Vokasi " Hal 26

14. Seni Membatik
15. Desain Grafis
16. Fotografi
17. Elektronika Alat Rumah Tangga
18. Budidaya Perikanan
19. Budidaya Peternakan
20. Budidaya Tanaman

Satuan pendidikan dapat mengembangkan pilihan kemandirian sesuai dengan potensi daerah dan karakteristik, minat dan bakat peserta didik.²⁹

C. Pendidikan Vokasi Melalui Perguruan Tinggi

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang ditujukan untuk kepentingan praktis dimulai dari D-I, D-II, D-III, Sarjana Terapan, Magister Terapan dan Doktor Terapan yang berfungsi mengembangkan peserta didik agar memiliki pekerjaan keahlian terapan tertentu melalui program vokasi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mengarahkan mahasiswa untuk mengembangkan keahlian terapan, beradaptasi pada bidang pekerjaan tertentu dan dapat menciptakan peluang kerja.

Perguruan tinggi mempunyai peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberadaan sebuah perguruan tinggi pada suatu daerah turut berperan dalam menentukan kemajuan suatu daerah, karena perguruan tinggi juga merupakan tempat untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan menimba ilmu berbagai jenis ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk membangun daerah di mana perguruan tinggi tersebut berada.³⁰ Berkaitan dengan perannya

²⁹ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *op,cit* ,Hal 28

³⁰ Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan (2016)" panduan Teknologi Pembelajaran Vokasi " Hal 4

dalam memasok SDM berkualitas dalam jumlah yang cukup bagi kebutuhan sektor industri, pendidikan vokasi menghadapi tantangan dan persoalan berikut:

1. Program pendidikan vokasi dirasakan bersifat kaku dan kurang lentur terhadap perubahan kebutuhan lapangan kerja. Jenis program studi, materi pendidikan, caramengajar, media belajar, evaluasi dan sertifikasi lebih banyak ditentukan oleh Pemerintah;
2. Jumlah dan kapasitas pendidikan vokasi bidang industri relatif kecil dibandingkan jumlah kapasitas total jenis pendidikan tersebut;
3. Kualitas pendidikan vokasi bidang industri masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan kualitas, kuantitas peralatan praktek, dosen dan infrastruktur pendukung lainnya;
4. Pendidikan vokasi bidang industri perlu lebih disesuaikan dengan kebutuhan nyata dunia industri dan berorientasi kepada kebutuhan pasar kerja yang berubah (*"demand driven"*).³¹

Pendidikan vokasi memiliki ciri atau kekhasan dan mengutamakan dalam menerapkan aspek-aspek praktis yang didukung oleh teori yang tepat. Hal ini untuk membedakan terhadap pendidikan akademis yang lebih mengutamakan capaian teoritis didukung aspek praktis. Ketepatan komposisi antara praktek dan teori pendukung menjadi kunci keberhasilan penyelenggaraan proses pendidikan pada pendidikan tinggi vokasi. Komposisi praktek lebih dominan dari pada teori menjadi ciri khas pendidikan vokasi. Kurikulum dan pembelajaran menggunakan dual system 3-2-1 untuk jenjang pendidikan D3 masih relevan dan sesuai dalam penerapannya. Mahasiswa, di awal belajar/kuliah diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan di kampus selama tiga (3) semester dilanjutkan dengan dua (2) semester magang di industri, dan diakhiri dalam satu (1) semester untuk

³¹ *Ibid*

menyelesaikan pendidikan di kampus atau di industri. Dalam penyelenggaraan ini pola pendidikan 3-2-1 institusi pendidikan tinggi penyelenggara program vokasi bekerjasama dengan industri yang relevan. Selama magang di industri, mahasiswa yang memiliki kompetensi dapat memperoleh surat keterangan atau sertifikasi kompetensi³²

Dalam pembelajaran pendidik membangun hubungan formal atau nirpribadi dengan peserta didik dan juga mendorong peserta didik untuk membangun hubungan nirpribadi di antara mereka dalam konteks yang kompetitif dan individualistik. Pembelajaran sendiri diasumsikan dapat dilakukan oleh setiap ahli. Artinya, siapapun bisa mengajar asal memiliki keahlian meski tanpa pendidikan dan pelatihan kedosenan. Kemudian, pengetahuan diperoleh melalui penerapan logikailmiah dengan postur reduksionis dari segi epistemologi, terbatas pada hal-hal yang dapat ditangkap oleh indra kita sehingga terukur, dan pengetahuan tersebut dipelajari lewat hafalan. Iklim pembelajaran dibangun dengan menekankan ketaatan dan keseragaman budaya. Semua ini bergeser menjadi paradigma di mana peserta didik menjadi tumpuan perhatian. Pengetahuan tidak lagi ditransfer ke otakpeserta didik, melainkan diyakini bahwa pengetahuan dikonstruksi bersama-sama oleh pendidik dan peserta didik, yang dianggap sebagai konstruktor aktif, penemu, dan pentransformasi pengetahuan.

Penerapan sistem Kurikulum Pendidikan Tinggi (KPT) Vokasi pada sistem pendidikan tinggi dan pemberlakuan peraturan tentang standar nasional pendidikan tinggi (Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015), perlu dikembangkan model pembelajaran yang sesuai dengan KPT tersebut. Pada Pasal 11 Ayat 1 Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 dinyatakan bahwa karakteristik proses pembelajaran *bersifat interaktif, holistik, integratif, saintifik, kontekstual, tematik, efektif, kolaboratif*, dan berpusat pada

³² Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016) " *Panduan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Vokasi* ", Hal 5

mahasiswa. Pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa, atau juga dikenal sebagai *StudentCentered Learning* (SCL) menjadi pilihan pendekatan yang tepat untuk mengimplementasikan KPT. SCL merupakan paradigma yang terus berkembang walaupun tidak serta merta menghilangkan atau menghapuskan pendekatan pembelajaran yang lain.

Pendidikan vokasi di perguruan tinggi mempunyai karakteristik yang berbeda dengan pendidikan di perguruan tinggi pada umumnya. Adapun karakteristik dari pendidikan tinggi vokasi adalah sebagai berikut : ³³

Tabel 1 Karakteristik Pendidikan Tinggi Vokasi

Keterangan	Pendidikan Tinggi Vokasi
Profil lulusan	Profil berorientasi pada profesi dan dunia kerja
Capaian Pembelajaran	
Sikap	Profesional Terstandar
Pengetahuan	Praktis
Keterampilan Khusus	Lebih ditekankan pada kebutuhan dunia kerja
Keterampilan Umum	Tanggungjawab terhadap lingkup kerja dan mengikuti 26 tandard an prosedur yang baku
Struktur Kurikulum	Serial (didasarkan pada bahan kajian prasyarat dan urutan pencapaian kemampuan)
Metode Pembelajaran	
1. <i>Small Group Discussion</i> 2. <i>Role-Play & Simulation</i> 3. <i>Case Study</i>	1. Relevan 2. Sangat Relevan 3. Sangat Relevan 4. Relevan 5. Relevan

³³ Panduan teknologi pembelajaran vokasi, *op cit* , Hal 26

4. <i>Discovery Learning (DL)</i> 5. <i>Self-Directed Learning</i> 6. <i>Cooperative Learning (CL)</i> 7. <i>Collaborative Learning</i> 8. <i>Contextual Instruction (CI)</i> 9. <i>Project Based Learning</i> 10. <i>Problem Based Learning and Inquiry</i>	6. Sangat Relevan 7. Sangat Relevan 8. Sangat Relevan 9. Sangat Relevan 10. Sangat Relevan
Media Pembelajaran	Memerlukan alat peraga yang dapat mensimulasikan kondisi riil kerja
SDM (Dosen& TenagaKependidikan)	Memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri serta profesi
Penelitian	Terapan dan Inovasi
Sarana-prasarana	Dibutuhkan lab/bengkel/studio yang menunjang pencapaian kompetensi kerja

D. Pendidikan Vokasi Melalui Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP)

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yaitu merupakan salah satu pendidikan nonformal yang didirikan dan diselenggarakan untuk masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan baik sikap, keterampilan, kecakapan hidup guna mampu mengembangkan diri, bekerja, usaha mandiri, profesi

dan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi.³⁴ Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) menjadi salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan pada jalur nonformal yang memiliki kaitan yang sangat erat dengan jalur pendidikan formal.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) menyediakan bahan belajar yang mencakup keseluruhan mengenai pengetahuan dan ketrampilan yang memiliki hubungan dengan aspek kehidupan. Hal tersebut ditunjukkan untuk dapat memenuhi segala macam kebutuhan belajar yang timbul dalam kehidupan masyarakat. Berbeda dengan pendidikan vokasi pada jalur formal, pendidikan vokasi pada jalur nonformal di LKP diselenggarakan dengan prinsip antara lain (1) *fleksibel*, lebih leluasa dalam aspek penggunaan waktu, tempat, dan program pembelajaran; (2) *praktis*, ditujukan untuk menjawab permasalahan dan kebutuhan masyarakat dan dunia usaha maupun industri dalam jangka pendek; dan (3) *funksional*, peserta didik merasakan langsung manfaat dari hasil kegiatan kursus dan pelatihan yang diselenggarakan.³⁵

Dalam pelaksanaan pembelajaran di Lembaga kursus dan Pelatihan disesuaikan dengan kegiatan kursus yang dilaksanakan sehingga kurikulum antar lembaga yang satu dengan yang lain bisa berbeda dan dapat juga di tambahkan dengan muatan lokal dimana kursus tersebut dilaksanakan, Dalam hal penyediaan instruktur maka lembaga kursus harus memperhatikan kualifikasi dan kompetensi yang direkrut untuk melaksanakan pembelajaran. Perlu proses rekrutmen yang tepat oleh lembaga berdasarkan standar kualifikasi dan kompetensi yang telah ditetapkan sebagai berikut :

³⁴ pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

³⁵ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016) " *Revitalisasi Pendidikan Vokasi* " Hal 22

1. Kualifikasi instruktur pada Kursus dan Pelatihan Berbasis Keilmuan harus memiliki:
 - a. kualifikasi akademik minimal Sarjana (S-1) atau Diploma Empat (D-IV) yang diperoleh dari perguruan tinggi terakreditasi;
 - b. sertifikat kompetensi keahlian dalam bidang yang relevan; dan sertifikat instruktur.
 - c. Kualifikasi instruktur pada Kursus dan Pelatihan Bersifat Teknis-Praktis:
 - d. Memiliki kualifikasi akademik minimal lulusan SMA/SMK/MA/Paket C dengan pengalaman minimal 3 (tiga) tahun sebagai pendidik dalam bidangnya; dan
 - e. Sertifikat instruktur.

