

# **Strategi Praktis Pengembangan Pendidikan Vokasi**

Dr. Agustinus Setyawan

# **Strategi Praktis Pengembangan Pendidikan Vokasi**

Oleh: Dr. Agustinus Setyawan

Cetakan ke-1 : Oktober 2020

Perancang Sampul : Sigit Supradah

Penata Letak : Andre Iwong

# HAL KDT

# TESTIMONI

---

“Buku ini penting bagi peserta didik dan pendidik di pendidikan vokasi untuk mempersiapkan diri menjawab tuntutan dunia kerja. Buku ini membuka kesadaran terhadap hal-hal apa yang harus dilakukan mulai sekarang supaya dapat tetap eksis di tengah-tengah perubahan yang terjadi”

**E. Widiyo Hari Murdoko, S.Psi.**

**Psikolog, Trainer/Fasilitator-Konsultan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia dan Organisasi, Pembicara Publik,  
Inspirator Pemberdayaan Diri,  
Penulis 16 buku pengembangan diri-motivasi-leadership**

---

“Dari mengupas fenomena dan rancangan besar pendidikan vokasi beserta pembekalan-pembekalan peserta didik hingga bagaimana mengelola perubahan yang dipandang sebagai keniscayaan, Agustinus Setyawan menceritakan beberapa urgensi percepatan dan pengembangan pendidikan vokasi berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya”

**Prof. Ir. H. Syamsir Abduh, M.M., PhD., Guru Besar Fakultas  
Teknologi Industri Universitas Trisakti**

---

“Jika Anda membaca mass media naik cetak maupun online maka anda temukan ribuan lowongan kerja yang tidak terisi. Namun ada juga ribuan orang menganggur dan mencari pekerjaan. Lha masalahnya di mana? Jawaban sederhananya adalah: tidak cocoknya lulusan Universitas (pendidikan) di Indonesia dengan kebutuhan di lapangan pekerjaan. Jadi dibutuhkan pendidikan vokasi untuk dapat mengisi kesenjangan ini sebagai pelaku *link and match* antara pendidikan dan lapangan kerja. Lho kok ada banyak lulusan pendidikan vokasi yang menganggur dan tidak terserap lapangan pekerjaan? Jangan-jangan ada juga kesalahan penyelenggaraan pendidikan vokasi di Indonesia? Buku karangan Doktor Agustinus ini akan membantu Anda membedah

apa yang harus dilakukan dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi agar sesuai kebutuhan lapangan pekerjaan. Sebagai user pendidikan vokasi sekaligus akademisi maka perspektif Doktor Agustinus akan memberikan gambaran lengkap dua arah. Pasti akan berguna bagi Anda pemerhati pendidikan vokasi di Indonesia. *Enjoy reading.*”

**Dr. Eko Utomo**  
**Praktisi Leadership Development**

---

Di dalam pendidikan vokasi, memberikan pengalaman industri kepada peserta didik mutlak harus dilakukan. Tuntutan industri harus bisa dirasakan dan dialami oleh mahasiswa/i. Buku ini memberikan gambaran yang lengkap mengenai apa saja yang dibutuhkan oleh institusi pendidikan vokasi, supaya lulusannya *link & match* dengan DUDI. Selain kompetensi, yang memang harus dikuasai, pendidikan karakter-mentalitas dasar juga menjadi kunci keberhasilan.

**Dipl. Ing. Richardus Henri Paul, MBA**  
**Direktur Politeknik Industri ATMI**

---

“Buku ini akan menjadi suatu referensi yang sangat berharga dan komprehensif untuk mengembangkan pendidikan vokasi yang sesuai dengan tuntutan dunia sumber daya manusia saat ini dan di masa yang akan datang. Isi buku ini banyak mengupas terkait *hard skills, soft skills, basic mentality, K3, proses bisnis, wawasan teknologi* dan kesadaran mutu. Dengan implementasi yang tepat sasaran akan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja”

**Longgam Panggabean**  
**Senior Manager Human Resource**  
**and Talent Development PT McDermott Indonesia**

---

“Hasil kontemplasi sangat baik dari seorang akademisi dan juga praktisi yang menuangkan pemikirannya dalam bentuk sebuah buku. Konsep dan gagasannya sangat penting dijadikan sebagai referensi untuk seluruh civitas akademika pendidikan vokasi sehingga dapat bersinergi menghasilkan lulusan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, khususnya dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti (*uncertain condition*)”

**Dr. Ir. Yan Adriansyah, M.T., IPM**  
**Geotechnical Manager PT Berau Coal & Kepala Program Studi**  
**Survei dan Pemetaan Politeknik Sinar Mas Berau Coal**

---

“Buku ini adalah jawaban terhadap Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang meluncurkan Program Gerakan Perjudohan antara Dunia Industri, Dunia Kerja dengan Dunia Pendidikan Vokasi pada Mei 2020. Kaya dengan pengalaman di bidang industri, Dr. Agustinus secara nyata menjabarkan aspek penting dalam proses revitalisasi pendidikan vokasi dan sangat tepat menjadi panduan untuk mewujudkan daya saing pendidikan vokasi di kancah Internasional”

**Dr. Agustina Fitrianingrum**  
**Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam**

---

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Buku ini penulis persembahkan kepada keluarga tercinta yang telah banyak menginspirasi dan selalu memberi semangat penulis dalam menyelesaikan buku ini: Vincentia Sri Padmawati (istriku), Natalia Desy Putri Setyawati, Laurentia Rachel Putri Setyawati, Beatrice Adinda Putri Setyawati (anakku), Alm. Antonius Sugiono dan Alm. Antonia Utami (orangtuaku), Didit Haryanto (adikku), dan semua keluarga besarku.

Untuk semua pembaca semoga buku ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi dalam membuat rancangan strategi praktis dalam pengelolaan pendidikan yang berbasis vokasi.

## DAFTAR ISI

Testimoni .....	iii
Halaman Persembahan.....	vi
Daftar Isi .....	vii
Ucapan Terima Kasih.....	ix
Kata Pengantar .....	xi
Pendahuluan.....	xv
Bab I Fenomena dan Rancangan Besar Pendidikan Vokasi	1
Bab II Mengelola Perubahan.....	9
Bab III Pembekalan Mentalitas Dasar .....	19
Bab IV Pembekalan <i>Soft Skills</i> .....	29
Bab V Pembekalan Proses Bisnis.....	37
Bab VI Pembekalan Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	45
Bab VII Potensi Dasar Pembentuk Kompetensi.....	53
Bab VIII Penilaian Berbasis Kompetensi .....	71
Bab IX Wawasan Kesadaran Mutu .....	83
Bab X Wawasan Kewirausahaan .....	91
Bab XI Wawasan Teknologi.....	101
Daftar Pustaka .....	109
Sekilas Tentang Penulis .....	113





## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas pertolongan dan bimbingan-Nya sehingga buku pertama ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan terselesainya penulisan buku ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kritikan, masukan, nasihat, dan dukungan sehingga buku ini menjadi lebih lengkap dan bermakna untuk dibaca.

1. Para pembaca buku ini yang telah berkenan untuk meluangkan waktunya. Tanpa pembaca, buku ini tidak akan ada nilainya.
2. Penerbit Pohon Cahaya yang untuk pertama kalinya bersedia menerbitkan buku penulis.
3. Bapak E. Widiyo Hari Murdoko yang dengan sabar bersedia menjadi mentor, sumbangan pemikiran yang luar biasa, dan juga selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan buku ini.
4. Bapak Arief Wiedhartono yang sudah berkenan memberikan kata pengantar dalam buku ini sehingga menjadikan buku ini memiliki kekuatan untuk diimplementasikan.
5. Bapak E. Widiyo Hari Murdoko, Bapak H. Syamsir Abduh, Bapak Eko Utomo, Bapak Henry Paul, Bapak Longgam Panggabean, Bapak Yan Adriansyah, dan Ibu Agustina

Fitrianingrum yang sudah berkenan memberikan komentar pada buku ini.

6. Mas Guruh Krisnantara, Mas Anthonius Dhinar Hasto Wisnugroho, dan Mas Feri Putra Prakus Tidar yang bersedia menjadi teman diskusi dan berkenan memberikan sumbangan pemikiran sehingga buku ini menjadi lebih bermakna.
7. PT Berau Coal Energy (Sinar Mas Mining Group) tempat dimana penulis belajar untuk menggali potensi sebagai praktisi dalam bidang pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam proyek pengembangan vokasi politeknik sebagai salah satu pilar pendidikan.
8. PT McDermott Indonesia tempat dimana penulis mulai mengasah dan belajar serta mempratekkan konsep pusat pelatihan dan pengembangan vokasi pada proyek infrastruktur migas.
9. Fakultas Ekonomi Universitas Internasional Batam tempat di mana penulis menjadi salah satu tenaga pengajar di Program Studi Manajemen (Sarjana dan Pasca Sarjana).
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

# KATA PENGANTAR

Oleh: Arief Wiedhartono

Operations and HSE Director, PT Berau Coal Energy

Pemerintah Pusat melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah meluncurkan Gerakan Perjodohan antara Dunia Industri, Dunia Kerja dengan Dunia Pendidikan Vokasi. Ini merupakan program strategis dalam menentukan arah menuju proses revitalisasi pendidikan vokasi dan harus mendapatkan dukungan dari pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*). Kolaborasi antara pendidikan vokasi dan dunia industri akan menghasilkan energi yang kuat untuk melakukan percepatan dalam program perjodohan tersebut.

Lulusan sekolah vokasi tidak cukup hanya “siap pakai”, akan tetapi harus diperlukan upaya yang optimal agar menjadi “siap dicari” oleh dunia usaha dan industri. Untuk mencapai tujuan tersebut, selain pemenuhan *hard skills* juga diperlukan pembekalan lain seperti mentalitas dasar, dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), *soft skills*, proses bisnis, budaya belajar dan budaya kerja, kesadaran mutu, wawasan teknologi, dan dasar-dasar untuk menunjang kewirausahaan.

Penyelenggaraan sekolah vokasi perlu adanya keselarasan dengan dunia kerja sehingga kompetensi peserta didik dapat memenuhi tuntutan kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja

(*labor market*). Setiap kegiatan dalam proses belajar dan mengajar baik teori dan praktek harus merujuk pada kurikulum yang telah dirumuskan bersama dengan praktisi dari industri dan dilakukan penilaian yang berbasis kompetensi (*competency-based assessment*).

Sebagai seorang praktisi dan juga akademisi, Agustinus Setyawan, dengan buku yang ditulisnya dengan judul “Strategi Praktis Pengembangan Pendidikan Vokasi” mencoba untuk memberikan sumbangsih pemikirannya dalam menjawab tantangan-tantangan tersebut. Tentunya sudah ada literatur dan buku-buku yang terkait dengan pengembangan pendidikan vokasi, namun semuanya itu bertujuan untuk saling melengkapi dan memudahkan pembacanya dari berbagai sudut pandang pemikiran dan pengalaman.

Buku ini sangat penting sebagai pegangan bagi para peserta didik supaya dapat mempersiapkan dirinya sedini mungkin sebelum terjun ke dunia kerja. Sehingga mulai saat ini dapat melakukan hal-hal yang sangat dibutuhkan ketika berada dalam dunia kerja yang penuh dengan dinamika dan perubahan yang sangat cepat. Buku ini juga menjadi hal yang penting untuk para pendidik sehingga dapat memberikan pembekalan kepada peserta didik tidak hanya dari sisi teknis saja tetapi hal-hal yang berhubungan dengan pengembangan diri juga menjadi perhatian. Sehingga kapasitas peserta didik akan semakin lengkap dan dapat menunjukkan kinerja yang diharapkan oleh dunia kerja.

Buku ini juga bagus untuk menjadi pengetahuan bagi para profesional di dunia kerja dan industri untuk memahami tentang proses pendidikan vokasi yang membentuk lulusan yang tidak saja siap secara teknis tetapi siap beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang dinamis di dunia kerja dan industri.

Masukan-masukan dan interaksi yang berkelanjutan antara pendidikan vokasi dan dunia kerja akan menjadikan pendidikan vokasi selalu adaptif dan menjadi sumber tenaga kerja yang siap dicari oleh industri.



## PENDAHULUAN

Sebagai awal tulisan buku ini, izinkan penulis untuk menyajikan sebuah *quote* dari **Ben Bernanke** yang sangat memberikan inspirasi terkait pentingnya kualitas tenaga kerja terhadap keberhasilan ekonomi suatu negara “*No economy can succeed without a high-quality workforce, particularly in an age of globalization and technical change*”. Artinya bahwa tidak ada ekonomi yang berhasil tanpa adanya kualitas tenaga kerja, khususnya di era globalisasi dan perubahan teknis. Untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi tentunya juga harus didukung dengan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi. Pendidikan merupakan sebuah kekuatan yang dapat mengubah suatu peradaban dan juga masa depan suatu bangsa.

Dari beberapa fenomena yang meliputi dampak Revolusi Industri 4.0, indek daya saing talenta yang masih terbilang rendah, dan jumlah pengangguran terbuka dari kontribusi lulusan sekolah, dapat disimpulkan bahwa masih banyak pekerjaan rumah yang harus dilakukan dalam merevitalisasi secara menyeluruh di bidang pendidikan khususnya vokasi. Era Revolusi Industri 4.0 juga menyebabkan banyak perubahan konsep terkait pekerjaan, struktur pekerjaan, dan juga kompetensi lulusan sekolah vokasi terutama kesiapannya dalam melakukan perubahan diri serta

menyesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri saat ini.

Dalam melakukan revitalisasi pendidikan vokasi diperlukan strategi yang tepat. Dalam buku ini penulis memberikan sumbangsih pemikiran dan dapat dijadikan sebagai strategi praktis dalam pengembangan pendidikan vokasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kita menyadari bahwa perubahan itu selalu ada dan bagaimana kita harus dapat mengelola perubahan itu dengan baik. Pembekalan mentalitas dasar dan *soft skills* sangat diperlukan oleh peserta didik untuk mempersiapkan mereka dalam mengelola diri, mengelola pekerjaan, dan juga mengelola orang lain pada saat mereka nanti memasuki dunia kerja yang riil. Kesadaran keselamatan kerja dan mutu juga harus dipersiapkan sejak dini agar kedua hal tersebut bisa menjadi kebiasaan dan akhirnya bisa menjadi budaya yang melekat dan mandarah daging di setiap orang. Pembekalan proses bisnis dapat diberikan secara bertahap kepada peserta didik dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang proses bisnis industri sehingga wawasan peserta lebih komprehensif.

Untuk memenuhi tuntutan kompetensi yang ada di dunia kerja, penyelenggaraan pendidikan vokasi harus menerapkan sistem penilaian yang berbasis kompetensi sehingga akan terjadi keselarasan (*link and match*). Pengujian kompetensi merupakan bagian yang terintegrasi dari proses pembelajaran yang diarahkan untuk menilai peserta didik dengan memberikan evaluasi terkait proses belajar, kemajuan belajar, dan perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan (*continual improvement*). Pemberian tugas dalam bentuk proyek-proyek kecil dan pelaksanaan *Teaching Factory* (TEFA) selain untuk meningkatkan kompetensi



teknis juga mengajarkan peserta didik untuk bisa belajar dan menumbuhkan jiwa kewirausahawan sehingga akan bermanfaat pada saat setelah lulus nantinya.