Dengan persyaratan tersebut diharapkan para instruktur LKP memiliki kriteria dan persyaratan yang standar. Upaya peningkatan kualifikasi dan kompetensi instruktur akan terus dikembangkan dan ditingkatkan.³⁶

E. Keterlibatan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI)

Sejatinya pendidikan vokasi menekankan pada pendidikan yang mampu menyesuaikan dengan (1) permintaan pasar (*demand driven*); (2) kebersambungan (*link*) antara pengguna lulusan pendidikan dan penyelenggara pendidikan vokasi; dan (3) kecocokan (*match*) antara karyawan (*employee*) dengan pengusaha (*employer*). Penyelenggaraan dan ukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan vokasi dapat dilihat dari tingkat mutu dan relevansi, yaitu jumlah penyerapan lulusan dan kesesuaian bidang pekerjaan dengan bidang keahlian.³⁷

Oleh karena itu, reorientasi jurusan kejuruan bersifat permintaan pasar (*demand driven*) menjadi hal yang penting dilakukan. Penjurusan kejuruan harus bersifat fleksibel berdasarkan pada permintaan dan perkembangan dunia kerja. Pihak dunia kerja diharapkan bersama-sama dengan

³⁶ Ibid

³⁷ *Revitalisasi Pendidikan Vokasi, op cit hal 43*

duniapendidikan berperan aktif dalam menentukan, mendorong, dan menggerakkan penyelenggaraan pendidikan vokasi mulai dari perencanaan dan pelaksanaan.

Penyelarasan pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri Sekolah tidak dapat lagi berdiri sendiri sebagai suatu lembaga sosial yang terlepas dari lembaga-lembaga sosial lain. Dalam persaingan global di bidang usaha dan industri saat ini menuntut peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan melalui pendidikan. Dengan pendidikan formal siswa akan memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dapat digunakan untuk bekal dalam bekerja. Syarat agar dapat memenuhi tuntutan stakeholders terkait kualitas dan relevansi lulusan dengan Dunia Usaha dan Industri (DUDI) maka sekolah/penyelenggara pendidikan vokasi dituntut untuk dapat merancang kurikulum dan kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha yang ada.

Pada Saat ini Sudah banyak lembaga pendidikan vokasi yang memanfaatkan dunia kerjadan industri sebagai tempat praktik maupun sekadar difungsikan sebagai penambah wawasan tentang dunia kerja kepada peserta didiknya. Berikut ini beberapa fungsi dari fasilitas industri bagi pendidikan vokasi yang selama ini ada dalam praktik.³⁸

1. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Praktik Peserta Didik

Banyak satuan pendidikan vokasi yang tidak memiliki peralatan dan mesin yang memadai untuk melaksanakan praktik agar lulusan mencapaistandar kompetensi yang disyaratkan. Akibatnya, industri harus mengadakan pelatihan tambahan untuk menyiapkan tenaga kerjanya. Dengan demikian, pihak industri harus mengalokasikan biaya ekstra di luar biaya produksi. Disparitas yang sangat terlihat jelas antara kemampuan yang diharapkan dunia kerja dan lulusan yang dihasilkan satuan pendidikan vokasi menjadi pusat perhatian bersama

³⁸ *Revitalisasi Pendidikan Vokasi, op cit hal 45- 46*

antara sekolah dan industri. Sebenarnya pihak sekolah dan pihak industri memiliki keterbatasan masing-masing dalam membentuk dan mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Pihak sekolah memiliki keterbatasan dalam pembiayaan dan penyediaan fasilitas pendukung praktikum, sedangkan industri memiliki keterbatasan sumber daya pendidikan untuk membentuk tenaga kerja yang dibutuhkan. Oleh karena itu, keterlibatan industri sebagai tempat praktik peserta didik menjadi salah satu solusi untuk mengurangi disparitas yang terjadi sehingga mampu menciptakan kemampuan kerja para lulusan pendidikan vokasi yang adaptif dengan dunia kerja.

2. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Magang Kerja

Sistem magang merupakan sistem yang cukup efektif untuk mendidik dan menyiapkan seseorang untuk memperdalam dan menguasai keterampilan yang lebih rumit yang tidak mungkin atau tidak pernah dilakukan melalui pendidikan massal di sekolah.

Dalam sistem magang seseorang yang belum ahli (*novices*) belajar dengan orang yang telah ahli (*expert*) dalam bidang kejuruan tertentu. Sistem magang kerja di industri memberikan pengalaman langsung bagi para peserta didik mengenai kegiatan bekerja langsung pada pekerjaan yang sesungguhnya, dengan tujuan untuk menguasai kompetensi yang sesuai dengan industri, serta memahami budaya kerja, sikap profesional yang diperlukan, budaya mutu, dan pelayanan konsumen.

Industri sebagai tempat magang kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi para peserta didik, tetapi industri juga merasakan kontribusi para peserta didik selama pelaksanaan magang serta industri bisa membentuk para peserta didik untuk menjadi seorang tenaga terampil yang siap bekerja. Tentunya hal ini akan menguntungkan bagi industri untuk memperoleh tenaga kerja yang sudah terlatih

3. Dunia Usaha dan Industri sebagai Tempat Belajar Manajemen Dunia Kerja

Selain sebagai tempat magang untuk memahami proses dan budaya kerja, industri juga dimanfaatkan sebagai tempat pembelajaran tentang manajemen dan organisasi produksi. Peserta didik pendidikan vokasi kadang-kadang melakukan pengamatan cara kerja mesin dan produk yang secara tidak langsung belajar tentang mutu dan efisiensi produk. Selain itu, peserta didik juga belajar tentang manajemen dan organisasi industri untuk belajar tentang dunia usaha dan cara pengelolaan usaha sehingga mereka memiliki wawasan dan pengetahuan tentang dunia usaha.

Pengalaman dari dunia industri ini bisa bermanfaat bagi peserta didik dalam mengembangkan kemampuan profesional peserta didik. Diharapkan setelah lulus nanti, peserta didik bisa mengembangkan bakat dan potensinya, tidak hanya bergantung pada dunia kerja, tetapi juga mengembangkan potensi diri dalam mengembangkan potensi wilayah secara mandiri.

BAB V

KOMPETENSI GURU

A. Pengertian Kompetensi Guru

Sofo mengemukakan *“A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment”*.³⁹ Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Muhaimin menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.⁴⁰ Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Menurut Syah, *“kompetensi”* adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya Syah, mengemukakan kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.⁴¹

Istilah kompetensi memang bukan barang baru. Pada tahun 70-an, terkenal wacana akademis tentang apa yang disebut sebagai pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi

³⁹ Sofo. Francesco, (1999). Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS, P. 123

⁴⁰ Muhaimin (2004). Paradigma Pendidikan Islam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal 151

⁴¹ Syah, Muhibbin. (2000). Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya., Hal 230

atau *Competency Based Training and Education* (CBTE). Pada saat itu, Direktorat Pendidikan Guru Tenaga Tehnis (Dikgutentis) Dikdasmen pernah mengeluarkan "buku saku berwarna biru" tentang "sepuluh kompetensi guru", yaitu:

1. Memiliki kepribadian sebagai guru
2. Menguasai landasan pendidikan
3. Menguasai bahan pelajaran
4. Menyusun program pengajaran
5. Melaksanakan proses belajar mengajar
6. Melaksanakan penilaian pendidikan
7. Melaksanakan bimbingan
8. Melaksanakan administrasi sekolah
9. Menjalin kerja sama dan intraksi dengan guru sejawat dan masyarakat
10. Melaksanakan penelitian sederhana.

Kesepuluh kompetensi tersebut diharapkan di miliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar yang dilaksanakan menjadi lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten. Ada beberapa kompetensi minimal yang harus dimiliki guru, misalnya menguasai materi pelajaran, metode, dan sistem penilaian pendidikan (MMP). Namun, jika kemampuan itu tidak dilandasi oleh penguasaan landasan kependidikan, kepribadian keguruan, dan kemampuan lainnya, maka guru tidak akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. Jika guru menguasai dan melaksanakan sepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah, maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru efektif dan menjadi guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.

Ketika guru hadir bersama-sama anak didik di sekolah, di dalam jiwanya seharusnya sudah tertanam niat untuk mendidik anak didik agar menjadi orang yang berilmu pengetahuan, mempunyai sikap dan watak yang baik, yang cakap dan trampil, bersusila dan berakhlak mulia.

Kebaikan seorang guru tercermin dari kebaikannya dalam bersikap dan berbuat, tidak saja ketika di sekolah, tetapi juga di figur yang diteladani oleh semua pihak, terutama oleh anak didiknya di sekolah. Guru adalah bapak rohani bagi anak didiknya. Hal ini berarti, guru sebagai arsetik bagi rohani anak didiknya. Kebaikan rohani anak didik tergantung dari pembinaan dan bimbingan guru. Di sini dan tanggung jawab guru adalah meluruskan tingkah laku dan perbuatan anak didik yang kurang baik, yang dibawanya dari lingkungan keluarga dan masyarakat.

Guru merupakan sebuah profesi yang harus mempunyai setandar kompetensi, karena setiap profesi harus dilandasi dengan pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan dan sebagainya) tertentu. Menurut Muhtar Lutfi, ada delapan kriteria yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat disebut sebagai profesi, yaitu:

1. Panggilan hidup yang sepenuh waktu
2. Pengetahuan dan kecakapan/ keahlian
3. Kebakuan yang universal
4. Pengabdian
5. Kecakapan diagnostic dan kompetensi aplikatif
6. Otonomi
7. Kode etik
8. Klien.

Berdasarkan ketentuan diatas, standar kompetensi guru dipilah ke dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: (1) pengelolaan pembelajaran, (2) pengembangan profesi, dan (3) penguasaan akademik.

Ketiga komponen SKG tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, kompetensi pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen yang ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan kependidikan, dan
7. Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan pelajaran yang diajarkan).

B. Ruang Lingkup Kompetensi Guru

Menurut (Johnson, 1980) kompetensi profesional mencakup: (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep dasar keilmuan yang diajarkan dari bahan yang diajarkannya itu; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; dan (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan pembelajaran siswa. Menurut Depdikbud, (1980) ada 10 kemampuan dasar guru, yaitu; (1) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya, (2) pengelolaan program belajar mengajar, (3) pengelolaan kelas, (4) penggunaan media dan sumber pembelajaran, (5) penguasaan landasan-landasan kependidikan, (6) pengelolaan interaksi belajar mengajar, (7) penilaian prestasi siswa, (8) pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, serta (10) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.