# **BAB I**

## **FENOMENA DAN RANCANGAN BESAR PENDIDIKAN VOKASI**

Peradaban dunia setiap saat menghadapi perubahan yang sangat cepat dan dinamis, hal ini tidak bisa dihindari oleh siapa pun. Di era Revolusi Industri 4.0 perkembangan teknologi dan informasi juga terjadi sangat cepat dan masif. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa Revolusi Industri 4.0 merupakan integrasi antara teknologi *cyber* dan teknologi otomatisasi yang membawa banyak perubahan dengan segala konsekuensinya.

Dampak dari Revolusi Industri 4.0 sangat besar tidak hanya bagi dunia usaha dan industri namun juga di sektor-sektor lainnya termasuk pendidikan. Era Revolusi Industri 4.0 juga menyebabkan banyak perubahan konsep terkait pekerjaan, struktur pekerjaan, dan juga kompetensi lulusan sekolah vokasi terutama kesiapannya dalam melakukan perubahan diri serta menyesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri saat ini.

Menurut laporan *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) tahun 2019, Indonesia berada pada peringkat 67 dari 125 negara dan berada di bawah 5 negara ASEAN yang lainnya seperti Singapura yang berada pada peringkat 2, Malaysia pada peringkat 27, Brunei Darussalam pada peringkat 36, Filipina

pada peringkat 58, dan Thailand pada peringkat 66. Secara umum, beberapa faktor yang dinilai oleh GTCI adalah mengenai bagaimana pertumbuhan suatu negara, bagaimana upaya menarik dan mempertahankan talenta, dan bagaimana langkah dalam menyediakan sumber daya untuk mengembangkan strategi dalam meningkatkan daya saing talenta tersebut.

Dalam perspektif global, jika melihat kondisi saat ini artinya masih banyak pekerjaan rumah yang besar dari negara kita untuk melakukan pembenahan sistem pendidikan vokasi agar dapat memiliki daya saing di kancah internasional. Sementara negara Switzerland dari beberapa tahun terakhir masih menduduki peringkat teratas dengan salah satu keunggulan dari negara tersebut adalah sistem pendidikan vokasinya yang saat ini telah menjadi rujukan dari banyak negara untuk melakukan studi banding (*benchmarking*) ke negara tersebut. Selain negara Switzerland juga terdapat beberapa negara yang memiliki sistem pendidikan vokasi yang unggul seperti Jerman, Austria dan Jepang.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran terbuka pada bulan Agustus 2019 sebesar 5,28% atau mencapai 7,05 juta orang. Berdasarkan data tersebut, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memberikan kontribusi sebesar 10,42%, lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 7,92%, lulusan Diploma sebesar 5,99% dan lulusan Universitas sebesar 5,67%.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa lulusan sekolah yang berbasis vokasi masih belum terserap secara optimal di dunia kerja. Kondisinya memang ironis karena lulusan yang seharusnya dipersiapkan untuk banyak terserap di dunia kerja, namun kenyataannya belum seperti yang diharapkan. Menghadapi

persoalan tersebut kemudian muncul pertanyaan: apa sebenarnya yang menjadi penyebab utamanya?

Beberapa hal yang menyangkut persoalan teknis dan non-teknis pasti banyak terjawab di sini, namun yang pasti salah satu dari jawaban tersebut adalah tentang masih adanya kesenjangan (*gap*) kompetensi yang masih belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh pasar kerja saat ini sehingga menyebabkan kurang siapnya lulusan sekolah yang berbasis vokasi tersebut dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang berbasis vokasi di negara kita akan terus menjadi pekerjaan rumah yang besar dan dibutuhkan kepedulian yang tinggi untuk melakukan revitalisasi secara menyeluruh. Semua pihak yang terkait harus berkontribusi untuk menjadi agen perubahan (*agent of change*) dalam proses revitalisasi pendidikan yang berbasis vokasi sehingga salah satu dari program pemerintah pusat yang telah mencanangkan “SDM Unggul, Indonesia Maju” akan terwujud dan mengalami percepatan yang luar biasa.

Dr. Charles Allen Prosser (1871-1952) sebagai Bapak Pendidikan Vokasi di Amerika Serikat mengatakan bahwa pendidikan vokasi membutuhkan lingkungan pembelajaran yang menyerupai dunia kerja dengan peralatan yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja. Artinya apa yang diajarkan di pendidikan vokasi harus sejalan (*in line*) dengan apa yang dikerjakan di tempat kerja.

Pendidikan vokasi juga dituntut untuk dapat membentuk peserta didik yang memiliki kemampuan *soft skills* dan *hard skills* yang mumpuni dan juga didukung dengan pelatihan

mental dan fisik, sikap (*attitude*), pembekalan kesadaran mutu, serta pembekalan kewirausahaan (*entrepreneurship*) sehingga peserta didik akan menjadi lebih lincah (*agile*) dalam beradaptasi terutama pada saat peserta didik terjun di dunia industri setelah lulus nantinya. Dalam bab ini, penulis akan *sharing* lebih dalam terkait rancangan besar (*grand design*) pendidikan vokasi yang dibagi menjadi beberapa tahapan inti.

### **Pembinaan Mental & Fisik, Dasar K3, Dasar Teknik, dan Proses Bisnis**

Pembinaan mental dan fisik dilakukan sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai dan dalam hal ini bisa dilakukan secara mandiri dan/atau bekerja sama dengan instansi yang berkompeten di bidang tersebut. Tentunya program ini bisa dibuat sesuai dengan kebutuhan (*tailor-made*) dan dilakukan dengan pembinaan mental dan fisik yang modern dan jauh dari unsur perploncoan serta mengacu pada kegiatan yang memberikan nilai tambah (*added value*) pada peserta didik. *Outcome* dari pembinaan ini diharapkan akan membentuk peserta didik lebih disiplin, percaya diri, dan memiliki sikap (*attitude*) yang lebih baik.

Sementara itu pembinaan dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dilakukan juga pada awal kegiatan belajar mengajar dan dalam hal ini bisa berkolaborasi dengan pihak industri melalui penyusunan kurikulum, pelaksanaan pemberian materi, pelaksanaan praktek di lapangan, hingga pelaksanaan evaluasi/asesmen yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun dan dikolaborasikan dengan persyaratan kompetensi yang dibutuhkan dalam industri. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan bagian yang sangat penting

dan harus diajarkan sedini mungkin kepada peserta didik karena dampak kecelakaan kerja bisa memiliki efek domino yang luar biasa yang dapat merugikan pekerja itu sendiri, keluarga pekerja, perusahaan, dan juga masyarakat yang berada di sekitarnya.

Hal lainnya yang juga perlu ditekankan dari awal adalah bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu dan harus menjadi budaya yang mendarah daging dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.

Demikian juga dasar-dasar teknik juga diberikan sesuai dengan kurikulum yang diselaraskan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan sudah dirancang bersama-sama dengan para praktisi industri sehingga menghasilkan kurikulum yang cocok (*matching*) dengan kebutuhan industri saat ini. Dalam pelaksanaan pemberian materi dan praktek bisa dibuat skema 40% materi diberikan oleh akademisi dan 60% materi diberikan oleh praktisi dari industri. Tentunya skema ini hanya sebagai contoh praktis saja dan secara aktualnya bisa disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi dari masing-masing institusi pendidikan vokasi.

Tidak kalah pentingnya, untuk pembekalan proses bisnis juga dilakukan oleh praktisi industri yang telah menjalin Program Kerja Sama (PKS) dengan institusi pendidikan vokasi. Pelaksanaan pembekalan proses bisnis bisa dilakukan selama semester 1 dan 2 dengan cara mendatangkan *Subject Matter Expert* (SME) dari industri yang dapat mengenalkan secara umum proses bisnis suatu industri (*business process*) dari hulu (*upstream*) sampai hilir (*downstream*). Tentunya proses bisnis ini tergantung dari jenis industri yang disesuaikan dengan jurusan/program studi yang ada di institusi pendidikan vokasi tersebut.

Dalam prakteknya bisa juga dilakukan *cross type industry* agar lebih komprehensif pemahamannya terhadap proses bisnis di berbagai industri. Pembekalan proses bisnis ini harus dilakukan secara intensif dan tidak musiman atau hanya formalitas saja karena kegiatan ini sangat penting dan dapat memberikan pemahaman sejak dini tentang proses bisnis sehingga akan membuat peserta didik lebih familiar terhadap gambaran industri secara umum.

### **Pembekalan *Soft Skills***

Setelah pada tahapan pertama dilengkapi dengan pembekalan mental dan fisik, dasar K3, dasar teknik, dan proses bisnis, maka tahapan berikutnya adalah pembekalan *soft skills* dengan tujuan untuk menghasilkan peserta didik yang kreatif, inovatif, adaptif, dan tangkas (*agile*). Pembekalan *soft skills* bisa dimulai dari *character building*, *communication skills*, *presentation skills*, *leadership skills*, dan *creative problem solving*. Setelah mengikuti dasar-dasar *soft skills* tersebut peserta didik diharapkan mampu untuk beradaptasi dan bisa bertahan serta menyesuaikan diri pada saat melakukan *On The Job Training* (OJT) di industri nantinya.

Pelaksanaan *soft skills* bisa dilakukan secara mandiri dan bisa juga berkolaborasi dengan praktisi industri yang telah menjalin Program Kerja Sama (PKS) atau jika diperlukan bisa mendatangkan pembicara dari konsultan manajemen dan/atau *professional training provider*.

Proses penempatan yang mencakup *creativity*, *innovation*, *adaptivity*, dan *agility* pada peserta didik memerlukan beberapa kondisi yang harus mendukung yaitu Program Kerja Sama (PKS) dengan berbagai industri dan kesiapan *Teaching Factory* (TEFA) yang ada pada institusi pendidikan vokasi tersebut.



Mengapa tahapan pertama harus dilakukan dengan benar dan terukur? Karena jika tahapan pertama sudah dilakukan dengan benar dan terukur, maka peserta didik yang melakukan *On The Job Training* (OJT) di industri akan lebih siap untuk beradaptasi dan dapat memberikan nilai tambah (*added value*) bagi industri tersebut. Apa yang terjadi jika tahapan pertama tidak dilakukan dengan benar dan terukur? Jika tahapan pertama tidak dilakukan dengan benar dan terukur, maka peserta didik yang melakukan *On The Job Training* (OJT) justru akan menjadi beban dan tentunya juga merugikan bagi industri tersebut.

Program *On The Job Training* (OJT) harus dirancang dengan baik, koordinasi yang baik, pelaksanaan yang terorganisir dan sistematis, dan sistem penilaian/evaluasi yang terukur dengan jelas. Masing-masing peserta didik akan dititipkan kepada *buddy* dan *mentor* dari industri dan akan diberikan penilaian sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Dalam prakteknya, *buddy* dan *mentor* industri tidak akan melepas peserta didik sepenuhnya, melainkan akan selalu memantau dan membimbing peserta didik agar semakin matang dalam ‘belajar bekerja’ untuk mengasah kreativitas, inovasi dan ketangkasan dalam menghadapi dunia kerja yang nyata dengan banyak masalah-masalah yang harus diselesaikan nantinya.

## **Penempatan Kualitas, Budaya Industri dan Kewirausahaan**

Setelah melalui tahapan pembekalan *soft skills* untuk penempatan *creativity*, *innovation*, *adaptivity* dan *agility*, tahapan berikutnya fokus pada penempatan kualitas, budaya industri dan kewirausahaan pada peserta didik. Tujuan dari tahapan ini adalah

terciptanya kebiasaan bekerja secara sistematis, efektif, efisien dan juga memiliki jiwa kewirausahaan yang kuat.

Peserta didik diberikan pelatihan tambahan seperti kualitas proses dan hasil kerja, kesadaran mutu, *total quality management* (TQM), 5R, dan kewirausahaan yang telah dipelajari dan dipraktekkan melalui *Teaching Factory* (TEFA). Selain itu peserta didik juga dapat diberikan proyek-proyek dengan skala kecil untuk peningkatan kualitas dan produktivitas serta akan dilatih untuk mempresentasikan kepada *mentor*, pimpinan institusi pendidikan vokasi, dan juga pimpinan perusahaan tempat melakukan OJT di akhir semesternya.

Hasil dari proyek-proyek tersebut tentunya dapat dijadikan sebagai karya tulis ilmiah maupun nantinya diangkat menjadi tugas akhir sebagai salah satu persyaratan kelulusan. Untuk hal yang lebih jauh lagi, harapannya produk-produk dari peserta didik tersebut dapat memiliki hak paten yang selanjutnya bisa diproduksi secara masal. Dengan memperhatikan dan melaksanakan ketiga tahapan inti di atas, diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan vokasi yang berdaya saing tinggi sehingga mampu membantu mempercepat program pemerintah dalam pembangunan pilar pendidikan.

## **BAB II**

# **MENGELOLA PERUBAHAN**

### **Perubahan Pasti Terjadi**

Dalam setiap dimensi kehidupan, perubahan selalu pasti ada, dan tidak ada sesuatu yang abadi dalam kehidupan. Siklus kehidupan Anda pun mengalami hal yang sama. Anda lahir, berkembang, dan pada akhirnya mati. Bahkan orang bijak mengatakan, kalau Anda ingin berkembang, maka berubahlah. Orang bijak mengatakan, bahwa pada dasarnya setiap yang ada dalam kehidupan ini pasti akan berubah.

Yang tidak berubah hanyalah perubahan itu sendiri, sehingga kita dapat mengambil benang merah bahwa selama kita menjalani kehidupan tidak akan pernah bisa menghindar dari perubahan tersebut. Meskipun ada beberapa orang yang enggan berubah, padahal sebenarnya secara tidak disadari bahwa seseorang telah banyak mengalami perubahan dalam dirinya. Tidak dapat dipungkiri bahwa dunia terus berubah dan terjadi begitu cepat dan masif.

Perubahan yang terjadi tidak hanya terjadi pada satu sisi kehidupan. Bahkan dalam semua bidang kehidupan pasti akan mengalami adanya perubahan, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Terus ada perubahan yang terjadi, dari sisi kurikulum,

sarana-prasarana pembelajaran, metodologi pembelajaran, sasaran pembelajaran, dan juga capaian dari proses pembelajaran itu sendiri.

Artinya orang-orang seperti apa yang dihasilkan oleh proses pembelajaran juga akan mengalami perubahan. Terutama tuntutan-tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang apabila selesai menjalani proses pembelajaran. Tuntutan saat ini, standar minimal kompetensi yang harus dikuasai seseorang harus lebih kreatif dan inovatif. Karena salah satu hal yang dapat mengimbangi adanya perubahan adalah inovasi.