Menurut PP 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan pada Bab VI pasal 28 ayat 3 menyebutkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan dasar anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi keprofesionalan, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi pedagogik

Adalah merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tentang Guru dan Dosen kompetensi pedagogik guru meliputi:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan ;
- b. Pemahaman terhadap peserta didik
- c. Pengembangan kurikulum/silabus
- d. Perancangan kurikulum
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g. Evaluasi hasil belajar
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memiliki sikap yang mantap, yakni ia memiliki kepribadian yang patut diteladani.

Berdasarkan UU No. 14 tentang guru dan dosen tahun 2005, kompetensi kepribadian yang dimaksud adalah kepribadian yang harus dimiliki guru yang mencakup kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, jujur, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik yang diajarkan sekaligus kemampuan mengajarkannya.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI telah menetapkan 10 kompetensi profesional guru, kesepuluh kompetensi tersebut adalah:

- a. Menguasai bahan meliputi:
- b. Menguasai bidang studi dan kurikulum sekolah
- c. Menguasai bahan pengayaan/ penunjang bidang studi
- d. Mengelola program belajar mengajar, meliputi :
 - 1) Merumuskan tujuan intruksional
 - 2) Mengenal dan dapat prosedur intruksional yang tepat
 - 3) Melaksanakan program belajar mengajar
 - 4) Mengenal kemampuan anak didik
- e. Mengelola kelas, meliputi
 - 1) Mengatur tata ruang kelas untuk pelajaran
 - 2) Menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi
- f. Penggunaan media atau sumber, meliputi;
 - 1) Mengenal, memilih, dan menggunakan media
 - 2) Membuat alat bantu pengajaran yang sederhana
 - 3) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
 - 4) Menggunakan micro teaching untuk program pengenalan lapangan.
 - 5) Menguasai landasan -landasan kependidikan
 - 6) Mengelola interaksi belajar mengajar
 - 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran
 - 8) Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah meliputi :
 - a) Mengenal fungsi dan layanan program bimbingan dan penyuluhan
 - b) Menyelenggarakan layanan bimbingan dan penyuluhan
 - c) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- g. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

4. Kompetensi sosial
 - a. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan para guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, anggota masyarakat dilingkungannya. UU No. 14 tentang Guru dan Dosen yang dijabarkan melalui rancangan peraturan pemerintah bahwa kompetensi yang sekurang-kurangnya meliputi sebagai berikut:
 - b. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan atau isyarat
 - c. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - d. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pemimpin satuan pendidikan, dan orang tua atau wali peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, maka banyak kemampuan profesional yang harus dimiliki guru antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan penguasaan materi/bahan bidang studi. Penguasaan ini menjadi landasan pokok untuk keterampilan mengajar.
2. Kemampuan mengelola program pembelajaran yang mencakup merumuskan standar kompetensi dan kompetensi dasar, merumuskan silabus, tujuan pembelajaran, kemampuan menggunakan metode/model mengajar, kemampuan menyusun langkah-langkah kegiatan pembelajaran, kemampuan mengenal potensi (entry behavior) peserta didik, serta kemampuan merencanakan dan melaksanakan pengajaran redmedial.
3. Kemampuan mengelola kelas. Kemampuan ini antara lain adalah;
 - a. Mengatur tata ruang kelas,
 - b. Menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif.
4. Kemampuan mengelola dan penggunaan media serta sumber belajar. Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang

agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Termasuk dalam kemampuan ini adalah mampu membuat alat bantu pembelajaran, menggunakan dan mengelola laboratorium, menggunakan perpustakaan.

5. Kemampuan penguasaan tentang landasan kependidikan. Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan berkaitan dengan kegiatan sebagai berikut; a) mempelajari konsep, landasan dan asas kependidikan, b) mengenal fungsi sekolah sebagai lembaga sosial, c) mengenali kemampuan dan karakteristik fisik dan psikologis peserta didik.
6. Kemampuan menilai prestasi belajar peserta didik. Yang dimaksud dengan kemampuan ini menilai prestasi belajar peserta didik atau siswa adalah kemampuan mengukur perubahan tingkah laku siswa dan kemampuan mengukur kemahiran dirinya dalam mengajar dan dalam membuat program. Dalam setiap pekerjaan evaluasi ada tiga sasaran yang hendak dicapai, yaitu:
 - a. Prestasi belajar berupa pernyataan dalam bentuk angka dan tingkah laku,
 - b. Prestasi mengajar berupa pernyataan lingkungan yang mengamatinya melalui penghargaan atas prestasi yang dicapainya, serta
 - c. Keunggulan program yang dibuat guru, karena relevan dengan kebutuhan peserta didik dan lingkungannya.
7. Kemampuan memahami prinsip-prinsip pengelolaan lembaga dan program pendidikan di sekolah. Di samping melaksanakan proses belajar mengajar, diharapkan guru membantu kepala sekolah dalam menghadapi berbagai kegiatan pendidikan lainnya yang digariskan dalam kurikulum, guru perlu memahami pula prinsip-prinsip dasar tentang organisasi dan pengelolaan sekolah, bimbingan dan penyuluhan termasuk bimbingan karier, program kokurikuler dan ekstrakurikuler, perpustakaan sekolah serta hal-hal yang terkait.

8. Kemampuan menguasai metode berpikir. Metode dan pendekatan setiap bidang studi berbeda-beda.
9. Kemampuan meningkatkan dan menjalankan misi profesional. Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru harus terus menerus mengembangkan dirinya agar wawasannya menjadi luas sehingga dapat mengikuti perubahan dan perkembangan profesinya yang didasari oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut.
10. Kemampuan/terampil memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik. Bantuan dan bimbingan kepada peserta didik sangat diperlukan agar peserta didik dapat mengembangkan kemampuannya melalui proses belajar mengajar di kelas. Untuk itu, guru perlu memahami berbagai teknik bimbingan belajar dan dapat memilihnya dengan tepat untuk membantu para peserta didik.
11. Kemampuan memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan. Setiap guru perlu memiliki kemampuan untuk memahami/melakukan penelitian sehingga mereka perlu memiliki wawasan yang memadai tentang prinsip-prinsip dasar dan cara-cara melaksanakan penelitian pendidikan. Khususnya penelitian tindakan kelas (*classroom action research*).
12. Kemampuan memahami karakteristik peserta didik. Guru dituntut memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang ciri-ciri dan perkembangan peserta didik, lalu menyesuaikan bahan yang akan diajarkan sesuai dengan karakteristik peserta didik.
13. Kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah. Di samping kegiatan akademis, guru harus mampu menyelenggarakan administrasi sekolah.
14. Kemampuan memiliki wawasan tentang inovasi pendidikan. Seorang guru diharapkan berperan sebagai inovator atau agen perubahan maka guru perlu memiliki

wawasan yang memadai mengenai berbagai inovasi dan teknologi pendidikan yang pernah dan mungkin dikembangkan pada jenjang pendidikan. Wawasan ini perlu dimiliki oleh setiap guru agar dalam melaksanakan tugasnya mereka tidak cenderung bertindak secara rutin, tetapi selalu memikirkan cara-cara baru yang mungkin dapat diterapkan di sekolah, yang sekaligus dapat meningkatkan kegairahan kerja mereka.

15. Kemampuan/berani mengambil keputusan. Guru harus memiliki kemampuan mengambil keputusan pendidikan agar ia tidak terombang-ambing dalam ketidakpastian. Semua tindakannya akan memberikan dampak tersendiri bagi peserta didik sehingga apabila guru tidak berani mengambil tindakan kependidikan, siswa akan menjadi korban kebimbangan.
16. Kemampuan memahami kurikulum dan perkembangannya. Salah satu tugas guru adalah melaksanakan kurikulum dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, guru perlu memahami konsep-konsep dasar dan langkah-langkah pokok dalam perkembangan kurikulum.
17. Kemampuan bekerja berencana dan terprogram. Guru dituntut untuk dapat bekerja teratur, tahap demi tahap, tanpa menghilangkan kreativitasnya. Rencana dan program tersebut akan menjadi pola kerja guru sehingga tahap pencapaian pendidikan dapat dinilai dan dijadikan umpan balik bagi kelanjutan peningkatan tahap pendidikan. Keteraturan dan keterlibatan kerja ini pun akan memberikan warna dalam proses pendidikan atau proses belajar mengajar.
18. Kemampuan menggunakan waktu secara tepat. Makna tepat waktu di sini bukan sekedar masuk dan keluar kelas tepat pada waktunya, melainkan juga guru harus pandai membuat program kegiatan dengan durasi dan frekuensi yang tepat sehingga tidak membosankan.

Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan PBM dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

C. Sertifikasi Kompetensi Lulusan

Sertifikat kompetensi merupakan satu hal yang wajib dimiliki oleh setiap mahasiswa perguruan tinggi vokasi atau politeknik saat dia masuk ke dunia industri. Program sertifikasi kompetensi merupakan bagian dari program revitalisasi pendidikan tinggi vokasi Kemenristekdikti yang diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing sebagaimana amanah Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Sertifikasi kompetensi untuk lulusan SMK dan perguruan tinggi vokasi jadi kebutuhan agar kecakapan mereka terstandar dunia usaha dan industri. Pendidikan vokasi yang dijalankan harus sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri bidang manufaktur atau jasa.

Sertifikasi kompetensi diperlukan secara merata, baik bagi mahasiswa vokasi, dan dosen vokasi. Hal ini untuk meningkatkan kepercayaan industri dan masyarakat terhadap lulusan perguruan tinggi vokasi di politeknik dan universitas di Indonesia.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan akhir kurikulum pendidikan vokasi tidak hanya diukur melalui pencapaian prestasi berupa nilai tetapi melalui hasil dalam bentuk unjuk kerja di dunia kerja atau outcome. Unjuk kerja calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja selalu berubah sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang saat itu sedang digunakan,

serta *soft skill* yang berwujud karakter tenaga kerja yang berkaitan erat dengan jenis pekerjaan yang dihadapi.

Pembangunan kompetensi tenaga kerja di Indonesia semakin maju ditandai dengan munculnya kesadaran akan pentingnya sertifikasi bagi kompetensi, keterampilan dan keahlian kerja yang diakui pasar kerja di dalam dan luar negeri. Peningkatan pemahaman dan kesadaran masyarakat dan tenaga kerja akan arti pentingnya sertifikasi kompetensi kerja akan berdampak baik pada pengakuan dan penghargaan terhadap sertifikasi kompetensi, terutama menjawab tantangan pasar kerja global di masa mendatang. Pemerintah melakukan penguatan dan pemberdayaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah ada dan mendorong berdirinya LSP baru di berbagai sektor utamanya pada sektor yang telah dikomitmenkan di perundingan internasional. Sistem sertifikasi kompetensi yang dicangkokkan pada kurikulum sistem pendidikan merupakan langkah yang tepat untuk menghasilkan lulusan pendidikan yang kompeten, yaitu lulusan pendidikan yang memiliki kemampuan sesuai standar keterampilan yang dipersyaratkan oleh dunia kerja. Sekarang ini, tantangan bangsa kita terkait tenaga kerja adalah bagaimana meyakinkan pihak industri akan kemampuan SDM kita bahwa mereka benar-benar memiliki kompetensi yang mereka butuhkan.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan akhir kurikulum pendidikan vokasi tidak hanya diukur melalui pencapaian prestasi berupa nilai tetapi melalui hasil dalam bentuk unjuk kerja di dunia kerja atau *outcome*. Unjuk kerja calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja selalu berubah sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang saat itu sedang digunakan, serta *soft skill* yang berwujud karakter tenaga kerja yang berkaitan erat dengan jenis pekerjaan yang dihadapi.

Sosok ideal lulusan pendidikan vokasi di masa yang akan datang adalah sosok yang memiliki kompetensi kerja sesuai dengan kualifikasi kerja yang berlaku nasional, regional maupun international.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta. 2008
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar- Ruzz Media, 2012
- Fatah Syukur NC, *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah* (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2011
- <file:///C:/Users/Acer/Downloads/PERKEMBANGAN%20KURIKULUM%20PENDIDIKAN%20VOKASIONAL%20BERBASIS%20PADA%20KEBUTUHAN%20DUNIA%20INDUSTRI.pdf>
- <http://fatmaelektro.blogspot.com/2016/03/makalah-perbedaan-pendidikan-umum.html>
- <https://myworldparalel.blogspot.com/2017/10/tujuan-pendidikan-umum.html>
- <http://pendidikanteknologiinformasikeguruan.blogspot.com/2016/10/makalah-pendidikan-kejuruan.html>
- <https://yagami95kashiko.wordpress.com/2014/09/08/materi-pendidikan-vokasi-dan-kejuruan/>
- <http://mmunir.lecture.ub.ac.id/2012/04/visi-misi-dan-tujuan-pendidikan-vokasi/>
- <https://lenterakecil.com/pengertian-pendidikan-vokasi/>
- <http://rumahteknikku.blogspot.com/2013/06/pendidikan-vokasi.html>
- http://repository.upi.edu/30834/4/T_KIM_1503115_Chapter1.pdf
- <https://riau.antaranews.com/berita/88593/pendidikan-vokasi-perkuat-daya-saing-bangsa>
- M. Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. III, (Jakarta ; Bumi Aksara, 1993
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik, *Tekhnologi Pendidikan*, (Bandung: Yayasan Partisipasi Pembangunan Indonesia Biro Penulisan Buku, 2000

- Pandji Anoraga & Djoko Sudantoko, *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002
- Sudirman. *Ilmu Pendidikan*: Rosda Karya. Bandung. 1991
- Syah, Muhibbin. (2000). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sofo. Francesco, (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS.
- Widarto. *Model Pendidikan Vokasi Yang Efektif Dan Efisien*.
file:///C:/Users/Acer/Downloads/adoc.tips_model-pendidikan-vokasi-yang-efektif-dan-efisien.pdf
- Yuyus Suryana & Kartib Bayu, *Kewirausahaan: Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*, (Jakarta: Kencana, 2010

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Dr. Agus Sutarna, S.Kp., MN.Sc.

Contact Details	e-mail: agus.sutarna@yahoo.com mobile: 0815 1004 7930 Pulo Gebang Permai Blok C-9 No,6 Cakung, Jakarta Timur, 13950 INDONESIA
Nationality	INDONESIA
Scholarship Grantee	<ul style="list-style-type: none">• World Health Organization for studying in Academi of Nursing at Jakarta: 1985-1988.• Habibie Center Foundation for studying in Chemistry Class in Faculty of Mathemathic and Sciences, University of Indonesia, Jakarta: 1986.• World Bank for studying at Bachelor Degree of Nursing in Faculty of Nursing, University of Indonesia, Jakarta: 1991-1994• Asian Development Bank for studying at Master of Nursing Science in School of Nursing, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Thailand: 1998-2000.• Corporate Scholarship from PT BSG Indonesia for studying Doctoral in Management of Human Resource, Universitas Negeri Jakarta: 2015-2017

	<ul style="list-style-type: none"> • Yayasan Beasiswa Jakarta (YBJ) for Research Project at Doctoral in Management of Human Resource, Universitas Negeri Jakarta: 2018. • Corporate Scholarship from PT TBN for Research Project Conference at the 17th World Conference on Applied Science, Engineering and Technology. For The effect of Management Effectivity, Academic Athmosphere, and Lecturer Integrity to Lecturers' Committment throught Improvement of Quality Lecturing. Jakarta: March 15th - 16th, 2019. • NGO Scholarship from IKKESINDO for Accomodation of Research Project Conference at the 17th World Conference on Applied Science, Engineering and Technology. For The effect of Management Effectivity, Academic Athmosphere, and Lecturer Integrity to Lecturers' Committment throught Improvement of Quality Lecturing. Jakarta: March 15th - 16th, 2019. • NGO Scholarship from the Center for Development of Accountancy and Finance (PPAK) for Proofreading Process of Research Project at Doctoral in Management of Human Resource, Universitas Negeri Jakarta: 2019.
Qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • Certified Health Management Consultant by Professional Certification Body of Health Management Consultant, 2017 ~ 2020. • Certified Lead Assessor in Training and Assessment: Indonesia Professional Certification Authority, Jakarta 2012. Registered: MET.000.001170.2006 • Certified Lead Auditor in ISO 19011 and ISO 17024: Indonesia Professional Certification Authority, Jakarta 2006. Registered:

	<p>AL.0906.00003.IDN & QLA.2421.0002.2015.ID</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certified Standard Verification in Training and Assessment: Indonesia Professional Certification Authority, Jakarta 2006 • Certified Developing Professional Certification Body: Indonesia Professional Certification Authority, Jakarta 2006 • Certified Developing Assessment Center in Training and Assessment: Indonesia Professional Certification Authority, Jakarta 2006 • Doctor in Human Resource Management: Jakarta State University, Jakarta 2012 – now. • Master in Nursing Sciences: Prince of Songklah University, Thailand 2000. • Bachelor in Nursing Sciences: University of Indonesia, Jakarta 1994
Languages and Proficiency	<ul style="list-style-type: none"> • English • Indonesian • Sunda
Computer Skill	<ul style="list-style-type: none"> • Microsoft word (Advanced) • Powerpoint (Advanced) • Excel (Advanced) • SPSS & Lisrel
Overseas experience	<ul style="list-style-type: none"> • Thailand • Malaysia • Singapore • Hong Kong • China
Professional Teaching Experiences	<ul style="list-style-type: none"> • Medical Surgical Nursing • Professional in Nursing • Nursing Ethics • Research Methodology • Philosophy in Nursing

	<ul style="list-style-type: none"> • Human Need in Nursing • Community Nursing • Membangun Perguruan Tinggi menuju Worldclass University • Entrepreneurship in Nursing
Professional Training Experiences	<ul style="list-style-type: none"> • Workplace Assessor (Assessor, Lead Assessor, Master Assessor) • Assessment Center Assessor • Standard Developer / Standard Writer • Standard Verifier • Certification Management System ISO-17024 • Auditor for Quality Management System ISO-19011 • Auditor for Quality Education System ISO-9001/2015 & IWA-2 • Developing Assessment Center • Developing Curricullum of Competency Based • Develipong Assessment Tools • Developing Training Modules • Developing Scheme of Certifkation • Developing Document of Certification System based on ISO-17024 • Credentialing Health Officer • Recruitment Officer and Job Analyses
Experiences for Position in Organization	<ul style="list-style-type: none"> • Main Commissioner of PT Trainindo Bangun Negeri, 2017 - now • Manajer Pemasaran PT YPKI Indonesia Mandiri, Maret 2017. • Director of PT International Training Center (INTC), 2016 ~ 2017 • Member of Hospital Supervisory Board of Sumber Waras Hospital, Ciwaringin, Cirebon, 2016~2021. • Commissioner of PT Up-Quality, 2016~now • Vice Director of PT KYBA Management

	<p>Solutions, 2016-2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Director for Professional Certification Body of Health Management Consultant, 2015-2020. • Main Director of PT BSG Indonesia, 2015 - now. • Vice Head II of Indonesian Public Tax Consultant Association (AKP2I), 2015-2020. • Officer & Member of Indonesian Health Consulting Management Association (IKKESINDO) 2015-2019. • Director of Professional Certification Body for Health Management Consultant, 2015 - 2020 • Vice Head of Indonesian Hospital Manager Consultant Association (IKMRS), 2013-2017 • Vice Head of Indonesian Registered Nurse Association (IRNI), 2007-2012 & 2012-2016 • Vice Head of University of Indonesia Alumni Association (ILUNI) for Faculty of Nursing Representation, 2010-2015 • Member of Indonesian Hospital Association (PERSI) for Marketing Affairs, 2013 - 2015. • Commissioner of PT Wahana Insan Pratama, since 2012 - now. • Commissioner of Pasudamakom Foundation, since 2013 - now. • Manager of Quality Assurance for Professional Certification Body of Tour Guide (LSP Pramindo), 2012 - now. • Consultant for Professional Certification Body of Telematika (LSP Telematika, 2013). • Advisor for Professional Registration Body of Indonesian Registered Nurse. 2008 - now. • Consultant Worker for PT Quantum HRM Internasional, 2011 - 2015. • Advisor for Indonesian Taxes Technician Association (ATPI), 2014 - now
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Head of Quality Assurance Department at Binawan IHS, 2012 – 2014. • Director of Professional Certification Body of Health Management Consultant, 2015 – now (LSP-Konsultan Manajemen Kesehatan)
Professional Certification Body (LSP) of Customers (portfolio as consultant)	<ol style="list-style-type: none"> 1 LSP TLRT Nusantara, Jawa Timur 2 LSP Cohespa (cosmetic, health, spa), Jawa Timur 3 LSP Patria Ertha (P-1 Universitas), Sulawesi Selatan 4 LSP Telematika, Jakarta 5 LSP Furniko (furniture & kayu olahan), Jawa Tengah 6 LSP TLRT Indonesia, Jawa Timur 7 LSP TLRT LSK, Jakarta 8 LSP RN Indonesia, Jakarta 9 LSP Bina Mulya (babby sitter), Jakarta 10 LSP KPI (konsultan pajak), Jakarta 11 LSP Kemendagri RI (inspektorat daerah, keuangan daerah), Jakarta 12 LSP Spa Nasional, Jakarta 13 LSP ASNAKES (asisten tenaga kesehatan), Surakarta 14 LSP NAKES (tenaga kesehatan), Kemenkes RI, Jakarta 15 LSP KMK (konsultan manajemen kesehatan), Jakarta 16 LSP BPJS Kesehatan, Jawa Barat 17 LSP Perkoperasian Indonesia, Jakarta 18 LSP Pramuwisata Indonesia/Pramindo, Jakarta 19 LSP PERHAPI (pertambangan batubara), Jakarta 20 LSP Energi Mandiri (pertambangan umum), Bekasi, Jawa Barat.