Hal ini tentu saja salah satunya karena ingin memenuhi tuntutan yang terjadi di dunia riil yaitu dunia kerja. Maka tidaklah berlebihan apabila dikatakan bahwa perubahan-perubahan yang dilakukan di dunia pendidikan tentu saja ingin menjawab kebutuhan-kebutuhan yang terjadi di pasar kerja. Adanya tuntutan perubahan di dunia kerja mengandung konsekuensi bahwa para individu yang sekarang berada dalam dunia pendidikan harus juga mempunyai persepsi bahwa berubah adalah suatu keharusan. Sehingga hasil akhir dari suatu proses pembelajaran tidak hanya sekedar lulus atau mendapatkan ijazah tetapi kualitas seperti apa yang dapat menjawab kebutuhan dunia usaha dan industri, itulah sebagai salah satu tolok ukurnya. Semakin banyak lulusan yang diserap oleh dunia usaha dan industri, maka semakin berhasil dunia pendidikan tersebut dalam meningkatkan kualitas lulusannya.

Maka semua pihak yang berada dalam lingkaran proses pembelajaran juga harus mau membuka diri terhadap angin perubahan ini. Mengapa hal ini perlu dilakukan? Karena apabila

sesorang tetap bertahan dengan persepsi dirinya bahwa tanpa berubah masih dapat “hidup” tentu saja cepat atau lambat seseorang tersebut akan menjadi manusia-manusia yang terpinggirkan atau terpaksa dipinggirkan oleh perubahan itu sendiri. Maka tidak ada kata lain supaya tetap dapat bertahan atau berkembang, maka betapa pun sulitnya harus rela untuk melakukan penyesuaian diri terhadap hal-hal baru yang menjadi tuntutan.

Meskipun perubahan itu sendiri tidak selalu menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi Anda, tetapi tidak ada jalan lain, kalau Anda ingin maju, ingin lebih baik, dan mampu bertahan dalam setiap tuntutan yang ada maka harus berubah, itulah jawaban atas semuanya. Namun demikian, tidak banyak orang yang berani untuk melakukan perubahan. Seseorang lebih senang berada pada kondisi kemapanan yang ada (*status quo*) dan seseorang lebih cenderung merindukan datangnya masa lalu yang mungkin telah hilang.

Menurut Prof. Jagdesh Sheth dalam bukunya “*Self-Destructive Habits*” ada tujuh perilaku perusak diri yang meliputi:

1. *Denying* (menyangkal)
2. *Arrogance* (merasa lebih benar dari orang lain)
3. *Competitive myopia* (terlalu sempit memandang masa depan baru)
4. *Competency dependence* (ketergantungan pada kompetensi yang dimiliki pada masa lalu)
5. *Territorial impulse* (merasa hanya dirinya yang berhak menyatakan kebenaran)
6. *Complacency* (sudah merasa nyaman dan tidak mau berubah),
7. *Volume obsession* (mengandalkan volume besar).

Seseorang tidak sadar bahwa perkembangan zaman menuntutnya untuk berubah. Sehingga ketika pola pikir, kehidupan mental masih berada pada masa lalunya, orang ini terlalu sulit untuk menerima perubahan bahkan cenderung akan menolak, dan yang lebih parah lagi kalau kemudian melarikan diri dari perubahan tersebut. Seseorang lebih senang menciptakan dunianya dan membentengi dari perubahan yang ada.

Lalu, bagaimana dengan Anda? Apakah perubahan Anda persepsikan sebagai sesuatu yang menakutkan, mengkhawatirkan, dan bahkan sebagai ancaman? Atau justru perubahan Anda bayangkan sebagai salah satu *instrument* untuk mengembangkan diri Anda? Jawaban atas pertanyaan itu tentu saja akan membawa pengaruh kepada sikap dan tindakan Anda dalam menghadapi perubahan itu sendiri.

Ungkapan barisan kalimat di atas, hanya ingin menegaskan, bahwa kunci penerimaan suatu perubahan adalah pada diri seseorang yang bersangkutan. Bukan pada orang lain! Hal itu seharusnya dilakukan karena dorongan kesadaran diri yang penuh, tanpa adanya suatu paksaan yang membebani!

Sungguh suatu hal yang disayangkan ketika kesadaran untuk berubah datangnya sudah terlambat. Apalagi ketika Anda sudah tidak mempunyai kekuatan apapun untuk berkontribusi. Secara tidak langsung Anda sudah dipunahkan oleh diri sendiri.

Lakukan perubahan pada saat Anda masih memiliki kekuatan dan sumber daya yang memadai dan jangan menunggu sampai pada titik kritis. Segera lakukan “*turn around*”, jangan pedulikan seberapa jauh jalan salah yang Anda jalani, putar arah sekarang juga.

## **Mengapa Perlu Berubah?**

Pertanyaan ini seringkali muncul ketika Anda tahu bahwa akan ada perubahan yang menimpa diri Anda. Pertanyaan itu muncul seiring dengan ketidakpercayaan Anda bahwa perubahan itu akan menguntungkan Anda. Anda cenderung akan mengembangkan sikap reaktif terhadap perubahan itu. Bertindak terlebih dahulu, baru kemudian melakukan pemikiran yang mendalam. Pola pikir seperti inilah yang seringkali membuat Anda terjebak pada suatu pemahaman bahwa perubahan hanya akan merugikan diri Anda. Sehingga yang terjadi adalah sikap apatis terhadap perubahan itu. Oleh sebab itu, segera rombak cara berpikir Anda!

Padahal, tuntutan untuk berubah cepat atau lambat pasti akan datang juga. Sehingga tawarannya dan pilihannya adalah: berubah atau punah! Tuntutan-tuntutan supaya Anda berubah lebih banyak datang dari perkembangan ilmu, teknologi, dan juga dipicu dengan kondisi krisis seperti yang terjadi saat ini. Sehingga ketika Anda berada di abad yang serba maju dan modern ini, potensi Anda, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis harus Anda perbarui. Artinya, Anda harus bersedia mereformasi diri Anda sendiri. Anda tidak mungkin untuk menahan lajunya perkembangan itu. Hal yang sangat mungkin Anda lakukan dan hal itu realistis adalah apabila Anda melakukan penyesuaian diri (adaptif) terhadap perubahan itu.

Anda tidak bisa mengandai-andai bahwa Anda masih berada di masa lalu Anda, padahal kenyataannya Anda sudah berada pada masa kekinian. Anda tidak mungkin memutar kembali waktu ke masa lampau Anda. Waktu terus berjalan, tanpa bisa Anda hentikan. Hal yang bisa Anda siapkan adalah bagaimana Anda mempersiapkan diri supaya tidak tergilas oleh perkembangan

waktu, yang cenderung menuju ke suatu perubahan yang sangat drastis, cepat dan masif.

### **Zona Nyaman**

Setiap orang pasti mempunyai daerah nyaman sendiri-sendiri. Hal itu akan menjadi persoalan ketika daerah nyamannya tersebut tersentuh atau mulai terganggu oleh perubahan. Daerah nyaman tersebut bisa berupa jabatan Anda, kebiasaan Anda, cara kerja Anda, pola pikir Anda, sistem perusahaan Anda, masa lalu Anda, dan banyak hal lainnya. Padahal zona nyaman tersebut suatu saat akan menjadi usang karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan yang ada. Sehingga ketika Anda tidak melakukan perubahan, maka zona nyaman yang Anda miliki tersebut tidak akan ada artinya lagi. Karena pada kenyataan yang ada manusia sering dikendalikan oleh zona nyamannya.

Banyak orang yang berusaha mati-matian mempertahankan pola kerja lamanya untuk digantikan dengan pola kerja yang baru. Alasannya, karena seseorang sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama tersebut. Sehingga ketika diperkenalkan pada pola kerja yang baru dan adanya perubahan sistem, maka cenderung akan terjadi penolakan.

Banyak orang yang merasa nyaman dengan sistem perusahaan yang lama. Banyak orang yang merasa dengan keterampilan dan sikap mentalnya yang lama masih mampu untuk bersaing. Padahaluntutannya sudah berbeda! Misalnya 15 tahun yang lalu, seseorang dengan kemampuannya mengetik manual sangat dihargai. Sekaranguntutannya tidak sekedar mampu mengetik dengan mesin ketik manual, tetapi menggunakan komputer.



Sungguh disayangkan ketika pola pikir seseorang masih terbawa pada kejayaan masa lalunya.

Padahal zaman sudah berubah. Misalnya 20 tahun yang lalu, seseorang sangat mudah untuk mencari pekerjaan, tanpa harus bersusah payah melamar ke banyak tempat. Tetapi saat ini, dengan usaha yang keras pun belum tentu mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Kalau pola pikir seseorang masih berada pada zona nyamannya, maka cepat atau lambat seseorang tersebut akan tergusur oleh tuntutan kemajuan yang ada. Sehingga pilihannya adalah: berubah atau punah!

### **Sikap Menghadapi Perubahan**

Tidak semua orang bersikap sama dalam menghadapi suatu perubahan. Tergantung bagaimana seseorang memandang, memaknai, dan menghayati perubahan itu sendiri. Namun yang paling penting adalah: apapun sikap yang ditunjukkan, perubahan itu sendiri tetap akan berjalan. Membangun mental pemenang sejak dini merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan perubahan.

Pemberian pengetahuan kepada peserta didik harus juga diimbangi dengan pembekalan mentalitas dasar (*basic mentality*) sehingga akan melahirkan generasi yang tangguh bukan hanya menjadi generasi wacana. Dukungan moril sangat diperlukan dalam melakukan setiap perubahan. Bangunlah koalisi yang tepat dalam setiap melakukan perubahan.

### **Sikap Menolak Perubahan**

Sikap menolak terhadap perubahan biasanya dilakukan oleh individu yang berprasangka negatif terhadap perubahan itu. Seseorang mempunyai suatu pandangan bahwa perubahan hanya

akan mendatangkan banyak kesulitan bagi dirinya, bahkan akan memberikan kesimpulan, bahwa perubahan akan merugikan dirinya secara pribadi.

Bisa saja orang yang menolak perubahan ini memang tidak tahu untuk apa perubahan itu terjadi, sehingga orang tersebut menunjukkan sikap dan perilaku untuk menolak. Hal ini wajar karena memang orang tersebut tidak mengerti tentang perubahan itu. Namun, yang menjadi lebih parah lagi, ada sementara orang yang mengerti betul untuk apa perubahan itu dan sadar bahwa perubahan itu akan menguntungkan banyak pihak.

Tetapi karena berdasarkan kalkulasi dirinya ternyata perubahan tersebut tidak menguntungkan secara pribadi maka yang dilakukan adalah menolak perubahan tersebut. Penolakan terhadap perubahan biasanya dilakukan oleh orang-orang yang telanjur sudah berada dalam zona nyaman. Mereka sudah membiasakan dengan pola kerja, sistem kerja, mentalitas dasar yang dirasakan menguntungkan bagi dirinya.

Padahal sebenarnya itu semua sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan yang ada. Tetapi karena mereka tidak mau melepaskan diri dan keluar dari zona nyamannya, maka cenderung akan melakukan penolakan-penolakan terhadap perubahan. Banyak orang merasa bahwa perubahan merupakan sesuatu yang menakutkan, mengancam, merepotkan, karena mereka harus belajar dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi.

### **Sikap Menunggu Perubahan**

Sikap ini ditunjukkan oleh mereka-mereka yang belum mempunyai kepastian tentang perubahan itu sendiri. Di satu sisi mereka setuju dengan perubahan, tetapi di lain sisi mereka tetap

mengkhawatirkan efek dari perubahan itu bagi diri mereka. Maka sikap yang dikembangkan adalah: lebih baik menunggu!

Artinya, dalam menerima perubahan cenderung setengah hati dan akan berubah jika untuk hal-hal yang menguntungkan dirinya. Seseorang akan kembali kepada masa lalunya apabila perubahan itu merugikan dirinya. Sikap semacam ini lambat atau cepat pasti akan menuju ke suatu kutub tertentu. Apabila seseorang berjalan ke kutub masa lalunya, berarti orang tersebut menuju ke zona nyamannya lagi. Artinya orang tersebut siap-siap untuk termarjinalkan oleh perubahan itu sendiri.

### **Sikap Menerima Perubahan**

Sikap menerima perubahan biasanya dimiliki oleh pribadi-pribadi yang menyukai tantangan. Meskipun sebenarnya seseorang belum begitu yakin apakah perubahan itu akan menguntungkan dirinya atau tidak. Tetapi karena seseorang memaknai perubahan sebagai perpindahan ke dunia baru, maka sesuatu yang baru itu diyakini sebagai sebuah tantangan yang harus ditaklukkan. Maka, yang ada dalam dirinya bukanlah suatu ketakutan untuk menghadapi perubahan, tetapi akan mengembangkan sikap mental optimis bahwa perubahan pasti akan membawa kepada keadaan yang lebih baik. Menerima perubahan, sangat efektif apabila tidak dipicu oleh ada dan tidaknya *reward* atau *punishment* kepada dirinya. Tetapi benar-benar muncul dari sikap mental yang memang mendukung perubahan itu.

Apabila penerimaan perubahan hanya sebatas perilaku saja, maka hal itu hanya akan berlangsung dalam jangka pendek. Karena ketika kekuatan *reward* dan *punishment* itu tidak dirasakan lagi, maka seseorang akan kembali ke kehidupan lamanya. Tetapi

apabila penerimaan itu karena dorongan sikap dan mental, maka hal itu akan menjadi suatu kebiasaan. Karena yang diubah seseorang bukan perilakunya tetapi paradigmanya, pola pikirnya terhadap perubahan itu. Hal itulah yang akan menjadi dasar dan kekuatan seseorang untuk sadar mengubah perilakunya.

Dalam proses melakukan perubahan, John P. Kotter dalam bukunya “*Leading Change*” mengidentifikasi delapan langkah perubahan yang meliputi:

1. *Create set of urgency* (ciptakan suasana mendesak/membakar rasa nyaman)
2. *Build guiding coalition* (bentuklah koalisi dalam melakukan perubahan)
3. *Form strategic vision and initiatives* (membangun visi yang strategik dan inisiatif)
4. *Enlist volunteer army* (komunikasikan visi)
5. *Enable action by removing barriers* (dorong para pengikut agar bertindak sesuai dengan visi yang sudah ditulis dan dikomunikasikan)
6. *Generate short term wins* (raih kemenangan-kemenangan jangka pendek)
7. *Sustain acceleration* (jangan pernah berhenti dan terus lakukan konsolidasi); dan
8. *Institute change* (lembagakan pendekatan-pendekatan baru dan terapkan perubahan secara struktural dan berkelanjutan).

Delapan langkah Kotter tersebut di atas dapat dijadikan sebagai acuan agar kita dapat melakukan perubahan dengan baik dan sukses. Dengan demikian seseorang akan dapat melakukan perubahan dengan perencanaan yang matang dan menghindari hal-hal yang dapat menghambat proses perubahan.

## **BAB III**

### **PEMBEKALAN MENTALITAS DASAR**

Mengandaikan pribadi bagaikan sebuah bangunan yang tampaknya terlalu dangkal. Tetapi tidaklah salah apabila analogi itu bisa mempermudah kita untuk mamahami pribadi kita. Lazimnya sebuah bangunan, akan menjadi kuat dan bisa berdiri dengan tegak, kokoh, ketika disangga oleh fondasi yang kuat. Sehingga perlu rancang bangun yang sungguh tepat, supaya didapatkan pondasi yang lebih kokoh.

Di samping itu, juga perlu dipertimbangkan jenis tanah dimana fondasi itu akan dibuat. Tentu saja, ketika fondasi itu didirikan di atas tanah yang berpasir, maka ketahanannya patut dipertanyakan. Lain halnya, apabila fondasi itu dibangun di atas perkasa wadas yang dalam, tentu saja mampu menahan dan menopang bangunan yang ada di atasnya.