	<p>21 LSP Ahli Korosi Nasional, Bekasi, Jawa Barat.</p> <p>22 LSP Auditor Internal, Jakarta</p> <p>23 LSP PT QUANTUM HRM Internasional (manajemen SDM), Surabaya.</p> <p>24 LSP TLRT Kompetindo, Jakarta</p> <p>25 LSP POLRI, Jakarta</p> <p>26 LSP TLRT Duta Bangsa. Jakarta</p>
<p>Professional Job Experience</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trainer in Training and Certification for Internal Auditor, conducted by LSP P-1 PT.BUMA in Minning Business, in Jakarta: March 22th ~24st, 2019. 2. Speaker in the 17th World Conference on Applied Science, Engineering and Technology. For The effect of Management Effectivity, Academic Athmosphere, and Lecturer Integrity to Lecturers' Committment throught Improvement of Quality Lecturing. Jakarta: March 15th - 16th, 2019. 3. Consultant Expert in Pilot Project for Certification Implementation, at PT.ADARO Assessment Center, Tanjung, Tabalong, South Kalimantan, conducted by LSP P-1 PT.BUMA in Minning Business, January 17th ~21st, 2019 4. Trainer in Training and Certificate for Developing Curricullum and Modul of Training Based on Competences, conducted by PT.TBN, Bekasi, October, 4-7, 2018. 5. Consultant Expert in Writing Standard and Verifying Standard of Competences PT.BUMA in Minning Business, Bogor, September 12th ~21st, 2018 6. Assessor for Sertification for Health Management Consultant in Medan, University of Esa Unggul Jakarta, Urindo Jakarta, condudted by LSP-KMK on periode of June ~ September 2018.

	<p>7. Trainer for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for LSP First Party of SMK Bhakti Kencana Ciamis, SMKN 3 Magelang, Politeknik Caltex Riau, Multi Adi Perkasa Jakarta, conducted on periode of June ~ September 2018 under authority of National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>8. Trainer for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for LSP First Party of Mitra Adi Perkasa (MAP) in field of Restaurant Supervisor, Store Manager, Store Supervisor, Senior Sales Assisstant, Jakarta, Juli 2 - 5, 2018, conducted by LSP-MAP and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>9. Leader of Trainer Team for <u>Indonesia Asian Games 2018 Organizing Committee</u> Volunteer in Jakarta, May - June, 2018.</p> <p>10. Consultant and Trainer in doing Corrective Action Request for PT Lintas Sertifikasi Usaha Pariwisata, May 11-15, 2018 by doing:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Training Auditor based on ISO-19011; ISO-17021; ISO-9001 in field of HOTEL, RESTAURANT and CAFÉ; 2) Guiding PT Lintas Sertifikasi Usaha Pariwisata for fullfilment of Non Confirmity Report from Komite Akreditasi Nasional (KAN) <p>11. Expert worker in conducting Certification of Minning Supervisor for LSP-Energi Mandiri at Batulicin, South Sumatera and Pomalla, South Sulawesi</p> <p>12. Person in Charge on Certification of Health Management Consultant in several places: BPPSDM Kes RI; University of Indonesia; and University Gajah Mada, 2018.</p>
--	---

	<p>13. Speaker in Refreshment of Assessor for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Pramindo (at Sofyan-Inn Hotel Jakarta on February, 2018), and Perkoperasian Indonesia (at Kemenkop UKM RI Jakarta on May, 2018), conducted under-supervision of National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>14. Consultant on National Convention of Competency Standard Indonesia for Physiotherapy and Medical Laboratory Technicians at Belazza Suites Hotel, Jakarta on February, 2018, conducted by Badab PPSDM Kesehatan RI.</p> <p>15. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Police at Bogor on February, 2018, conducted by LSP POLRI and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>16. Consultant of Developing Standard for Home Affair Government Officer in Health Sector for Provincial/District Officer of Health, 2017.</p> <p>17. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Lecturers, Jambi & Bandung, November, 2017, conducted by STIKBA Jambi, STIKes Dharma Husada Bandung and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>18. Assessor for Tour Guide at LSP-Pramindo, at Pangkalan Bun & Raja Ampat, October, 2017</p> <p>19. Assessor for Recognition Current Competence (RCC) at LSP-P1 SMAK Makassar September, 22-23, 2017</p>
--	--

	<p>20. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Teachers, Jember, September 18 - 21, 2017, conducted by SMKN2 Jember and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>21. Consultant on Developing Indonesian National Competence Standard (SKKNI) for Physiotherapis and Medical Technician of Laboratory, July ~ September 2017. Responsibilities for conducting of:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Training for Standard Writer 2) Workshop for Standard Writer 3) Training for Standard Verifier 4) Workshop for Standard Verifier 5) Pra-Convention for Evaluating RSKKNI Draft 6) National Convention for Establishing SKKNI 7) Finalizing SKKNI Physiotherapiest 8) Finalizing SKKNI Medical Technician of Laboratory. <p>22. Consultant in Developing of Quality Assurance Management for Higher Education at AKPER Panti Rapih and STIKes Jenderal Sudirman, Yogyakarta, April 2017.</p> <p>23. Consultant in Developing of Mental Health Hospital Project, for developing Feasibility Study and Master Plan, 2016 - 2017</p> <p>24. Consultant in Developing of Quality System for Accreditation of Hasna Medika Hospital Project, in developing Documents System Request of Hospital, 2016.</p> <p>25. Trainer in Auditor Training of ISO-19011/2011 and Developing of Quality Assurance System for Private Higher Education in Health</p>
--	--

	<p>Association, Banjarmasin, September 20 - 24, 2016.</p> <p>26. Trainer in Certified Assessment Tools Developer (Nurse and Midwifery) for Private Higher Education in Health Association, Yogyakarta, September 15 - 16, 2016.</p> <p>27. Consultant in mentoring for accreditation on higher education at Health Polytechtic of Tasikmalaya Cirebon Campus, July 26~27, 2016.</p> <p>28. Trainer for Training of Trainer in Homecare Nurse, colaborating between BNP2TKI and STIKes Yarsi Mataram, July, 12~16; STIKes Muhammadiyah Pakajan, Pekalongan, July 20~24, 2016.</p> <p>29. Trainer of Training in Developing Competence Standard based on TAA.DES.505.B for Consultant of Health Management, Puncak, May 9 - 12, 2016</p> <p>30. Developer of Quality Assurance System and Accreditation Documents of ISO-9001/2015 & IWA-2/2007 for Implementing in Higher Education, Banda Aceh, April 25-28, 2016.</p> <p>31. Trainer of Training in Developing Training Moduls for East Kalimantan Provincial Office of Man Power and Transmigration, Samarinda, March 31 ~ April 2, 2016.</p> <p>32. Consultant in Workshop of Developing Training Moduls for Ministry of Man Power and Transmigration, Bekasi, March 16 ~ 18, 2016.</p> <p>33. Consultant in Peer Group Professional for Certification of Health Management Consultant, Jakarta, period of February ~ March, 2016.</p> <p>34. Consultant in Workshop for Developing</p>
--	---

	<p>Assessment Tools in Occupational Health Senior School, Jakarta, February 4 – 5, 2016.</p> <p>35. Trainer of Training in Developing Certification System on ISO-17024/2012 & Auditor for Quality System on ISO-19011/2011 for STIKes Dharma Husada Bandung, December 26 – 31, 2015</p> <p>36. Trainer of Training in Developing Certification System on ISO-17024/2012 & Auditor for Quality System on ISO-19011/2011 for Private Higher Education in Health Association, Makassar, December 7 – 11, 2015.</p> <p>37. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Maritim, Bitung, October 27 – 31, 2015, conducted by National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>38. Trainer of Training for Developing Curricullum of Education & Training based on Competence, Manpower Provincial Office of East Kalimantan, Samarinda, October 22 – 24, 2015.</p> <p>39. Trainer of Training Auditor for Quality System on ISO-19011/2011 in Certification System of ISO-17024/2012 for Provincial General Hospital of Dr.Moewardi, Surakarta, September 28 ~ October 2, 2015.</p> <p>40. Trainer of Training in Developing Certification System on ISO-17024/2012 & Auditor for Quality System on ISO-19011/2011 for Private Higher Education in Health Association, Surakarta, September 15 – 20, 2015.</p> <p>41. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate</p>
--	--

	<p>Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional of Farmasist, Depok, September 8 - 13, 2015, conducted by National Authority of Certification Board (BNSP)</p> <p>42. Trainer of Training in Developing Certification System on ISO-17024/2012 & Auditor for Quality System on ISO-19011/2011 for Private Higher Education in Health Association, Bandung, 20 - 25 August, 2015.</p> <p>43. Developer of Quality System of Certification for General Hospital Dr.Moewardi, Surakarta, 10-15 August 2015.</p> <p>44. Speaker in Training for Developing Training Programm, collaboration between PT Wahana Insan Prima and Training Center of Ministry of Trade, Republik Indonesia, Sawangan, July 6 - 8, 2015.</p> <p>45. Speaker in Training for Training Need Analysis based on Competencies, collaboration between PT Wahana Insan Prima and Provincial Office of Manpower and Transmigration of East Kalimantan, Samarinda, 11 - 13 June, 2015.</p> <p>46. Speaker in Training for Developing Modules of Competencies Base Curriculum in Training Center of Ministry of Industry, Republik Indonesia, Jakarta, June 2 - 6, 2015.</p> <p>47. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional STTD, Bekasi, May 18 - 21, 2015, collaboration between STTD and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>48. Speaker in Trainer & Assessor for Certificate</p>
--	--

	<p>Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional STIKes Fort De Kock, Bukittinggi, May 13 - 17, 2015, collaboration between STIKes Fort De Kock and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>49. Speaker in Training for Credentialing Health Officers in District Hospital of Sidoarjo, May 4-7, 2015</p> <p>50. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Indonesian Professional Broker Association, Bandung, March 30 - April 5, 2015, collaboration between Professional Certification Body of Professional Broker, Jakarta and National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>51. Consultant of Assessor for Real Assessment of Work Place Assessor Candidates in Aviation, collaboration between Professional Certification Body of Professional Aviation, Jakarta and National Authority of Certification Board (BNSP), March 14, 2015.</p> <p>52. Speaker in Training for Certificate of Assessment Center Assessor (ACA) at PT Yamaha Music, Pasuruan, Surabaya, February 2015.</p> <p>53. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Instructor at Training Center of West Jakarta, Feb 9 - 13, 2015, working with National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>54. Consultant of Assessor for Real Assessment of Work Place Assessor Candidates in Hotel & Restaurant, collaboration between Academy of Tourism</p>
--	---