Hal yang paling mengesankan adalah: tatanan-tatanan batu fondasi itu tidak kelihatan dari luar, tetapi memiliki kontribusi yang sungguh luar biasa. Fondasi itu dapat menahan dan menopang bangunan yang sangat indah. Meskipun pada kenyataannya jarang sekali orang yang memuji kekuatan fondasi dari bangunan itu tetapi justru keindahan dari gedung tersebut yang mendapatkan penilaian dari orang-orang yang melihatnya.

Padahal, tanpa adanya fondasi yang kuat sangatlah tidak mungkin dapat terbentuk bangunan yang begitu indah. Tetapi yang terjadi secara tidak langsung kebanyakan orang akan melupakan fungsi fondasi tersebut.

Demikian juga dengan pembangunan kualitas pribadi kita. Seringkali kita lebih senang mengurus hal-hal yang tampak kita lihat. Atau dengan kata lain, seringkali yang menjadi fokus perhatian kita adalah segala tindakan dan perilaku yang tampak oleh inderawi kita. Jarang sekali kita mempertanyakan mengapa perilaku dan tindakan itu dapat muncul. Padahal kalau kita mau, di balik perilaku dan tindakan itu sebenarnya ada pondasi yang mendasari mengapa tindakan itu dapat muncul.

Pernahkah kita bertanya kepada diri kita sendiri, mengapa kita mau datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai?

Tentu saja, jawaban atas pertanyaan itu bisa beraneka ragam.

- a. Mungkin kita akan menjawab, karena takut diberi sanksi kalau datang terlambat.
- b. Mungkin kita akan menjawab, karena ingin mendapatkan pujian dari atasan atau rekan kerja.
- c. Mungkin kita akan menjawab, supaya penilaian terhadap kinerja kita bagus.
- d. Atau juga kita menjawab karena itu merupakan tanggung jawab dan kesadaran diri kita.

Tentu saja, perilaku atau tindakan yang dilakukan hanya karena ingin mendapatkan sesuatu atau karena ingin menghindari sesuatu, merupakan asesoris yang setiap saat mudah berganti dan bahkan akan cepat hilang. Artinya, dasar kita untuk bertindak hanya semata-mata karena motivasi untuk dilihat baik atau

dikatakan baik oleh orang lain, belum merupakan perwujudan dari sikap dan mental itu sendiri.

Coba kita lihat yang ada di sekitar kita, begitu banyak perilaku yang manis, tetapi hanya berlangsung sesaat saja, kemudian akan kembali ke perilaku lama. Banyak orang yang menampilkan perilaku baik hanya untuk menyenangkan orang lain saja. Padahal dalam dirinya sebenarnya terlalu berat untuk melakukan hal tersebut.

Pengendara kendaraan akan berhenti saat lampu merah menyala, karena ada polisi yang menjaga di pojok jalan. Tetapi persoalannya akan menjadi lain, ketika tidak ada polisi yang menjaga kecenderungan untuk melanggar menjadi lebih besar. Mengapa ini terjadi? Karena sikap dan mentalnya belum sepenuhnya mencapai kesadaran bahwa hal itu memang harus kita lakukan terlepas ada dan tidaknya polisi yang menjaga pada saat itu.

Perilaku yang muncul bukan karena dorongan sikap dan mental yang positif tampaknya akan begitu mudah untuk dilupakan kembali. Mengapa demikian? Karena perilaku-perilaku tersebut tidak mempunyai dasar yang kuat. Maka, tidaklah mengherankan ketika kita hanya memfokuskan diri kita pada tindakan dan perilaku, kekuatan untuk mempertahankan cenderung cepat hilang.

Mengapa demikian? Karena sikap dan mentalnya belum siap untuk melakukannya. Kita seringkali mempunyai keinginan untuk dilihat bahwa dari aspek luar kita telah melakukan yang terbaik, tetapi di dalam pola pikir, sikap hidup, dan prinsip-prinsip yang kita miliki bertolak belakang dengan perilaku

tersebut. Sebenarnya kalau dikaji secara mendalam, sikap dan mental pada dasarnya dapat berfungsi sebagai polisi-polisi bagi kita asalkan hal itu disadari sepenuhnya.

Tetapi sayang sekali, kesadaran itu hanyalah bersifat spontan sehingga belum menjadi suatu kebiasaan. Maka tidak dapat dipungkiri lagi, kita dengan mudah kembali kepada perilaku lama. Oleh sebab itu tidak ada jalan lain untuk memunculkan mentalitas dasar yang mendukung profesi kita maka harus ada keberanian untuk mengubah diri kita meninggalkan kebiasaan-kebiasaan lama yang sudah tidak produktif.

Kehidupan mental akan berdampak besar pada munculnya perilaku. Perilaku yang didasari oleh mentalitas dasar yang positif akan menjadi pondasi yang kuat untuk menghasilkan karya yang produktif. Untuk itu apapun peran, posisi, dan profesi kita maka mentalitas dasar yang positif akan menjadi dasar terwujudnya kualitas pribadi. Dengan kualitas pribadi yang mempunyai nilai unggul tentu saja menjadi salah satu daya tarik bagi siapa pun yang akan menjalin relasi dengan kita.

Maka tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kehidupan di bidang apapun (pekerjaan, keluarga, masyarakat) kita dapat mencurahkan, mengungkapkan, mengekspresikan, dan mengungkapkan semua potensi yang kita miliki apabila kita mempunyai *basic mentality* (mentalitas dasar) yang kuat. Karena dengan *basic mentality* yang kuat maka kita akan mempunyai dasar untuk melakukan segala sesuatunya dengan optimal.

Pada dasarnya kita semua diberikan anugerah yang sama dalam wujud kehidupan mental yang baik! Yang membedakan adalah bagaimana kita mengelola dan menggunakan anugerah



tersebut. Inilah yang menjadi tantangan bagi kita untuk berani mengembangkan setiap talenta yang kita miliki sehingga dapat menjadi persembahan terindah ketika kita menjalankan pekerjaan dan berkarya dimana pun tempatnya.

Sebuah pekerjaan akan mendatangkan kebahagiaan dalam hidup kita apabila mental kita mengatakan bahwa apapun yang kita lakukan atau kerjakan merupakan panggilan hidup kita. Jadi, apa yang kita lakukan bukan sekedar hanya menjalankan kewajiban atau rutinitas saja melainkan ketika kita bekerja maka hati kita pun juga ikut bekerja. Hal ini akan lebih mudah kita lakukan apabila kita mempunyai kesadaran terhadap peran yang kita sandang dengan menjalankan secara bertanggung jawab.

Pemahaman mengenai *basic mentality* ini merupakan langkah awal bagi kita untuk mencoba melakukan introspeksi diri, berbicara dengan diri sendiri, dan pada akhirnya akan muncul kesadaran diri untuk melakukan perubahan-perubahan meskipun sangat kecil tetapi mempunyai arti yang penting bagi diri kita sendiri, keluarga, orang lain dan tempat di mana kita berkarya.

Dalam setiap profesi apapun tidak terkecuali pasti dituntut mempunyai sikap, mental, dan perilaku yang mendukung bahkan sangat menentukan kesuksesan dari profesi tersebut. Apabila kita berbicara mengenai apa yang dapat membuat seorang pekerja sukses, paling tidak ada tiga faktor pokok yang sangat menentukan, yaitu:

**1. Pengetahuan**, yang berisikan kemampuan untuk mengerti, memahami, dan menguasai apa saja yang akan disampaikan kepada orang lain. Karena sifatnya pengetahuan tentu saja akan banyak berhubungan dengan teori-teori atau konsep-konsep mengenai bidang keahliannya.

Misalnya seorang pekerja di bidang keuangan maka orang tersebut harus menguasai pengetahuan terkait ilmu keuangan. Seorang pekerja di bidang arsitektur maka orang tersebut harus menguasai ilmu tentang mendesain bangunan. Seorang yang berlatar belakang teknik mesin tentu saja pemahaman ataupun pengetahuan tentang seluk beluk mesin tidak diragukan lagi. Singkatnya dengan penguasaan pengetahuan maka seseorang diharapkan **TAHU** tentang apa yang dikerjakannya.

**2. Keterampilan**, yang berisikan kemampuan untuk melakukan terhadap apa yang sudah diketahui sehingga apa yang sudah diketahui dapat terwujud dalam bentuk yang kongkret supaya pihak lain yakin bahwa kita mempunyai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.

Misalnya seorang pekerja di bidang akuntansi karena orang tersebut mengetahui ilmu membuat laporan keuangan maka ia harus terampil melakukan audit. Seorang pekerja di bidang pengembangan sumber daya manusia karena orang tersebut tahu bagaimana mengajar yang baik maka ia terampil menjadi *trainer*.

Seorang yang tahu tentang ilmu komputer dikatakan mempunyai keterampilan di bidangnya tentu saja orang tersebut harus **MAMPU** mengoperasikan komputer. Maka dapat dikatakan bahwa orang yang terampil tentu saja mempunyai **KEMAMPUAN** untuk melakukan sesuai dengan yang orang tersebut ketahui.

### 3. Sikap, Mental, dan Perilaku

Untuk faktor yang ketiga ini akan saya bahas lebih mendalam dan akan menjadi pokok persoalan yang akan saya bicarakan. Mengapa demikian? Karena faktor yang ketiga inilah yang menurut kebanyakan orang akan lebih memperkuat apa yang orang tersebut ketahui dan apa yang menjadi kemampuannya. Bahkan ada yang lebih ekstrem lagi mengatakan bahwa sikap, mental, dan perilaku menjadi penentu bagi seseorang ketika orang tersebut berkarir.

Ada alasan pokok yang mendukung pemahaman ini, di antaranya ialah:

Pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah untuk dimiliki oleh seseorang karena lebih mudah untuk dipelajari dan ukuran keberhasilan relatif mudah untuk dilihat.

Tetapi persoalannya adalah apakah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki itu dapat diaplikasikan lebih banyak tergantung dari sikap, mental, dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dapat dikatakan seseorang mungkin saja mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang hebat tetapi apabila tidak didukung oleh sikap mental dan perilaku yang positif maka semuanya itu tidak akan berarti.

Hal ini didukung juga observasi dan survei yang saya lakukan dengan sederhana terhadap peserta pelatihan. Setiap kali saya bertanya di antara ketiga faktor (pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental) mana yang lebih menjamin kesuksesan seseorang dalam meniti karir? Lebih dari 80 persen peserta mempunyai tanggapan bahwa sikap dan mental yang akan menentukan kesuksesan seseorang dalam meniti karirnya atau menjalani profesi apapun.

Mengapa mereka berpendapat demikian? Alasannya ialah:

Sikap mental merupakan dasar bagi kita untuk memberikan respon terhadap segala sesuatu yang terjadi di sekitar kita. Sehingga apabila sikap mental kita sudah kuat maka kita pun akan menjadi pribadi yang tangguh ketika mengalami kesulitan dalam menjalani profesi kita. Hal yang dapat menumbuhkembangkan sikap mental yang kita miliki bukan tergantung pada orang lain tetapi benar-benar ditentukan oleh kemauan kita dan pengendalian diri kita sendiri.

Apabila kedua alasan tersebut saya simpulkan tampaknya akan mengarah kepada pemahaman bahwa sikap dan mental yang dimiliki oleh seseorang merupakan pondasi yang kuat sehingga akan muncul perilaku tertentu yang dapat mewakili sikap dan mental tersebut.

Mengapa seorang pekerja harus mempunyai sikap dan mental yang kuat dalam menjalani profesinya? Jawabannya jelas karena segala sesuatunya yang harus berperan aktif adalah dirinya sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain. Di sinilah dapat saya katakan bahwa penentu sukses apabila seseorang mau berkarir sebagai pekerja maka syarat utamanya adalah bereskan terlebih dahulu sikap dan mental kita. Bukan berarti kita mengabaikan peran dari pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Peserta didik pendidikan vokasi perlu dibekali lebih awal terkait *basic mentality* (mentalitas dasar), dengan tujuan agar mereka dapat mengetahui dan memahami tata cara untuk belajar dan bekerja secara profesional, memiliki semangat belajar dan bekerja yang tinggi, dan selalu memperhatikan etika baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan kerja misalnya pada saat mereka mengikuti kuliah praktek industri.

Mental yang kuat sangat diperlukan karena setiap tujuan yang akan dicapai seseorang memerlukan banyak proses yang akan dilaluinya.

Pembinaan mental dan fisik (bintalsik) kepada peserta didik merupakan salah satu contoh pembekalan mentalitas dasar yang sangat berguna untuk perjalanan ke depannya. Tentunya hal ini tidak cukup untuk dilakukan hanya sekali pada saat peserta didik memasuki tahun ajaran baru, namun harus dibuat jadwal yang teratur untuk melakukan penyegaran (*refreshment*) misalnya dengan mengadakan kegiatan *outbond/ team building* setiap semesternya dengan melibatkan semua peserta didik. Pada akhirnya, peran seorang pengajar tidak hanya mengajar materi di depan kelas namun juga bisa menjadi *mentor* dan/atau *coach* untuk peserta didik yang di bawah bimbingannya.



## **BAB IV**

### **PEMBEKALAN *SOFT SKILLS***

Pada akhir bulan Mei 2020, Pemerintah Pusat melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah meluncurkan program Gerakan Perjudohan antara Dunia Industri, Dunia Kerja dengan Dunia Pendidikan Vokasi. Ini merupakan salah satu program strategis pada pendidikan vokasi yang nantinya akan menentukan peta jalan/arah dalam melakukan revitalisasi pendidikan vokasi di dalam negeri dan bagaimana untuk menuju daya saing di kancah internasional. Selain dukungan dari pemerintah dan seluruh *stakeholder*, kolaborasi dan sinergi yang kuat antara pendidikan vokasi dan dunia industri tentunya sangat diperlukan agar terjadi percepatan dalam implementasi program perjudohan tersebut.

Lulusan pendidikan vokasi tidak cukup jika hanya “siap pakai”, akan tetapi harus diperlukan penetrasi yang lebih optimal agar menjadi “siap dicari” oleh dunia usaha dan industri. Untuk mencapai tujuan tersebut, selain pemenuhan *hard skills* juga diperlukan pembekalan *soft skills* yang sifatnya bukan hanya sekedar formalitas namun pelaksanaan program tersebut harus terukur dan efektif. Lebih detailnya yang perlu diperhatikan adalah terkait konten program yang tepat sasaran dan dapat memberikan nilai tambah (*added value*) yang signifikan kepada peserta didik.

Dalam menentukan topik terkait *soft skills*, ada beberapa hal yang perlu ditekankan diantaranya penentuan topik yang sesuai untuk pengembangan peserta didik, penyusunan silabus yang sesuai dengan kebutuhan terkini di dunia kerja, alasan mengapa topik tersebut sangat diperlukan, dan bagaimana metode yang digunakan untuk mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan. Dalam bab ini, penulis akan *sharing* terkait pembekalan *soft skills* yang terukur dan efektif untuk peserta didik vokasi yang dibagi menjadi beberapa tahapan inti.

### **Analisa Kebutuhan *Soft Skills***

*Soft skills* diperlukan peserta didik bukan hanya untuk sekedar memenuhi persyaratan dasar akan tetapi harus mengacu pada pendekatan *outcome oriented* dan *real demand* yang ada pada dunia usaha dan industri saat ini. Menurut *LinkedIn Research* terdapat *Top 5 Soft Skills* yang sangat dibutuhkan pada tahun 2020 dan seterusnya yang meliputi:

1. *Creativity* (kreativitas)
2. *Persuasion* (persuasi)
3. *Collaboration* (kolaborasi)
4. *Adaptability* (kemampuan beradaptasi), dan
5. *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional).

Dengan dibekali *creativity thinking*, maka seseorang dapat mempertajam analisa berpikirnya sehingga akan membantu dalam proses pemecahan suatu masalah. Untuk dapat melakukan komunikasi yang efektif, seseorang perlu memiliki *persuasion skills*. *Collaboration skills* juga memegang peranan penting ketika seseorang bekerja sama dengan fungsi/bagian lain. *Adaptability* merupakan kemampuan yang harus dimiliki seseorang dalam



melakukan penyesuaian diri terhadap tuntutan perubahan terutama di era Revolusi Industri 4.0 yang saat ini dikenal juga dengan peradaban VUCA (*volatility, uncertainty, complexity, ambiguity*). Sementara *emotional intelligence* juga sangat diperlukan seseorang dalam mengelola diri seperti percaya diri, inisiatif, dan empati.

Bagaimana kita menerjemahkan kelima hal yang penting tersebut ke dalam program pelatihan *soft skills* untuk peserta didik? Salah satu cara yang efektif adalah dengan cara melakukan analisa kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang dilakukan secara bersama-sama antara institusi pendidikan vokasi dengan *subject matter expert* dari dunia usaha dan industri.

Analisa kebutuhan pelatihan dapat ditinjau dari sisi individu, jenis pekerjaan, dan juga kebutuhan dari organisasi. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan (*gap*) yang muncul dalam pembekalan *soft skills* yang telah dilakukan oleh institusi pendidikan vokasi. Hal ini tentunya harus didukung dengan *desire/real demand* yang dibutuhkan dunia usaha dan industri saat ini.

Pada akhirnya, hasil analisa *gap* tersebut dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam membuat rancangan silabus *soft skills* yang tepat sasaran dan tepat guna. Penajaman hasil analisa juga dapat dilakukan dengan tambahan melakukan wawancara dengan *specific user* dari masing-masing dunia usaha dan industri.

### **Perancangan Silabus *Soft Skills***

Dalam melakukan perancangan silabus *soft skills* diharapkan dapat melibatkan divisi *Human Capital* (HC) dari dunia usaha dan industri khususnya pada bagian yang membidangi pelatihan

dan pengembangan karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk meyakinkan bahwa hasil dari analisa *gap* tersebut dapat ditransformasikan dengan tepat ke dalam konten materi yang nantinya akan diberikan kepada peserta didik baik yang terkait teori, *learning game*, studi kasus, simulasi dan juga praktek. Adapun yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana cara melakukan evaluasi (*assessment*) terhadap peserta didik termasuk dalam memberikan *project assignment* selama dan/atau setelah pelatihan *soft skills* dilakukan.

Dalam merancang silabus *soft skills*, setidaknya kita harus memiliki komponen utama yang dapat menjawab beberapa permasalahan seperti: kompetensi apa yang akan dikembangkan pada peserta didik (terkait dengan topik yang akan diberikan dan hasil dari analisa *gap*), metode-metode penyampaian (*delivering methods*) dalam proses pengajaran dan pengembangannya (terkait dengan kualitas *instructional design*), dan bagaimana merancang instrumen pengukuran yang jelas untuk mengetahui tingkat kompetensi dari masing-masing peserta didik (terkait dengan beberapa *evidence criteria*).

## **Aplikasi Model Pelatihan dan Pengembangan**

Setelah melalui tahapan analisa kebutuhan *soft skills* dan perancangan silabusnya, tahapan berikutnya adalah fokus pada aplikasi model pelatihan dan pengembangan 70:20:10. Model 70:20:10 ini dikembangkan oleh Michael Lombardo dan Robert Eichinger (2000) yang menggunakan pendekatan untuk menyediakan sebuah *platform* pengembangan untuk para manajer senior dan pemimpin di perusahaan. Sekitar 70% dari pembelajaran disediakan melalui pemberian tugas yang

menantang dan pengalaman, sekitar 20% dari pembelajaran dikembangkan melalui hubungan dan umpan balik, dan sekitar 10% dari pembelajaran disampaikan melalui proses pelatihan secara formal.

Untuk dapat mencapai 70% (tugas menantang dan pengalaman), salah satu cara yang efektif adalah dengan memberikan *project assignment* dan peserta didik terjun langsung ke lapangan untuk beradaptasi dengan semua orang yang ada di lingkungan kerja tersebut. Melalui kegiatan tersebut, peserta didik akan bertemu dengan banyak orang dengan berbagai macam karakter sehingga peserta didik harus dapat beradaptasi dengan baik sambil menerapkan pembekalan *soft skills* yang telah diterima selama proses pembelajaran.

Untuk dapat mencapai 20% (hubungan dan timbal balik), salah satu cara yang efektif adalah dengan cara melibatkan *subject matter expert* yang ada di industri untuk menjadi *buddy* dan *mentor* sehingga akan terjalin hubungan yang baik dan secara tidak langsung akan terjadi proses *coaching* dan *mentoring* di lapangan. Proses *coaching* dan *mentoring* juga harus dijalankan dengan sistematis dan didokumentasikan dengan baik.

Untuk dapat mencapai 10% (proses pelatihan formal), salah satu cara yang efektif adalah dengan melakukan *pre-test* sebelum pembelajaran dimulai, *in-process-test* pada saat pembelajaran berjalan dan *post-test* setelah pembelajaran selesai dengan tujuan untuk memonitor kemajuan dari masing-masing peserta didik.

## Evaluasi dan Monitoring Pembekalan *Soft Skills*

Setelah melalui tahapan analisa kebutuhan *soft skills*, perancangan silabus *soft skills*, dan aplikasi model pelatihan dan pengembangan 70:20:10, tahapan berikutnya adalah fokus pada evaluasi pembekalan *soft skills*. Tujuan dari evaluasi pembekalan *soft skills* adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dari program yang dilakukan dan biasanya dikaitkan lebih detail dengan perubahan sikap dan perilaku serta dampaknya terhadap kinerja dan bisnis. D.L. Kirkpatrick dalam bukunya “*Level of Training Evaluation*” membagi evaluasi pelatihan menjadi empat tingkatan yaitu:

1. Tingkatan pertama terkait dengan reaksi dan kepuasan dari peserta didik (*reaction & satisfaction of the trainee*)
2. Tingkatan kedua terkait dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman (*increase knowledge and understanding*)
3. Tingkatan ketiga terkait tingkat perubahan perilaku, sikap atau kemampuan (*extend of change in behavior, attitude and capability*) dan
4. Tingkatan keempat terkait dengan dampak terhadap bisnis, lingkungan dan kinerja (*impact to the business, environment and performance*).

Dari perspektif lain, Jack Phillips mengemukakan adanya tingkatan kelima yang terkait dengan pengembalian investasi (*return on training investment/ROTI*) dengan membandingkan nilai moneter bisnis dengan biaya program pelatihan yang telah dikeluarkan, dimana hal ini juga memiliki dampak terhadap bisnis seperti tingkatan keempat yang dikemukakan oleh D.L. Kirkpatrick.

Sudah banyak literatur yang menjelaskan bagaimana cara mengukur tingkat efektivitas setiap program pelatihan dari masing-masing tingkatan yang telah dijelaskan di atas. Berikut ini adalah contoh penyajian ilustrasi terkait evaluasi pembekalan *soft skills* dan metode pengukuran praktis yang sederhana dan semoga dapat dijadikan referensi dalam penerapannya di pendidikan vokasi.

1. Tingkatan pertama: untuk mengukur reaksi dan kepuasan dari peserta didik dapat dilakukan survei (*by form*) terkait kualitas trainer, materi, tempat, metode, dan layanan.
2. Tingkatan kedua: untuk mengukur tingkat pengetahuan dan pemahaman dari peserta didik dapat dilakukan dengan melaksanakan *pre-test*, *in-process-test*, dan *post-test* (jenis tes disesuaikan dengan kebutuhan).
3. Tingkatan ketiga: untuk mengukur tingkat perubahan perilaku, sikap, dan kemampuan dari peserta didik dapat dilakukan dengan observasi dari *buddy/mentor* yang ada di lapangan (*field observation*) pada saat peserta didik melakukan kegiatan OJT (minimum 3 bulan).
4. Tingkatan keempat: untuk mengukur dampak terhadap bisnis, lingkungan, dan kinerja dari peserta didik dapat dilakukan dengan melihat kontribusi peserta didik dalam memberikan nilai tambah dan tingkat keberhasilannya dalam menyelesaikan *project assignment* yang telah diberikan oleh *buddy/mentor* terkait inovasi dan efisiensi di tempat mereka melakukan kegiatan OJT.

Dalam hal ini pihak dari institusi pendidikan vokasi harus proaktif dalam melakukan kolaborasi dengan *buddy/mentor* yang ada di industri terutama terkait *evaluation* dan *monitoring*

perkembangan masing-masing peserta didik yang ada di lapangan. Pertemuan reguler dan sistem pelaporan perlu dilakukan dengan intensif untuk memperkuat kerjasama sehingga tingkat keefektifan dari semua kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik dapat terukur dengan jelas dan bisa dipertanggungjawabkan.

## **BAB V**

### **PEMBEKALAN PROSES BISNIS**

Peningkatan kualitas pendidikan vokasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi dan daya saing suatu negara. Belajar dari negara-negara maju seperti Jerman, Swiss, dan Austria yang telah berhasil menerapkan pendidikan vokasinya dengan sangat baik, keterlibatan dan komitmen yang kuat dari dunia usaha dan industri merupakan salah satu kunci keberhasilannya.

Pendidikan vokasi harus menjalin hubungan yang sangat erat dengan dunia usaha dan industri serta dapat dilakukan secara intensif dan lebih proaktif. Tujuan dari kerjasama antara pendidikan vokasi dengan dunia usaha dan industri bukan hanya untuk memberikan pengalaman kepada peserta didiknya saja, namun juga banyak memberikan manfaat untuk institusi tersebut.

Hal yang sangat penting dari kerjasama tersebut adalah munculnya kegiatan-kegiatan yang saling menguntungkan antara institusi pendidikan vokasi dengan dunia usaha dan industri. Beberapa contoh kegiatan tersebut seperti kolaborasi penelitian dan pengembangan teknologi, pengembangan kurikulum yang berbasis industri, pemahaman proses bisnis industri, dan proyek-

proyek lainnya yang terkait dengan inovasi dan efisiensi dengan melibatkan peserta didik pada saat mereka mengikuti kegiatan *On The Job Training* (OJT).

Pembekalan proses bisnis merupakan hal yang mendasar dan dapat diberikan secara bertahap kepada peserta didik pada tahun pertama kegiatan belajar mengajar. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses bisnis industri, maka diharapkan wawasan peserta didik tentang industri juga akan lebih komprehensif. Terlebih pada era disrupsi seperti saat ini, peserta didik diharapkan bisa lebih dini untuk menangkap adanya dinamika pada semua sektor industri. Melalui alur tersebut, peserta didik dapat lebih dilibatkan untuk berpikir kreatif dan inovatif untuk bisa memberikan solusi atas dinamika tersebut.

Pembekalan proses bisnis dapat mencakup kegiatan inti dari suatu industri dari hulu (*upstream*) sampai ke hilir (*downstream*), sehingga akan lebih mempertajam pengetahuan peserta didik dalam menyerap materi pembelajaran baik teori maupun praktek. Pembekalan proses bisnis dapat dilakukan dengan melibatkan berbagai jenis industri baik yang bergerak dalam industri manufaktur maupun industri jasa.

Dengan terjadinya *shifting* untuk mempersiapkan “*task worker*” menjadi “*knowledge specialist worker*”, maka sasaran pembekalan proses bisnis industri juga harus ikut menyesuaikan terutama terkait dengan kebutuhan keahlian yang sedang dibutuhkan pada saat ini. Jika sebelumnya hanya fokus pada kegiatan operasional yang sifatnya konvensional, maka sekarang harus ditambahkan pengetahuan dan keterampilan baru yang membawa peserta didik untuk lebih familiar dengan hal-hal



yang mengacu pada kreatifitas (*creativity*), berpikir kritis (*critical thinking*), dan bagaimana menyelesaikan masalah-masalah yang kompleks (*complex problem solving*). Kondisi seperti ini berlaku untuk semua jurusan atau program studi yang ada pada institusi pendidikan vokasi.

Dalam bab ini, izinkan penulis untuk *sharing* terkait beberapa hal penting yang harus diperhatikan untuk dapat mendukung dan memperlancar pembekalan proses bisnis industri pada peserta didik pendidikan vokasi.

### **Memperbanyak Jaringan *Subject Matter Expert* (SME) dari Industri**

Dalam melakukan pembekalan proses bisnis, pihak institusi pendidikan vokasi wajib untuk melakukan kolaborasi dengan *Subject Matter Expert* (SME) dari dunia usaha dan industri. Bagian kerjasama pada institusi pendidikan vokasi harus lebih proaktif dalam melakukan pendekatan dengan dunia usaha dan industri misalnya dengan cara menjalin kerjasama dengan kawasan industri terdekat dan juga melakukan penetrasi ke wilayah lain yang memiliki potensi untuk dapat melakukan kerjasama.

Mungkin karena kesibukan masing-masing pihak, kebanyakan hubungan kerjasama biasanya hanya berhenti pada proses MoU (*Memorandum of Understanding*) dan tidak dilanjutkan sampai pada proses Perjanjian Kerja Sama (PKS). Sebaiknya hal ini bisa dihindari dan sebaliknya jika sudah ada kesempatan untuk melakukan kerja sama, maka harus dituntaskan sampai pelaksanaan program yang lebih detail termasuk dalam hal ini kegiatan rutin terkait pembekalan proses bisnis. Jika setiap jurusan atau program studi memiliki jaringan yang kuat dengan

tersedianya daftar *Subject Matter Expert* (SME) dari beberapa jenis industri, maka akan lebih memudahkan untuk melakukan penjadwalan kegiatan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing jurusan atau program studi tersebut.

### **Metode Praktis Pembekalan Proses Bisnis Industri**

Ada beberapa “*quick win*” yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan pembekalan proses bisnis industri yaitu:

1. Dikemas menjadi agenda kuliah tamu yang dijadwalkan sesuai kebutuhan (mingguan, bulanan, dan triwulan)
2. Dimasukkan dalam silabus dengan menambahkan poin utama terkait aplikasi industri dari beberapa pelajaran/mata kuliah yang relevan, dan
3. Melibatkan pusat karir (*career center*) secara intensif untuk mempromosikan dan mengundang “*potential user*” yang nantinya akan menyerap lulusan pendidikan vokasi tersebut. Jadwal kegiatan bisa dijalankan dengan waktu yang fleksibel misalnya dapat dilakukan pada hari Sabtu atau Minggu dan bahkan bisa dilakukan dengan *daring* jika kondisinya masih seperti saat ini.