	<p>Medan and National Authority of Certification Board (BNSP), November 20-22, 2014.</p> <p>55. Consultant officer in assessment for PT Quantum HRM Internasional & PT Global Transformation for selection and recruitment staffs in KPK, Komisi Yudisial, BKKBN, Kejaksaan Agung, etc.</p> <p>56. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Instructor at Training Center of West Jakarta, Feb 9 - 13, 2015, working with National Authority of Certification Board (BNSP).</p> <p>57. Assessor for Real Assessment of Work Place Assessor Candidates in Hotel & Restaurant, collaboration between Academy of Tourism Medan and National Authority of Certification Board (BNSP), November 20-22, 2014.</p> <p>58. Consultant of Lead Assessor for assuring quality of First Party Professional Certification Body of Occupational High School (SMK), collaborating with Directorate of SMK, Ministry of Culture and Education RI, and National Authority of Certification Board (BNSP) for Kendal and Blora regions, November 3-20, 2014</p> <p>59. Speaker in Training of Trainer (ToT) for P2UPD (inspectorat officer of local government affairs), working with Ministry of Home Affair, Jakarta, Oct 13 - 22, 2014.</p> <p>60. Consultant of Working in Developing of Nursing Study Programm at University of YARSI Jakarta, since August 2014 - up to now, as an Consultant for:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Acting a feasibility study for establishing nursing study programm 2) Developing a new curricullum of nursing
--	---

	<p>study programm</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) Setting up laboratories of nursing 4) Setting up a system of teaching-learning programm <p>61. Speaker in Training for Developing Standard of Curricullum in Training and Assessment, Puncak Bogor, 6-9 May, 2014 working with Indonesian Widyaiswara Association</p> <p>62. Speaker in Workshop of Assessment Center Assessor, Apr 28 - May 1, 2014, working with PT Quantum HRM Internasional and PT Wahana Insan Prima, as an Consultant in developing:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Grand Design/Scheme of Training for Assessor in Assessment Center 2) Grand Design/Scheme of Assessing for Assessor in Assessment Center 3) Standard Competencies in Aessment Center 4) Documents of Session Plan in Training of Assessment Center Assessor 5) Documents of Assessment Plan in Assessment of Assessor 6) Documents of Training Modules 7) Documents of Presentation in Training of Assessment Center Assessor 8) Documents of Assessment Tools for Assessment Center Assessor <p>63. Speaker in Training for Developing Standards of Curricullum in Training and Assessment, Apr 21 - 25, 2014 working with Ministry of Home Affair as an Consultant in Standard Writing for:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Government Sector (Fireman) 2) Local development 3) Local outonomy
--	--

	<p>4) Nation unity and politic</p> <p>5) Village society empowerment</p> <p>64. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Hotel Officer in East Kalimantan, April 1- 6, 2014, working with Professional Certification Body of Pariwisata Nasional and Provincial Office of Tourism & Creative Commerce of East Kalimantan.</p> <p>65. Speaker in Training for Developing Standards of Curricullum in Training and Assessment, March 25 - 28, 2013 working with PT Wahana Insan Prima and Ikatan Widyaaiswara Indonesia.</p> <p>66. Consultant Consultant of Developing Organization of Education Management System at Health College of Bani Saleh, Bekasi based on ISO-9001/2008; IWA-2/2003 and High Education Management System from National Accreditation Board, Direktorat of High Education, Ministry of Education and Culture, September 2013 - February 2014. Working as an Consultant in education management system with my responsibilities include:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Coordinate and facilitate conducting Ininitial Phase: <ol style="list-style-type: none"> i. Mapping processes ii. Developing bussiness processes 2) Coordinate and facilitate conducting Planning Phase: <ol style="list-style-type: none"> i. Identifying pre-requisites of ISO-9001//2008; IWA-2/2003 and High Education Management System from National Accreditation Board 3) Coordinate and facilitate conducting
--	---

	<p>Implementing Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Developing document of quality system level I (QMS) ii. Developing document of quality system level II (SOP) iii. Developing document of quality system level III (WI, Forms) iv. Developing document of quality system level IV (Record) <p>4) Coordinate and facilitate conducting Evaluating Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Verificating the implementation of quality management system ii. Conducting pilot project in implementation of quality management system <p>5) Coordinate and facilitate conducting Accredating Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Training of Internal Auditor ii. Conducting of Audit Internal iii. Preparing to apply accreditation <p>67. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Midwifery in Aceh Tamiang District January 13-16, 2014, working with Local Government Capacity in Aceh-2 (logica-2) and Ministry of Home Affairs</p> <p>68. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Taxes Officer, January 9-12, 2014, working with Asosiasi Teknisi Perpajakan Indonesia (ATPI) and Ministry of Home Affairs</p> <p>69. Consultant of Developing Personal Certification Management System based on ISO-17024/2012, December 2013 -</p>
--	--

February 2014, working with PT Wahana Insan Prima and PT Quantum HRM Internasional. As an Consultant in certification system ISO-17024/2012, my responsibilities include:

- 1) Coordinate and facilitate **conducting Ininitial Phase:**
 - i. **Mapping processes**
 - ii. **Developing bussiness processes**
- 2) Coordinate and facilitate **conducting Planning Phase:**
 - i. **Identifying pre-requisites of ISO-17024/2012**
 - ii. Training of **implementation document of ISO-17024/2012**
- 3) Coordinate and facilitate **conducting Implementing Phase:**
 - i. Developing document of **quality system level I (QMS)**
 - ii. Developing document of **quality system level II (SOP)**
 - iii. Developing document of **quality system level III (WI, Forms)**
 - iv. Developing document of **quality system level IV (Record)**
- 4) Coordinate and facilitate **conducting Evaluating Phase:**
 - i. Verificating the **implementation of quality management system**
 - ii. Conducting pilot project in implementation of quality management system
- 5) Coordinate and facilitate **conducting Accredating Phase:**
 - i. Training of **Internal Auditor**
 - ii. Conducting of **Audit Internal**

	<p>iii. Preparing to apply accreditation</p> <p>70. Speaker in Training for Developing Standards of Curriculum in Training and Assessment, December, 2013 working with Ministry of Environment. As an Consultant in certification system, my responsibilities include:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Coordinate and facilitate the development of competency standards on Environment b. Coordinate and facilitate the development of competency-based training systems which include the following activities: <ul style="list-style-type: none"> • Developed curriculum and syllabus • Developed modules on Environment c. Coordinate and facilitate competency-based assessment <ul style="list-style-type: none"> • Developed certification scheme • Developed assessment tools • Trained Standard Developer <p>71. Consultant of Human Resource Management Specialist in Government Training and Education Centre, Ministry of Home Affairs, Project sponsored by District Government of Bireuen, Aceh December 2013. As an Consultant in certification system for Camat, my responsibilities include:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Coordinate and facilitate the development of material examinations. b. Coordinate and facilitate competency-based assessment <ul style="list-style-type: none"> • Developed certification institution • Developed certification scheme • Developed assessment tools • Assessment processes
--	--

	<p>72. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment in the United Tractor School, Dec 9-12, 2013 working with LSP Alat Berat Indonesia and BNSP.</p> <p>73. Consultant of Human Resource Management Specialist in Issuing the Regulation of City Government of Bekasi, for Independent Nursing Care Practices. Working with Legislation Board of Bekasi Parliament as a Consultant, my responsibility is making an academic paper and a draft of regulation</p> <p>74. Speaker in Training for Developing Standard of Curricullum in Training and Assessment, November, 2013 working with Indonesian Widyaaiswara Association.</p> <p>75. Trainer for Developing Quality System of Professional Certification Body, Certification Schema and Workplace Assessment in training and assessment for Vocational Teachers In East Java, Bali, West-East Nusa Tenggara Provinces November 2013 working with Ministry of Educational & Cultural and BNSP</p> <p>76. Speaker in Training for Certificate Workplace Assessor in Training and Assessment for Vocational Teachers In Yogyakarta & Midle Java Provinces October 2013 working with Ministry of Educational & Cultural and BNSP.</p> <p>77. Consultant of Human Resourse Management Specialist in Government Training and Education Centre, Ministry of Home Affairs, Project from April - December 2013. As an Consultant in certification system for P2UPD</p>
--	---

	<p>(inspectorat officer of local government affairs), my responsibilities include:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Coordinate and facilitate the development of competency standards on inspectorat officer of local government affairs b. Coordinate and facilitate the development of competency-based training systems which include the following activities: <ul style="list-style-type: none"> • Developed curriculum and syllabus • Developed modules on inspectorat officer of local government affairs • Facilitated the Training of Trainers • Facilitated pilot training on competency-based training on inspectorat officer of local government affairs. c. Coordinate and facilitate competency-based assessment <ul style="list-style-type: none"> • Developed certification institution • Developed certification scheme • Developed assessment tools • Trained assessors • Pilot assessment processes d. Evaluate the effectiveness of CBT training pilot projects and develop replication and scale-up plan. <p>78. Consultant Consultant of Human Resourse Management Specialist in Government Training and Education Centre, Ministry of Home Affairs, sponsored by World Bank in Decentralization Support Facilities (DSF) Project from August 2010 – September 2011. As an Consultant in certification system, my responsibilities include:</p>
--	---

	<p>a. Coordinate and facilitate the development of competency standards on civil registration</p> <p>b. Coordinate and facilitate the development of competency-based training systems which include the following activities:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Developed curriculum and syllabus • Developed modules on Civil Registration • Facilitated the Training of Trainers • Conducted pilot training on competency-based training on civil registration in three provinces. <p>c. Coordinate and facilitate competency-based assessment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Developed certification institution • Developed certification scheme • Developed assessment tools • Trained assessors • Pilot assessment processes <p>d. Evaluate the effectiveness of CBT training pilot projects and develop replication and scale-up plan.</p> <p>79. Speaker in Training for Developing Workplace Assessment Center and Workplace Assessor in training and assessment In Aceh Province from April – July 2009 working with ILO, Ministry of Man Power & Transmigration and BNSP.</p> <p>80. Consultant of Human Resourse Management Specialist in Saiful Anwar Hospital, Malang, Project from 2010 –2011. As an Consultant in certification system, my responsibilities include:</p>
--	--

	<p>a. Coordinate and facilitate the development of competency standards on nursing.</p> <p>b. Coordinate and facilitate competency-based assessment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Developed certification institution • Developed certification scheme • Developed assessment tools • Trained assessors • Pilot assessment processes <p>c. Evaluate the effectiveness of CBT training pilot projects and develop replication and scale-up plan</p> <p>81. Speaker in International Workshop of Nursing skill standardization on APEC Region, Jakarta December 6th – 7th, 2006</p> <p>82. Speaker in International Workshop of Clinical Instructure in Nursing, Haadyai - Thailand, April 18th – 20th April, 1998.</p>
<p>Relevant Professional Development</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Staff Nurse at Operating Room, Zainoel Abidin, Banda Aceh 1988-1990 • Lecturer at Academic of Nursing, Ministry of Health Banda Aceh, 1988-1998. • Lecturer at Nursing Programm, University of Syiah Kuala, Banda Aceh, 1998-2000. • Lecturer at Nursing Programm, University of Padjadjaran, Bandung, 2000-2005. • Member of Indonesian Professional Certification Board (BNSP), 2005-2010. • Lecturer at Nursing Programm and Head of Quality Assurance, Binawan Institute of Health Sciences, Jakarta, 2005-now. • Lecturer at College of Health, Cirebon, 2010-now. • Lecturer at Nursing Programm, Binawan Institute of Healrth Sciences, Jakarta, 2010-now.