Dari ketiga metode praktis tersebut pasti masing-masing metode memiliki kelebihan dan kekurangan, namun pilihan bisa disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari masing-masing institusi pendidikan vokasi. Jika institusi pendidikan vokasi memiliki sumber daya yang memadai, maka bisa juga melakukan penggabungan di antara metode-metode tersebut.

## ***Shifting* Peran Pendidik Pendidikan Vokasi**

Dunia berubah sangat cepat dan berdampak pada beberapa sektor kehidupan manusia termasuk sektor pendidikan. Dengan perubahan yang terjadi maka akan mempengaruhi sistem, sumber daya manusia, dan juga strategi yang akan dilakukan untuk bisa adaptif dan lincah (*adaptive & agile*) dalam menghadapi perubahan tersebut.

Untuk program jangka panjang harus diimbangi dengan memperbanyak *Subject Matter Expert* (SME) yang bisa memberikan pembekalan proses bisnis, maka program pemagangan tenaga pendidik ke industri harus dilakukan percepatan dan juga dilakukan *monitoring* serta evaluasi yang intensif. Program pemagangan tenaga pendidik tidak hanya fokus pada keahlian *hard skills* namun juga fokus pada keahlian *soft skills* dimana tenaga pendidik diharapkan selain memberikan materi teori dan praktek juga diharapkan sebagai *mentor* dan *coach* yang baik untuk peserta didik.

Secara tidak langsung dan tahap demi tahap telah terjadi pergeseran (*shifting*) peran pendidik yang setiap harinya akan memerankan empat fungsi secara simultan yaitu sebagai *leader*, *manager*, *trainer* dan *facilitator*. Jika program pemagangan tenaga pendidik dilakukan secara serentak, maka ini merupakan skema besar dan perlu dukungan kuat dari semua pihak baik dari pemerintah, pimpinan institusi pendidikan vokasi, dunia usaha dan industri, dan juga seluruh *stakeholder*.

## Ciptakan Budaya Belajar dan Budaya Kerja

Salah satu aspek kualitas tenaga kerja yang dapat disiapkan mulai sekarang adalah bagaimana membekali para calon tenaga kerja dengan kebiasaan-kebiasaan yang dapat menunjang produktivitas mereka dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, sangatlah penting bagi mereka untuk menghindari hal-hal yang sebaiknya tidak dilakukan.

Hal ini harapannya dapat dibiasakan mulai sekarang sehingga ketika mereka secara riil terjun dalam dunia kerja sudah mempunyai bekal berupa kebiasaan-kebiasaan atau bahkan budaya kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Singkatnya, budaya belajar ini sebenarnya dapat diadopsi menjadi budaya kerja yang bisa diterapkan di dunia kerja nantinya.

Maka salah satu hal yang dapat dilakukan selama belajar adalah memberikan program-program pelatihan yang berorientasi kepada penanaman budaya yang pada akhirnya nanti akan berpengaruh ketika mereka berada dalam dunia kerja. Hal ini perlu disadari oleh semua pihak, tidak hanya peserta didik tetapi juga melibatkan para pendidik, institusi pendidikan, bahkan juga desain kurikulum pembelajarannya.

Dalam dunia pendidikan dan pekerjaan, budaya belajar dan budaya bekerja merupakan dua hal yang sangat penting dan selalu berkaitan. Kedua hal tersebut dapat tidak terjadi secara instan namun perlu melalui beberapa tahapan proses untuk membentuknya. Pendidikan sistem ganda (*dual system education*) yang menerapkan komposisi 40% teori dan 60% praktek ini merupakan salah satu cara dalam membawa peserta didik masuk ke lingkungan kerja agar mereka mudah beradaptasi dan

kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan menjadi budaya dalam diri mereka.

Demikian juga begitu mereka sudah memasuki lingkungan kerja, budaya belajar juga jangan sampai ditinggalkan. Sementara itu, membangun budaya belajar di tempat kerja merupakan upaya untuk memberdayakan orang dalam mengejar pengetahuan. Tentunya ini akan berdampak pada setiap individu, kelompok, dan juga organisasi secara keseluruhan.



## **BAB VI**

# **Pembekalan Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mengarahkan peserta didiknya untuk mengembangkan keahlian terapan, beradaptasi pada bidang pekerjaan tertentu dan pada akhirnya juga dapat menciptakan peluang kerja. Pendidikan vokasi juga memiliki orientasi pada kecakapan kerja sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan merujuk pada tuntutan kebutuhan dunia usaha dan industri.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka implementasi dari *dual system education* dimana komposisi 40% teori dan 60% praktek harus benar-benar diperhatikan dan dikontrol dengan baik. Mengingat komposisi prakteknya lebih banyak, maka sangat perlu diperhatikan juga terkait aspek-aspek K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) di lingkungan pendidikan khususnya pendidikan yang berbasis vokasi.

Sebagai salah satu contoh pada saat peserta didik melakukan praktek pengelasan di *workshop* dan di sana banyak sekali kita temukan potensi sumber-sumber bahaya yang dapat mengancam siapa saja yang berada di lokasi tersebut. Secara umum bahaya-bahaya yang terkait dengan praktek pengelasan meliputi: bahaya

sinar ultraviolet dan inframerah, kebocoran aliran listrik, bahaya debu dan gas dalam asap las, bahaya percikan las, bahaya ledakan, dan bahaya titik jepit misalnya pada saat peserta didik menaikkan dan menurunkan material dengan menggunakan *welding stand*.

Ini baru contoh satu jenis pekerjaan saja, sementara masih banyak pekerjaan lainnya yang dilakukan di *workshop* pendidikan vokasi yang memiliki potensi sumber-sumber bahaya walaupun jenis pekerjaan yang sederhana sekalipun misalnya praktek kerja bangku dan pekerjaan secara manual lainnya.

Saya pernah menemukan peserta didik yang tidak memakai alat pelindung diri (APD) ketika mereka praktek di lokasi *workshop*. Pada saat itu saya menanyakan kepada mereka terkait alasan kenapa tidak memakai APD, mayoritas dari mereka banyak yang menjawab “lupa Pak”. Ya, ini merupakan alasan klasik yang sering ditemukan dan seharusnya hal tersebut dapat diminimalisir sehingga tidak sering terjadi.

Begitu juga sewaktu dulu saya masih aktif bekerja di bidang konstruksi migas, pada saat melakukan inspeksi rutin bulanan di lapangan juga pernah menemukan beberapa pekerja di lapangan yang tidak memakai APD dan/atau memakai APD namun belum benar dan mayoritas jawaban dari mereka juga sama, yaitu “lupa”.

Fenomena lainnya juga sering kita temukan di jalan raya dimana seseorang mengendarai sepeda motor namun tidak memakai helm atau membawa helm namun tidak dipakai dan hanya *dicantolkan* di sepeda motornya. Fenomena-fenomena seperti ini tentunya memiliki implikasi pada masalah kesadaran diri (*self-awareness*).



Perilaku manusia memiliki peran mayoritas terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Teori Heinrich merupakan dasar dari keselamatan yang berbasis perilaku (*behavior base safety*), menyatakan bahwa 88% kecelakaan kerja terjadi karena perilaku tidak aman (*unsafe acts*), 10% kecelakaan kerja terjadi karena kondisi tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% tidak diketahui penyebabnya (*unpreventable*).

Dalam teori Heinrich ini, pencegahan kecelakaan kerja berfokus pada penghilangan faktor utama yaitu tindakan tidak aman atau bahaya yang mendasari 98% dari semua penyebab kecelakaan kerja. Heinrich beranggapan bahwa kecelakaan kerja dapat dicegah dengan menghilangkan kedua faktor tersebut (*unsafe acts* dan *unsafe condition*).

Penerapan dan implementasi K3 tidak hanya terbatas pada kegiatan industri yang identik dengan pengoperasian mesin, alat berat, dan adanya resiko tinggi namun K3 sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari bagian kehidupan manusia termasuk di lingkungan pendidikan terutama pendidikan yang berbasis vokasi. Salah satu aktivitas yang dapat dilakukan untuk menerapkan K3 ini pada peserta didik pendidikan vokasi adalah dengan menggulirkan konsep mengenai 5R, yaitu:

1. Ringkas (memilah barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan)
2. Rapi (menata barang/peralatan berdasarkan alur proses kerja)
3. Resik (membersihkan area kerja)
4. Rawat (mempertahankan kegiatan ringkas, rapi, dan resik dari waktu ke waktu), dan
5. Rajin (mendisiplinkan diri dalam melakukan ringkas, rapi, resik, dan rawat).

Konsep 5R dan K3 memiliki kaitan yang sangat erat, misalnya jika terdapat barang/peralatan yang berserakan/tidak teratur di area kerja, hal ini bisa membuat orang yang bekerja di area tersebut tersandung dan jatuh sehingga dapat menyebabkan cedera pada orang tersebut. Jika program 5R dijalankan dengan baik maka akan mengurangi potensi terjadinya kecelakaan di area kerja.

Dalam bab ini, izinkan penulis untuk *sharing* terkait beberapa hal penting yang harus diperhatikan untuk dapat mendukung dan memperlancar pembekalan dasar-dasar K3 pada peserta didik terutama pada pendidikan vokasi.

### **Rancang Kurikulum K3 dengan SME Industri**

Menurut Wiggins, G. dan McTighe, J. (2005) dalam bukunya “*Understanding by Design*”, menawarkan kerangka kerja untuk merancang kurikulum yang disebut dengan “*backward design*”. Sebagian besar instruktur biasanya melakukan pendekatan dengan cara “*forward design*” dimana mereka mempertimbangkan kegiatan pembelajaran (cara mengajar konten), mengembangkan penilaian di sekitar kegiatan pembelajaran mereka, kemudian berusaha untuk menarik koneksi ke tujuan pembelajaran. Sebaliknya, dengan pendekatan “*backward design*” instruktur mempertimbangkan tujuan pembelajaran terlebih dahulu. Secara urutan pendekatan “*backward design*” adalah:

1. *Formulate broad learning goals* (merumuskan tujuan pembelajaran yang luas)
2. *Set specific learning objectives* (menetapkan tujuan pembelajaran tertentu)
3. *Design assessments* (rancang sistem penilaian); dan
4. *Develop learning activities* (mengembangkan kegiatan belajar).

Dalam melakukan penyusunan kurikulum selalu libatkan *Subject Matter Expert* (SME) dari industri. Dengan intensif melibatkan SME dari industri akan semakin memperkecil kesenjangan yang terjadi dan juga dapat meningkatkan kualitas kurikulum karena sudah sejalan (*in line*) dengan kebutuhan industri. Dengan merujuk pada “*backward design*” dan pengayaan materi dasar-dasar K3 dari SME industri maka akan dapat menjawab beberapa pertanyaan inti dalam mengoptimalkan kurikulum K3 yang akan diajarkan kepada peserta didik pendidikan vokasi.

Berikut adalah beberapa pertanyaan yang harus terjawab dalam merancang kurikulum dasar K3 dan juga dijadikan acuan untuk mengevaluasi tingkat efektivitasnya. Mengapa dasar K3 perlu diajarkan kepada peserta didik? Mengapa peserta didik perlu belajar terkait materi spesifik dasar K3? (misalnya APD, keselamatan kerja listrik, keselamatan kerja *rotating equipment*, bekerja di ketinggian, dan masih banyak materi spesifik lainnya). Apakah dari materi-materi spesifik tersebut sudah dirancang elemen-elemen kompetensinya dan juga instrumen assesmennya? Dan yang terakhir bagaimana pengembangan yang dilakukan dalam kegiatan belajar mengajar? Jika semua pertanyaan tersebut dapat dijawab, maka kurikulum K3 yang telah dirancang bersama dengan SME industri sudah efektif dan valid sehingga menghasilkan capaian pembelajaran yang lebih optimal.

### **Deliver Materi K3 dengan SME Industri**

Jangan pernah mengajari orang berenang tetapi tidak pernah masuk (dalam Bahasa Jawa: *nyemplung*) ke dalam kolam renang. Kehadiran praktisi/SME K3 dari industri untuk mengajarkan dasar K3 sangat diperlukan oleh dunia pendidikan. Teori saja

tidak cukup, maka diperlukan pengayaan pengalaman dari praktisi/SME K3 industri yang akan lebih banyak memberikan *sharing* terkait praktek-praktek K3 di lapangan secara aktual sehingga wawasan peserta didik akan lebih komprehensif.

Dengan menampilkan materi-materi terkait praktek-praktek K3 di industri, peserta didik akan lebih aktif untuk menanyakan yang lebih detail terkait teori yang didapatkan dan dikorelasikan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

Dalam metode penyampaian materi dasar K3 ini bisa dilakukan dengan cara 40% teori diampu oleh dosen/instruktur dari institusi pendidikan dan 60% praktek diampu oleh praktisi/SME industri dengan cara dilakukan di dalam kelas (dilengkapi peralatan untuk simulasi) ataupun bisa langsung dibawa ke *site* (lapangan). Pengaturan dan persentase teori dan praktek ini tidak baku namun dapat disesuaikan dengan kebutuhan dari institusi pendidikan dan kesepakatan dengan industri.

### **Kompetensi Dasar K3 sebagai Prasyarat *On the Job Training* (OJT)**

Menurut Jack Gordon (1998) yang dikutip dari sumber: <https://pendidikan.co.id/pengertian-kompetensi/> terdapat enam aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi yang meliputi:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Understanding* (pemahaman)
3. *Skill* (kemampuan)
4. *Value* (nilai)
5. *Attitude* (sikap); dan
6. *Interest* (minat).

Dengan demikian pengertian kompetensi adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, serta atribut kepribadian seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerja dan juga memberikan kontribusinya untuk keberhasilan dari suatu organisasi.

Dalam arti yang lebih sederhana dapat diungkapkan dengan tiga hal yang penting dan mudah diingat yaitu TAHU, MAMPU dan MAU. Jika seseorang sudah dibekali cukup pengetahuan tentang dasar K3 maka seseorang tersebut akan menjadi TAHU. Setelah diberikan pengetahuan seseorang dapat diajarkan bagaimana dasar K3 tersebut agar diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah, sekolah ataupun di tempat kerja, sehingga seseorang tersebut dari TAHU menjadi MAMPU. Sementara MAU lebih merepresentasikan perilaku (*attitude*) dari seseorang.

Untuk lebih meningkatkan komitmen dan kesadaran dari peserta didik terhadap K3, maka kompetensi dasar K3 yang diterapkan di dunia pendidikan terutama pendidikan vokasi dapat dijadikan sebagai prasyarat untuk mengikuti *On The Job Training* (OJT). Artinya siapa pun yang akan mengikuti OJT di lapangan harus mengikuti pelatihan dasar K3 dan dinyatakan lulus dengan standar nilai yang telah ditentukan.

### **Ciptakan Budaya K3 Sedini Mungkin**

Pada saat aktif di dunia konstruksi dan sempat beberapa tahun sebagai pengajar *safety induction* penulis sering mendapatkan pertanyaan seperti ini: Pak, mengapa banyak perusahaan yang menerapkan K3 dengan sangat baik dan banyak sekali program yang dilaksanakan namun masih juga sering terjadi kecelakaan?