	<ul style="list-style-type: none"> • Consultant of Quality Assurance in Education at Bani Saleh College of Health, 2013-now • Certified Workplace Assessor, BNSP, 2006 • Certified Master Assessor, BNSP, 2006 • Certified Lead Auditor of Certification System ISO-19011 & 17024, 2006 • Certified Lead Assessor, BNSP, 2012 • Certified Health Management Consultant, LSP-KMK, 2017
Summary of Skills and Attributes	<ul style="list-style-type: none"> • Training and program development • Consultant knowledge of vocational education and training issues • Networking and capacity building • Consultant in certification system • Consultant in standard development / Developing Standards of Competences (Standard Writer) • Verifying Standards • Developing Assesment Center • Developing Scheme of Certifikation • Developing Assesment Tools • Developing Dokumen of Quality System based on ISO-17024 • Work Place Assesor Training • Master Assesor Training • Auditor Training
Research Project	<ul style="list-style-type: none"> • 1996 Pengaruh rawat gabung terhadap kemandirian ibu dalam merawat bayi • 1998 Pengaruh kebijakan otonomi daerah Tk.II terhadap manajemen DINKES Kab. Aceh Utara - Aceh • 1999 Phenomenology Study: Caring practice Diabetes Mellitus Patiens on Nutrition • 2000 Action Research: Developing nurse educators skill in teaching ethics

	<ul style="list-style-type: none"> • 2002 Hubungan antara Tingkat Ketergantungan Klien Lansia dengan Masalah Kesehatan yang sering Terjadi pada Lansia • 2003 Pengaruh Dukungan Suami terhadap Pencapaian Target ANC • 2004 Fenomenologi : Pengalaman narapidana di Lembaga Pemasyarakatan dalam beradaptasi terhadap dampak psikologis • 2009 Nursing skill standardization on APEC Region • 2014 The effect of organizational culture toward job satisfaction in Health Colledge of Bani Saleh, Bekasi • 2017 The effect of Management Effectivity, Academic Athmosphere, and Lecturer Integrity to Lecturers' Committment throught Improvement of Quality Lecturing
Publication:	<ul style="list-style-type: none"> • 2003 Community as Partner, Penerbit EGC Jakarta • 2003 Pediatric Nursing, Penerbit EGC Jakarta • 2004 Pedoman Kesehatan Kerja, Kemenkes RI • 2004 Pedoman Keperawatan Komunitas, Penerbit EGC Jakarta • 2010 Asuhan Keperawatan Maternitas, Penerbit EGC Jakarta • 2016 Pengaruh Efektifitas Manajemen, Budaya Organisasi, dan Integritas Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Implementasi Sistem Penjaminan Mutu • 2016 Membangun Perguruan Tinggi, Menuju Worldclass University, Penerbit CV Berkah Wisnu • 2019 17th World Conference on Applied Science, Engineering and Technology. Jakarta: March 15th - 16th, 2019. ISBN: 978-81-939929-6-8

CURRICULUM VITAE



Nama : **Hadion Wijoyo,**
S.E.,S.H.,S.Sos.,S.Pd.,M.H.,M.M.,Ak.,CA
.,QWP®

Tempat/Tanggal lahir : Selat Baru, 8 Maret 1976

JenisKelamin : Laki-Laki

Status : Kawin

Perkawinan

Alamat : Jln. Angkasa Gang Angkasa 2 No. 48 P,
Kel. Air Hitam, Kec. Payung Sekaki,
Kotamadya Pekanbaru-Riau

Nomor Telephone : 085271273675 / 0761-571387

E-mail : dionwijoyo@yahoo.com

Pekerjaan : Dosen Tetap STMIK Dharmapala Riau

Jabatan : Lektor Kepala

Fungsional

RIWAYAT PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI

Tahun Lulus	Jenjang	Perguruan Tinggi	Jurusan/ Bidang Studi
1998	S1	Universitas Riau	Akuntansi
2001	S1	Universitas Lancang Kuning	Ilmu Hukum
2005	S1	Universitas Terbuka	Administrasi Niaga
2019	S1	Sekolah Tinggi Agama Buddha Dharma Widya, Tangerang	Dharma Acarya (Pendidikan)

		Banten	Keagamaan Buddha)
2003	S2	Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta	Ilmu Hukum Konsentrasi Hukum Bisnis
2008	S2	Universitas DR. Soetomo (Unitomo) Surabaya	Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Pemasaran
2019	S2	Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Smaratungga, Ampel, Boyolali, Jawa Tengah (On Going)	Pendidikan Keagamaan Buddha

RIWAYAT HIDUP



Nama : **Irjus Indrawan, S.Pd.I., M.Pd.I**
Tempat/Tanggal lahir : Pungkat, 09 september 1986
JenisKelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Parit Nibung Dusun Mekar Jaya
Desa Pungkat Kec. Gaung Kab.
Inhil
Nomor Telephone : 0811-762-666 / 0813-7131-7553
E-mail : irjus9986@gmail.com /
iirjus@yahoo.com
Nama Orang Tua
Bapak : Djasman
Ibu : Salimah
Nama Istri : Nurvawati, Amd.Keb.
Nama Anak : Tartila Putri Indrawan
: Kanaya Putri Indrawan
: Yazid Putra Indrawan

Pendidikan Formal

- Sedang S3 Program Pascasarjana UIN STS Jambi: 2018-Sekarang
- S2 Pogram Pascasarjana UIN SUSKA Riau: Tamat Tahun 2013
- S1 Fakultas Tarbiyah UIN SUSKA Riau: Tamat Tahun 2010
- MAN 039 Tembilahan Kab. Inhil: Tamat Tahun 2004
- SMPN 02 Gaung Kab. Inhil : Tamat Tahun 2001
- SDN 051 Desa Pungkat Kec. Gaung : Tamat Tahun 1998

Pengalaman Pekerjaan dan Organisasi

- Asesor Badan Akreditasi Nasional PAUD dan PNF Provinsi Riau (2019-Sekarang)
- Dewan Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir (2016 – 2021)
- Kepala Bidang Seni dan Budaya MPC Pemuda Pancasila Kabupaten Indragiri Hilir (2017-2022)
- Sekjend Himpunan Kerukunan Tani Indonesia (HKTI)-Kabupaten Indragiri Hilir (2017-2022)
- Penasehat PAC Pemuda Pancasila Kec. Gaung (2017-2022)
- Dosen Universitas Islam Indragiri (UNISI) 2014 – sekarang
- Direktur Lembaga Riset dan Pemberdayaan Masyarakat (LRPM-INDRAGIRI HILIR) 2014-2019
- Pendamping Desa Pogram Desa Maju Inhil Jaya Kabupaten Indragiri Hilir (2014 - 2016)
- Pembina Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Gaung (HPPMKG)-Tembilahan (2014-2017).
- Kabid Penelitian dan Pengembangan Organisasi Pengurus Besar Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Inhil (PB.HIPPMIH)-Pekanbaru (2007 – 2009)
- Bendahara Umum Pengurus Besar Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Inhil (PB HIPMIH)- Pekanbaru (2009 – 2011)
- Ketua Umum Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Kecamatan Gaung (IPPMKG- Pekanbaru) 2009 - 2011
- Sekjen Ikatan Pemuda Pelajar Mahasiswa Kecamatan Gaung (IPPMKG-Pekanbaru) 2007 – 2009

KARYA ILMIAH

- ❖ Fiqih Islam Untuk Perguruan Tinggi. Trusmedia Grafika. DIY. 2019
- ❖ Isu-Isu Global Dalam Manajemen Pendidikan. Salim Media Indonesia. Jambi: 2019
- ❖ Proceeding International. Peningkatan Kemampuan Literasi Baru Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (Ptki) Di Era Revolusi Industry 4.0 (UIN STS Jambi, Prince Of Songkla University Thailand, University Sultan Idris Malaysia) Thailand: 2019

- ❖ Optimalisasi Politik Pendidikan Nasional Melalui Manajemen Berbasis Sekolah (Jurnal Innovatio Pascasarjana UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi: 2019)
- ❖ Peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah (Jurnal Al-Afkar MPI FIAI UNISI. 2017)
- ❖ Mengoptimalkan Proses Pembelajaran Pai Melalui Media Lingkungan (Jurnal Al-Afkar MPI FIAI UNISI.2015).
- ❖ Menjadi Guru Profesional (Trussmedia. Yogyakarta: 2015)
- ❖ Pengantar Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah (Penerbit Deepublish. Cv. Budi Utama. Yogyakarta. 2015)
- ❖ Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Metode E-Learning (Jurnal Al-Afkar MPI FIAI UNISI.2015).
- ❖ Internastional Conference Proceedings. Optimalisasi Politik Pendidikan Nasional Melalui Manajemen Berbasis Sekolah (UUM, UTHM, UNISI) Tembilahan: 2015
- ❖ Proceeding International. Maqomat Al Ahwal Dalam Sufisme (Seminar Internasional, IAIN Imam Bonjol Padang: 2014)
- ❖ Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam (Jurnal Al-Afkar MPI FIAI UNISI.2014)
- ❖ Model Pembelajaran Nabi Muhammad Saw: (Hiwar , Analogi , Tashbih dan Amthal) (Jurnal Al-Afkar MPI FIAI UNISI.2014)
- ❖ Peta Kerukunan Umat Beragama Dalam Keragaman Agama Di Kabupaten Indragiri Hilir (Dibiayai Oleh Daftar Isian Pelaksana Anggaran (Dipa) Uin Suska Riau, Lembaga Penelitian Dan Pengembangan (LPP) UIN SUSKA Riau: 2013)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (*SIMPLE CURRICULUM VITAE*)