Saya rasa ini adalah pertanyaan yang sering ditanyakan (*common question*) dan hampir di semua jenis industri mengalami hal yang kurang lebih sama.

Merujuk dari teori-teori terkait penyebab terjadinya kecelakaan kerja hampir semuanya mengerucut pada faktor manusianya dan lebih spesifik pada tingkat kesadaran dan juga budaya dalam membangun K3 di dalam organisasi. Budaya K3 suatu organisasi merupakan produk dari nilai-nilai individu dan kelompok, sikap, kompetensi, dan perilaku yang nantinya memiliki dampak terhadap komitmen dalam penerapan program-program K3 di dalam organisasi.

Lalu, bagaimana kita bisa melihat tingkat budaya suatu organisasi? Dupont telah membuat *Dupont Bradley Curve* dan membagi tingkatan budaya K3 ke dalam empat tahap yaitu:

1. *Reactive stage* (orang-orang tidak bertanggung jawab dan percaya bahwa kecelakaan akan terjadi)
2. *Dependent stage* (orang-orang memandang keselamatan sebagai aturan yang harus diikuti)
3. *Independent stage* (orang-orang bertanggung jawab dan percaya bahwa mereka dapat membuat perbedaan dengan tindakan); dan
4. *Interdependent stage* (tim merasa memiliki dan tanggung jawab terhadap budaya keselamatan).

Dengan memberikan pembekalan dasar K3 lebih intensif ke dunia pendidikan khususnya pendidikan vokasi artinya sudah melakukan upaya untuk menciptakan budaya K3 sedini mungkin. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah tanggung jawab dari setiap individu dan setiap individu harus menjadi agen dalam penerapan K3 setiap saat dan di mana pun tempatnya.

## **BAB VII**

### **POTENSI DASAR PEMBENTUK KOMPETENSI**

Seseorang dapat dikatakan kompeten apabila mempunyai kompetensi yang dapat mendukung ketika yang bersangkutan menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tentu saja tidak begitu saja melekat pada dirinya tetapi melalui beberapa proses bahkan latihan ataupun pengkondisian sehingga terbentuklah kompetensi tertentu. Proses terbentuknya kompetensi tersebut dapat dikatakan berhasil ketika seseorang tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Pada dasarnya setiap orang mempunyai potensi-potensi tertentu dan apabila potensi-potensi itu diasah secara terus-menerus akan terbentuk kompetensi yang diharapkan. Ada beberapa potensi yang dapat diasah melalui pelatihan yang secara terus-menerus dilakukan sehingga potensi tersebut dapat menjadi kompetensi yang menjadi bekal ketika nantinya peserta didik berkarya.

#### **Potensi Intelektual**

Sudah menjadi rahasia umum pada dasarnya seseorang dengan potensi intelektual yang baik mempunyai lebih banyak kesempatan untuk bersaing secara akademis, dan pada umumnya banyak di antara kita sebagai pendidik berlomba-lomba supaya peserta didik mempunyai kemampuan secara intelektual.

Memang potensi intelektual ini cenderung lebih mudah untuk dilihat perkembangannya dan indikator keberhasilannya, misalnya seorang mahasiswa semester satu seharusnya sudah dapat memahami rumus *pythagoras* secara sederhana tetapi ternyata tidak dapat melakukan dengan baik seringkali dengan mudah dikatakan bahwa mahasiswa tersebut mengalami hambatan dalam potensi intelektual. Padahal mungkin saja bukan karena intelektualnya yang tidak berpotensi, mungkin ada faktor lain yang mempengaruhi selain intelektual.

Potensi intelektual ini mudah diukur, maka seringkali potensi ini menjadi perhatian utama bagi para pendidik. Artinya, ketika peserta didiknya sudah berhasil mengembangkan potensi intelektualnya seolah-olah potensi yang lain tidak perlu diperhatikan untuk kemudian dikembangkan. Maka tidak berlebihan apabila pelajaran tambahan yang berhubungan dengan pengembangan potensi intelektual menjadi lebih diminati daripada pelajaran tambahan yang tidak berkaitan dengan pengembangan intelektual.

Potensi intelektual tidak hanya terbatas pada kemampuan berhitung, membaca, menulis ataupun mengingat tetapi potensi ini lebih luas cakupannya. Dengan mengembangkan potensi intelektual dalam berbagai cakupan diharapkan membantu peserta didik untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan logika, analisa, hubungan sebab akibat yang sangat membantu peserta didik ketika menghadapi suatu persoalan ataupun harus mengambil suatu keputusan.

Jadi potensi intelektual ini lebih berorientasi pada kemampuan peserta didik dalam melihat masalah dan mengembangkan



keaktivitas sehingga ketika menyelesaikan suatu persoalan sesuai dengan apa yang memang menjadi masalah. Hal inilah yang sebenarnya akan lebih banyak dibutuhkan peserta didik ketika masuk dalam kehidupan selanjutnya.

Dengan pola pikir yang berkembang, maka kemampuan peserta didik untuk mencari akar permasalahan dari suatu kejadian akan menjadi lebih mendalam dan hal ini pula akan mendorong peserta didik dalam mengambil keputusan secara efektif, atau dengan kata lain kemampuan intelektual yang berkembang secara optimal sejalan kemampuan efektivitas peserta didik dalam menyelesaikan suatu masalah dan kemudahan untuk mengembangkan imajinasi kreatif.

Maka dari itu potensi intelektual ini tidak cukup apabila hanya dibatasi pada kemampuan berhitung saja tetapi jauh lebih dalam lagi potensi intelektual dapat dimaknai kemampuan peserta didik dalam menggunakan logika, pikiran, akal, dan analisis untuk menyelesaikan persoalan yang dialaminya.

Apa yang dapat kita lakukan untuk mengembangkan potensi intelektual ini?

- a. Doronglah peserta didik Anda untuk mempelajari sesuatu hal yang baru dan tidak harus sesuatu yang berkaitan dengan pelajaran di sekolah. Hal ini perlu dilakukan supaya peserta didik tidak hanya terpaku pada sesuatu yang baku tetapi mulai membuka diri dan mengeksplorasi untuk hal-hal yang baru.
- b. Biasakanlah peserta didik Anda untuk menyenangi membaca suatu buku dan diminta untuk menceritakan kembali isi dari buku tersebut dengan gaya bahasa mereka sendiri. Dengan

menceritakan apa yang ada di dalam buku sebenarnya juga melatih peserta didik untuk membayangkan seandainya yang ada di dalam buku itu dirinya.

- c. Pilihlah bentuk-bentuk permainan yang membutuhkan penggunaan logika dan analisa berpikir, misalnya dengan menggunakan gambar, angka, teka-teki, permainan *puzzle*, catur, *game online* yang bersifat edukatif, dan sebagainya.
- d. Rangsanglah peserta didik untuk terbiasa mencari hubungan sebab-akibat dari kejadian yang dialaminya, misalnya saja peserta didik bercerita bahwa saat di kelas tadi tidak dapat menyelesaikan ujian dengan waktu yang telah ditentukan oleh pendidik. Coba kita biasakan untuk bertanya mengapa hal itu dapat terjadi? Sebabnya apa? Rangsanglah peserta didik untuk memunculkan pemikiran yang kreatif untuk menemukan solusi atas kejadian yang dialaminya, misalnya dengan pertanyaan supaya lain waktu tidak mengalami kondisi yang sama?

## **Potensi Emosional**

Mungkin kita pernah melihat bagaimana seseorang tetap dapat menunjukkan potensinya meskipun situasi yang ada menurut kita kurang mendukung. Ya seseorang yang seperti itulah yang telah berhasil mengelola emosinya secara efektif. Ketika ada seseorang yang dapat memberikan senyuman kepada setiap orang paling tidak hal itu menunjukkan kecenderungan bahwa secara emosional orang tersebut efektif. Mengapa saya katakan seperti itu? Karena ada orang yang tidak dapat mengatur suasana hatinya ketika bertemu dengan orang lain menunjukkan ekspresi yang kurang impresif.

Daniel Goleman mengatakan bahwa pada dasarnya kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual tetapi lebih jauh dari itu kecerdasan emosional bahkan memberikan kontribusi sebanyak 80% dari kesuksesan seseorang. Dari pernyataan ini tentu saja ingin menegaskan bahwa tidaklah cukup menjadi orang yang cerdas secara intelektual tanpa diperkuat dengan cerdas secara emosional.

Bahkan dalam kehidupan sehari-hari kita pun pernah merasakannya sendiri. Tidak perlu dengan contoh yang sulit melainkan dengan simulasi yang sederhana. Kita dapat membuktikan seringkali secara intelektual sebenarnya hal itu mudah dikerjakan tetapi di saat kita menanggapi secara emosional seperti sedang “gundah gulana”, galau ataupun ketidaknyaman maka intelektual kita menjadi terpengaruh. Misalnya saja kita diminta menghitung dari angka 1 sampai 10 secara urut saya yakin dengan cepat kita dapat melakukan dengan baik, tetapi apabila hal itu kita lakukan dalam situasi yang cemas, takut, marah, dan tertekan saya yakin hasilnya tidak semaksimal apabila suasana hati kita dalam kondisi yang menyenangkan.

Hal ini bukanlah sesuatu yang secara mutlak dapat memastikan bahwa potensi intelektual terganggu, tetapi paling tidak hal ini menjadi peringatan bahwa ketika suasana hati kita dalam kondisi yang tidak menyenangkan sangat dimungkinkan akan mempengaruhi kemampuan kita dalam menggunakan kemampuan intelektual kita.

Contoh lain lagi yaitu ketika kita sebagai pendidik sedang mengajar peserta didik mengerjakan tugas di sekolah dan saat itu suasana hati kita sedang kurang enak pasti akan mempengaruhi cara berpikir kita dalam menyampaikan materi ataupun menanggapi

pertanyaan dari peserta didik. Sangat mungkin persoalan yang sebenarnya mudah untuk kita selesaikan menjadi sangat sulit. Lebih penting lagi adalah dampak yang terwujud dalam kata, sikap, bahkan perilaku yang tidak terkendali. Sehingga dapat mempengaruhi cara kita saat mendampingi peserta didik dalam proses belajar mengajar.

Potensi emosional tidak hanya berpengaruh untuk hal-hal yang berkaitan dengan pelajaran saja. Tetapi dapat pula mempengaruhi kemampuan emosi di semua bidang kehidupan. Bahkan ketika seseorang gagal mengelola dengan baik emosinya dapat “menghancurkan” potensi-potensi lainnya. Potensi yang berkaitan dengan masalah kehidupan emosional peserta didik akhir-akhir ini tampaknya mendapatkan perhatian yang penuh.

Inti dari potensi emosional ini pada hakekatnya akan memberikan kesadaran kepada peserta didik bahwa aspek pengendalian diri merupakan sesuatu yang sangat penting. Di samping itu seorang peserta didik juga akan mencoba mendayagunakan kehidupan emosi yang dimilikinya, sehingga menjadi energi dan kekuatan yang mendasarinya untuk mampu menjalani kehidupan ini.

Salah satu contoh kemampuan mengendalikan diri seorang pendidik adalah tidak selalu mengiyakan apa yang menjadi permintaan peserta didik. Ada kalanya dengan sengaja kita dapat melatih peserta didik untuk belajar menahan diri terhadap sesuatu yang diinginkannya. Misalnya saja ketika peserta didik mendapatkan tugas dengan durasi yang telah ditetapkan pendidik namun peserta didik meminta untuk memperpanjang waktu durasi pengerjaan ataupun pengumpulan.

Pendidik dapat mengatakan tidak dengan alasan bahwa durasi yang sudah ditetapkan sudah sesuai dengan beban/bobot dari tugas yang diberikan serta mempertimbangkan kemampuan peserta didik dalam menyelesaikan tugas tersebut. Keputusan melakukan hal ini terlihat sederhana tetapi dalam realitasnya menjadi sulit ketika tidak ada keberanian dan kemampuan analisis pendidik untuk dapat berargumentasi dengan para peserta didiknya. Pendidik harus dapat membiasakan peserta didik untuk dapat “berperang” dengan kemauan dirinya sendiri dan keluar dari zona nyamannya.

Apabila sejak dini peserta didik sudah dilatih untuk memberdayakan kemampuan emosionalnya, maka tidak mengherankan apabila dalam kehidupan selanjutnya akan menjadi manusia yang dapat hidup dalam situasi dan kondisi apapun. Bukan menjadi orang yang dikendalikan oleh situasi dan kondisi tetapi menjadi orang yang mampu untuk dapat mengendalikan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Karena pada kenyataannya ada beberapa orang yang secara emosional tidak dapat mengendalikan dirinya, dapat terlihat jelas ketika orang tersebut mengekspresikan kekecewaannya, kadang-kadang perilaku yang dimunculkan sudah mengarah kepada bentuk-bentuk agresivitas baik secara verbal maupun fisik.

Ada orang yang dengan mudah ketika marah diluapkan dengan cara melempar atau membanting sesuatu yang dipegangnya. Ada orang yang karena kecewa terhadap sesuatu hal kemudian diluapkan dengan cara berteriak-teriak dengan suara yang keras dan besar. Contoh-contoh tersebut tentu saja memberi petunjuk bahwa ada sesuatu yang telah terjadi pada diri

orang tersebut sehingga terjadi ketidakmampuan dirinya dalam mengendalikan sikap dan perilakunya.

Tentu saja untuk mencari penyebab asal muasalnya tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh adanya faktor-faktor yang berkontribusi membentuk orang seperti itu. Justru yang perlu dilakukan oleh pendidik adalah bagaimana memahami, mengerti, dan memberdayakan peserta didik sehingga perilaku-perilaku seperti itu tidak akan mengganggu perkembangan peserta didik di kemudian hari.

Pendidikan dasar utama peserta didik saat masih kecil pastilah berasal dari rumah, dimana ia tinggal bersama orangtua, saudara-saudara dalam keluarganya tersebut. Keluarga adalah suatu tempat/wahana/fasilitas bagi peserta didik di masa kecilnya untuk membentuk diri dalam kegiatan belajar seperti memahami, mengerti, mengatur emosional, memberikan respon balasan dan lain sebagainya dengan ucapan, tindakan dan perbuatan. Dalam lingkup keluarga, orangtua lah yang berperan penting sebagai pendidik utama dalam mengajari dan memberikan banyak contoh mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak boleh dilakukan kepada anak-anaknya, dimana sang anak menjadi peserta didik dalam keluarga tersebut.

Hal-hal yang dapat dilakukan oleh pendidik dalam mendampingi peserta didik ketika terjadi masalah emosional para diri peserta didik diantaranya adalah:

*Pertama* yaitu mengetahui secara pasti sumber masalah emosional peserta didik. Ada beberapa orang yang kurang dapat mengendalikan emosinya karena mencontoh perilaku orang tua yang dijadikan panutannya ataupun mencontoh orang lain

di lingkungan sekitarnya. Ada orang yang ketika mengalami kekecewaan meluapkannya dengan cara berteriak-teriak karena orang tersebut mencontoh orang tua atau pendidiknya yang dahulu mengalami hal yang sama dengan dirinya saat ini. Untuk itulah tugas pendidik adalah memberikan contoh yang memang pantas dilakukan dan tidak pantas dilakukan untuk peserta didiknya.