A. Identitas Diri

1. Nama : BERO USADA, S.Kom
2. Tempat/Tgl. Lahir : Boyolali, 22 Januari 1986
3. Alamat Rumah : Perum Swarna BSD Blok A 09 Jl. Karya Mandiri, Beringin
4. Telp. : 08117679392
5. Email : Bero.usada@gmail.com

B. Pengalaman Kerja Yang Relevan

1. 2011- 2018 Dosen STMIK Darmapala Riau
2. 2015 - Sekarang Instruktur di Riau International College
3. 2011 - Sekarang Asesor BAN PAUD PNF

C. Riwayat Pendidikan

1. Sarjana (S1) : STMIK Dharmapala Riau 2011
2. Magister (S2) : Universitas terbuka - sekarang

CURRICULUM VITAE EDITOR



1. Personal Information

Full Name	Prof. Dr. Ir. Nandan Limakrisna, MM., CMA	
Current Position	Master Management Program Head	
Date of Birth	Bandung, 05-12-1968	
Residency Status	Indonesia	
Permanent Address	Jl. Rereng Adumanis no. 59 Sukaluyu Bandung Indonesia	
Mailing Address	Jl. Rereng Adumanis no. 59 Sukaluyu Cibeunying Kaler Bandung Indonesia 40123	
Phone Numbers	+6281214858590	
Facsimile	+62227332548	
E-Mail Address	amarta.nandan@gmail.com	
Home Page	www.pembelajaran.com	
Field of Specialization	Marketing and Management	
H-Index & Citation (Scopus)	H-Index - 3	Citation - 15
H-Index & Citation (WOS)	H-Index -	Citation -

University Ranking*	By World Ranking:10955	By Subject:c Management
University Zone / Region**	Asian	

* Latest ranking by year refer to www.timeshighereducation.com

** Strikethrough which does not apply

2. Education

Degree	Year	Graduating Institution	Major/Minor
Bachelor	1992	Institute of Nasional Technology	Industrial Engineering
Master	1995	Ars International School	Marketing Management
Doctoral	2004	Padjadjaran University	Marketing Management

3. Employment Record

Designation with Institution	Period From - To	Nature of work
PT. Dirgantara Indonesia	1993 - 1998	Permanent worker
Ars International School	1998 - 2000	Permanent Lecturer
Galuh University	2000 - 2003	Permanent Lecturer
Persada Indonesia Unversiy YAI	2004 - now	Permanent Lecturer
Winaya Mukti University	2000 - now	Supporting Lecturer
BRI Institute	2018 - now	Foundation Operational

4. Awards/Honours

NO	YEAR	AWARD	SOURCES
1	1997	CERTIFIED QUALITY MANAGER	AMERICAN SOCIETY FOR QUALITY
2	2015	CERTIFIED MARKETING ANALYS	AMERICAN ACADEMY PROJECT MANAGEMENT

5. Publications (For the recent 5 years and related field)

Journal Publication

NO	YEAR	TITLE	EDITOR	VOLUME / NUMBER	Journal Name
1.	2018	Building Customer Loyalty.	UTM	Vol. 7	International Journal of Engineering & Technology , p. 412-416, ISSN: 2227-524X
2.	2017	Model of Consumer Decision Making: An Empirical Study of Credit Card Customer in Jakarta.	Ilhan Ozturk	Vol. 8	International Review of Management and Marketing, ISSN: 2146-4405

3.	2015	Entrepreneurship Orientation for Building Business Performance: An Empirical Study Distro Small Medium Enterprises Bandung City, Univ. Teknologi Malaya, 10- 11 Januari 2015	Ilhan Ozturk	2146 - 4138 Vol 5 (Special Issue)	International Journal of Economic and Finance, Issues 2015, 5, p.144-149, ISSN: 2146-4138
----	------	--	--------------	--	---

4	2016	Determinants of Customer Satisfaction and Its Implication on Customer Loyalty (The Empirical Study of Automotive Customer in Medan)	Vijai	13, No.7 (2015): 5043-5064	International Journal of Applied Business and Economic Research
5	2016	Model of Employee Performance : The Empirical Study at Civil Servants in Government of West Java Province.	Vijai	13, No.3	International Journal of Economic Research (IJER)
6	2016	Model Of Customer Satisfaction: The Empirical Study at BRI in Jambi.	Vijai	14, Number 6 (Part-1)	International Journal of Applied Business and Economic Research
7	2016	Determinants of marketing performance: empirical	Springer Open	20165:1693	Springer Plus

		study at National Commercial Bank in Jakarta Indonesia.			
8	2016	Model of Customer Satisfaction: Empirical Study at Fast food Restaurants in Bandung		Vol. 5 No. 6	International Journal of Business and Commerce
9	2017	Model of Consumer Behavior Intention	Vijai	Vol. 14, Number, 6,	International Journal Of Economic Research
10	2017	Holistic Marketing Implementation to Increase Company Trust and Image on state Banking Industries (A Customer survey on Customers of State Banks in West Java)	Vijai	Vol. 15, Number, 6 2017	International Journal Of Applied Business and Economic Research

11	2016	Building of educationg Image	Vijai	Vol. 14 No.12	Internationa l Journal of Applied Business and Economic Research
12	2016	Model of Students Decision to choose College : an Empirical study at the first semester of private higher education in Indonesia		Vol. 7, Issue, 4,	Internationa l Journal Of Recent Scientific Research (IJRSR)
13	2019	Satisfaction P4GN Program of Narcotics National Agency and Its Implication of Trust Students in DKI Jakarta	Ilhan Ozturk	Vol.9, No.5 (2019)	Internationa l Review of Managemen t and Marketing
14	2019	MODEL FOR DEVELOPM ENT OF A BUSINESS STRATEGY	Ilhan Ozturk	Vol 9, No 6 (2019)	International Energy Economics and Policy

		FOR RENEWABLE ENERGY TECHNOLOGY SERVICES		
--	--	---	--	--

6. Professional Contributions

NO	YEAR	ACTIVITY PROGRAM	INSTITUTION	Key note
1.	2018	Semiloka Karya Ilmiah Bagi Mahasiswa Sarjana (Strata-1) dan Magister (Strata-2). Di Hotel Papandayan Bandung. 12 Mei 2018	FEB UNWIM, Bandung	Modertor
2.	2017	Workshop at "5th International Conference on Applied Business and Economic Research", di Intercontinental Bali Resort-Bali. 20-21 May 2017		Keynote
3.	2017	Workshop: Menyiapkan Artikel Berkualitas Untuk Jurnal Terindeks SCOPUS. 11 Oktober 2017	FEB UPI YAI, Jakarta	Keynote

4.	2016	Workshop Penulisan Artikel Terindeks Thomson Reuters "The 1st Global Conference in Business, Management, and Entrepreneurship". 28 Juli 2016	UPI Bandung	Keynote
5.	2016	"1st Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship". 08 Agustus 2016	UPI Bandung	Presenter
6.	2016	Workshop Penerapan SPSS dan Eviews dalam Penelitian Sosial. 09 Mei 2016	FE UPI YAI, Jakarta	Keynote
7.	2016	Workshop "4th International Conference on Business, Management, Economics, Finance and Social Science" di New Delhi - India. 17-18 Desember 2016		Presenter

8.	2015	International Seminar “Globalisation and Internationalisation Towards The Asean Economic Community (AEC 2015): Opportunity or Threat to Indonesia		Moderator
9.	2015	Pelatihan Penulisan Proposal Pengabdian Masyarakat. 23 November 2015		Keynote
10	2019	MARSc Model for Achieving Business Performance	Pamulang University	Keynote

7. Supervisory/Examinor Experience (Doctoral Program)

- 1) Anggota Promotor III, Ngadino Surip, UPI-YAI Sidang Disertasi, 27 Juli 2018.
- 2) Penelaah/ Penguji, Roy, UPI-YAI, Seminar Disertasi, 28 Mei 2017
- 3) Anggota Promotor III, Wilhelmus Hary Susilo, UPI-YAI, Seminar Disertasi, 24 Mei 2017
- 4) Oponen Ahli, Sjarifuddin Hasan, UPI-YAI, Sidang Disertasi, 12 April 2017.
- 5) Oponen Ahli, Dadjim Sinaga, UPI-YAI, Sidang Disertasi, 29 Juni 2016.
- 6) Tim Promotor II. Sunarso Rizan, UPI-YAI, Sidang Disertasi, 6 Agustus 2018.
- 7) Oponen Ahli, Yopi Yulius, UPI-YAI, Sidang Disertasi, 5 Agustus 2018.
- 8) Oponen Ahli, Maiwani Anwar, UPI-YAI, Sidang Disertasi, 5 Agustus 2018.
- 9) Promotor II. Sugito, UPI-YAI, Ujian Kualifikasi Doktor, 2019
- 10) Promotor III, Tiar Sugianto, UPI-YAI, Ujian Kualifikasi Doktor, 2019.
- 11) Promotor II, Syahril. UPI-YAI, Ujian Hasil Penelitian, 2019.
- 12) Promotir II, Rita Zahara, UPI-YAI, Ujian Hasil Penelitian, 201

8. **Research Project** (*Related Field*)

- Anggota Tim, Customer Satisfaction and Loyalty Survey. PT. Indosat. Bandung, 2018. P3B-UNPAD.
- Anggota Tim, Identifikasi Potensi UMKM yang Bankable untuk PT. Bank Jabar. 2018. P3B-UNPAD.
- Ketua Tim. Analisis dan Deskripsi Jabatan serta keuangan PT. Surya Selecta. M2M Solution dan ND Consulting. 2018.
- Peneliti Ahli. Identifikasi Potensi Pasar Teknologi di Indonesia. BPPT, Jakarta. 2018.
- Ketua Tim. Kajian pengujian produk/ layanan BPPT. Jakarta, 2018.
- Ketua Tim. Kajian Teknologi Masa Depan. BPPT. Jakarta, 2019.
- Ketua Tim, Kajian Pengembangan Strategi Bisnis Layanan Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi., BPPT. 2019.
- Ketua Tim, Kajian Pengembangan Strategi Bisnis Layanan Bidang Energi Terbarukan., BPPT. 2010.
- Narasumber, Kajian Pengembangan Strategi Produk/ Layanan Lembaga Perekayasaan Teknologi Berdasarkan Demand Full. BPPT. 2019.
- Hibah Bersaing DIKTI, Model kualitas pelayanan dan kerelasiaan Industri Telekomunikasi Selular di Jawa Barat. 2015.