*Kedua* yaitu memberikan kebebasan bagi peserta didik dalam mengekspresikan apa yang dirasakan. Ada beberapa tipe peserta didik yang mudah untuk mengatakan sesuatu kepada pendidiknya ataupun khalayak umum ada pula yang tidak. Misalnya saat peserta didik merasakan ketidaknyamanan dalam mengikuti suatu pelajaran yang disampaikan oleh pendidik. Bisa saja peserta didik menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidaktertarikan dengan menundukkan kepala, tidur-tiduran di atas meja, ataupun keluar dari ruang kelas dengan waktu yang lama ataupun bisa tanpa kembali ke kelas tersebut.

Fungsi dari seorang pendidik adalah menanyakan apakah ada sesuatu hal yang terjadi dengan dirinya barangkali masalah itu berasal dari rumah atau dengan teman di kampus. Hal tersebut dapat dilakukan pendidik dengan mengajar peserta didik tersebut berbincang-bincang di ruang dosen/ruang khusus untuk berdiskusi tanpa ada orang lain yang mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dengan peserta didik.

Mulailah dengan pertanyaan sederhana supaya peserta didik tidak tersudutkan atau merasa terganggu seperti “Apakah kamu dalam keadaan sehat atau tidak”. Setiap pertanyaan yang pendidik lontarkan akan menguatkan kondisi yang sebenarnya dari peserta didik sehingga pada akhirnya pendidik mengetahui

mengapa peserta didik melakukan hal-hal yang menunjukkan ketidaknyamanan dan ketidaktertarikannya tersebut.

Berikan kebebasan pada peserta didik tanpa menyela penjelasan yang diutarakan oleh peserta didik karena ketika peserta didik berani untuk berbicara panjang lebar mengenai permasalahan yang sedang terjadi, hal ini membuktikan bahwa peserta didik mengekspresikan apa yang dia rasakan, apakah sedang terjadi permasalahan di dalam rumahnya, dengan pasangannya dan lain sebagainya.

*Ketiga* yaitu memberikan sentuhan-sentuhan yang memberikan kenyamanan dan menunjukkan perhatian pendidik kepada peserta didik sesuai dengan kaidah tata krama bersikap seperti memegang pundak atau menepuk pundak peserta didik dengan halus untuk mengajaknya ke ruang konseling dengan tujuan berbicara dua arah untuk mengetahui kondisi dan permasalahan yang terjadi dengan peserta didik.

Untuk mengetahui kondisi dan permasalahan yang terjadi pada peserta didik, respon dari peserta didik akan berbeda sekali ketika pendidik menanyakan permasalahan peserta didik di depan khalayak umum misalnya di depan kelas dibandingkan dengan mengajaknya berbicara empat mata dari hati ke hati di suatu ruang khusus seperti ruangan dosen/bimbingan konseling.

Ketika saya melontarkan pertanyaan di khalayak umum, respon peserta didik adalah menatap saya dengan tajam. Respon ini menunjukkan bahwa peserta didik merasa terusik dengan apa yang pendidik lontarkan di depan umum tersebut. Peserta didik merasa pendidik mempermalukan dia di depan umum. Sangat berbeda ketika saya menepuk pundaknya dan mengajaknya ke



ruangan dosen/bimbingan konseling untuk duduk bersama, berbincang bersama dengan tujuan ingin mengetahui kondisi dan permasalahan peserta didik.

Keempat yaitu memberikan waktu peserta didik untuk melakukan klarifikasi perasaan. Dengan ajakan dan sentuhan yang menenangkan dan dengan lokasi *sharing* yang tepat biarkan peserta didik menceritakan kondisi dan permasalahan yang terjadi di hidupnya tanpa menyela perkataannya. Klarifikasi ini perlu supaya pendidik mengetahui apa yang sedang terjadi dengan peserta didik, apakah sedang mengalami hal-hal yang secara emosional memberikan kesenangan, ketidaknyamanan dan lain sebagainya.

Selain itu dengan klarifikasi perasaan ini, peserta didik dapat mengekspresikan berbagai macam perasaan yang dialaminya tidak hanya sesuatu yang menyenangkan tetapi juga untuk hal-hal yang dirasa memberatkan perasaan peserta didik dapat dilepaskan dengan bercerita.

## **Potensi Sosial**

Potensi ini penting dan harus dikembangkan dalam diri peserta didik karena pada dasarnya dengan potensi ini peserta didik akan mempunyai keterampilan dalam membina relasi dengan teman atau hubungan dengan orang lain di sekitarnya. Perlu dipahami bahwa pada hakekatnya untuk dapat berkembang dengan lebih optimal, maka seseorang harus berani melakukan sosialisasi dengan orang lain. Melalui sosialisasi dengan orang lain, seseorang akan dilatih untuk berani menghadapi berbagai macam tipikal orang yang berbeda dengan dirinya.

Di samping itu melalui potensi sosial yang berkembang, peserta didik akan belajar untuk berani mengakui dan menghargai keberadaan orang lain dengan berbagai macam perbedaan yang dimilikinya. Sehingga dengan demikian seseorang akan belajar untuk dapat hidup dalam berbagai lingkungan yang berbeda dengan dirinya.

Hal ini sangat dibutuhkan oleh peserta didik sebagai bekal sebelum masuk dalam kehidupan dunia kerja kelak. Mengapa demikian? Karena tidak dapat dipungkiri banyak peserta didik yang mempunyai masalah dalam menjalin hubungan sosial dengan orang lain karena sejak dini tidak dipersiapkan dengan baik oleh pendidiknya. Sehingga ketika masuk dalam tahap kehidupan dunia kerja maka hambatan seperti itu terus akan dialaminya.

Tentu saja situasi seperti ini tidak akan menguntungkan peserta didik yang bersangkutan ataupun juga orang-orang di sekitarnya. Mengapa demikian? Karena pada dasarnya setiap manusia membutuhkan orang lain untuk saling bekerja sama. Sehingga ketika potensi sosial ini terhambat tentu saja akan berpengaruh ketika akan melakukan kerja sama dengan orang lain.

Potensi sosial yang dapat berkembang dengan baik akan membuat seseorang mudah masuk ke dalam lingkungan sosial, cepat melakukan penyesuaian diri dengan orang-orang di lingkungan tersebut serta dapat diterima oleh siapapun karena keluwesannya dalam membawakan dirinya.

## **Bagaimana Anda dapat mengembangkan potensi sosial pada peserta didik?**

- a. Ajaklah peserta didik untuk hadir dalam pertemuan-pertemuan yang dihadiri oleh banyak orang (misal: *webinar online*, *meeting* dengan mitra kerja, organisasi kemahasiswaan, dan lain-lain). Libatkanlah peserta didik untuk mengenal orang lain di luar komunitas rutinnya. Hal ini untuk membiasakan peserta didik merasakan bahwa dalam hidup ini hubungan dengan orang lain menjadi penting.
- b. Biarkanlah peserta didik Anda mempunyai banyak teman dan relasi karena dengan adanya teman dan relasi, sebenarnya peserta didik sedang belajar untuk berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Memang untuk hal ini ada beberapa orang tua yang kadang-kadang takut kalau justru pengaruh-pengaruh kurang baik berasal dari teman sepermainan. Oleh sebab itu menjadi pendidik harus paham apakah ada perubahan perilaku peserta didik setelah berkumpul dengan teman-teman lainnya.
- c. Sebisa mungkin kurangi atau hindarkanlah tugas-tugas yang bersifat pribadi, artinya hanya dikerjakan oleh peserta didik itu sendiri. Lebih baik peserta didik diperkenalkan pada tugas, permainan atau hal yang dimainkan secara kelompok dan membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Hal ini untuk melatih kepekaan peserta didik untuk hidup bersama dengan orang lain.
- d. Ajarkanlah peserta didik untuk peka terhadap orang lain, misalnya dengan memberikan tutorial pendampingan atau contoh kepada teman sekelasnya berupa cara pengerjaan terhadap pelajaran yang belum mengerti sepenuhnya saat diajarkan oleh guru/dosen/pendidik di dalam kelas.

## Potensi Moral

Potensi moral adalah faktor yang sangat mendasar dan perlu dikembangkan dalam diri peserta didik. Potensi moral ini akan memberikan pengertian kepada peserta didik mengenai sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan karena bertentangan dengan nilai-nilai kebenaran ataupun kebaikan.

Potensi moral yang dimiliki peserta didik akan mendorongnya untuk berani mengambil keputusan terhadap sesuatu yang benar dan yang salah. Peserta didik mempunyai benteng dalam dirinya untuk berani menolak hal-hal yang dapat menghancurkan dirinya.

Potensi moral sangat penting ditanamkan kepada peserta didik sejak dini karena akan menjadi arah pedoman untuk bertindak. Hal ini sangat berdampak ketika ia menjalani kehidupan remaja, dewasa, bahkan di masa tuanya. Dengan memperkuat potensi moral ini maka peserta didik mempunyai kekuatan untuk berada di dalam situasi yang tidak nyaman. Memang ada beberapa orang yang mengatakan bahwa hal itu bukan menjadi jaminan.

Banyak pendidik yang sudah merasa membekali peserta didiknya dengan pengetahuan, nasihat-nasihat ataupun ajaran-ajaran yang baik tetapi peserta didiknya tetap melakukan hal-hal tidak sesuai dengan apa yang telah diajarkan oleh pendidik. Kalau hal ini memang benar terjadi sebenarnya menjadi petunjuk bahwa ada kekuatan-kekuatan pengaruh di luar pendidik yang turut membentuknya.

Maka kewajiban pendidik adalah memastikan bahwa ajaran ataupun nasihat yang diberikan tidak hanya berhenti pada ucapan tetapi berwujud tindakan yang kongkrit atau nyata yang dapat

dilihat dan dianalisis dengan nalar. Dalam hal ini pendidik harus mampu menjadi teladan bagi peserta didiknya.

Seringkali terjadi bahwa peserta didik tahu apa yang dikatakan oleh pendidiknya adalah sesuatu yang baik. Tetapi di sisi yang lain peserta didik juga melihat bahwa perkataan, sikap, dan perilaku yang dimunculkan oleh pendidik bertolak belakang dengan apa yang diajarkan pada peserta didik. Hal inilah yang seringkali menjadikan peserta didik mengalami krisis ketidakpercayaan pada pendidiknya. Sehingga peserta didik tidak lagi memercayai apa yang dikatakan oleh pendidiknya. Bahkan tidak jarang ditemui ada peserta didik yang dengan berani mengkritisi apa yang dikatakan oleh pendidiknya karena peserta didik merasa hal itu tidak konsisten.

Maka dari itu untuk mengembangkan potensi moral ini, peranan pendidik menjadi sangat besar karena harus ada kemauan dari orang tua untuk memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya. Mengapa demikian? Karena pada dasarnya apa yang dilakukan oleh pendidik kemungkinan besar akan menjadi contoh bagi peserta didiknya ketika ia berperilaku dan bertindak.

Ingat, bahwa yang akan direkam oleh peserta didik dari pendidiknya adalah apa yang dilihat dan apa yang didengar. Sehingga ketika pendidiknya melakukan atau mengatakan sesuatu maka peserta didik tersebut akan mengingat hal itu sebagai pengalaman hidupnya dan sangat mungkin akan melakukan hal yang sama.

Sebuah ilustrasi dalam kehidupan nyata seperti ketika seorang pendidik menghukum muridnya karena tidak membuat tugas tanpa bertanya atau melakukan klarifikasi dahulu kepada

peserta didiknya. Tidak membuat tugas memang merupakan tindakan yang salah yang dilakukan oleh peserta didiknya.

Pendidik dengan tega di depan mata semua peserta didik di kelas memberikan hukuman dengan menendang, menjewer telinga peserta didiknya, ataupun sampai memukul tubuh peserta didiknya. Hal ini akan terekam di setiap kepala peserta didik yang bersalah ataupun peserta didik yang lain karena tidak membuat tugas haruslah mendapatkan hukuman. Pola akan pengalaman ini akan terulang kembali ketika salah satu dari murid yang menjadi peserta didik di kelas tersebut di masa depannya bercita-cita akan menjadi pendidik. Ia akan melakukan hal sama dengan apa yang pernah dia lihat dan alami yaitu memberikan hukuman yang keras kepada peserta didik bila tidak membuat tugas ataupun melakukan hal lain yang tidak sesuai dengan moral dan peraturan.

Dari kasus tersebut jelas sekali tampak bahwa suatu tindakan yang sebenarnya tidak layak dilakukan oleh pendidik kepada seorang peserta didik yang berdampak kepada peserta didik lain yang melihat tindakan tersebut.

Mengapa demikian? Selalu ingat, bahwa apa yang dilakukan oleh peserta didik pada dasarnya merupakan contoh dan cerminan dari apa yang dilakukan oleh orang-orang terdekat dengan diri peserta didik tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa untuk mengembangkan potensi moral ini sekali lagi perlu ditegaskan pendidik harus benar-benar dapat menjadi panutan dan teladan yang baik.

Dalam potensi moral ini sebenarnya yang akan ditanamkan adalah nilai-nilai yang senantiasa bermuara kepada kebaikan, kebenaran, kasih sayang, kemurahan hati, cinta, dan lain-lain.

Hal ini seringkali sulit untuk dipahami oleh seorang peserta didik apabila tidak diberikan contoh oleh pendidiknya melalui sikap, perilaku, tutur kata, dan perbuatan yang kongkrit.

### **Apa yang dapat Anda lakukan untuk melatih potensi spiritual pada peserta didik?**

- a. Jadilah panutan bagi peserta didik terutama dalam hal sikap dan perilaku yang Anda lakukan setiap hari (*leading by example*), baik itu di dalam lingkungan sekolah/kampus ataupun di luar rumah. Dalam hal ini pendidik harus benar-benar dapat menempatkan dirinya sebagai model percontohan atau *role model* bagi peserta didiknya. Maka keterampilan untuk memilih kalimat ketika berbicara, keterampilan menjaga sikap dan perilaku ketika bertindak sangat dibutuhkan.
- b. Biasakanlah membawakan dan menceritakan materi-materi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang berkaitan dengan kehidupan moral saat ini dan ajaklah peserta didik untuk mendiskusikan isi dari kisah tersebut. Misalnya dalam kisah tersebut ada tokoh dengan karakter yang “tidak baik” cobalah tanyakan kepada peserta didik mengapa tidak baik. Belajar dari kisah tersebut peserta didik akan terbiasa untuk mengidentifikasi hal-hal apa yang pantas dan tidak pantas untuk dilakukan. Pendidik dapat menampilkan foto dan video yang berhubungan dengan pendidikan moral dan agama dan ajaklah peserta didik untuk melihat, mengidentifikasi dan menuliskan nilai-nilai kebaikan yang ada dalam foto dan video tersebut apakah sesuai dengan ajaran dan nilai-nilai tentang kebaikan atautkah bertentangan dengan ajaran dan nilai-nilai tentang kebaikan.

- c. Ingatkan peserta didik untuk menjauhkan diri dari tontonan dan tindakan yang penuh dengan tindakan kekerasan ataupun hal-hal yang bertentangan dengan kehidupan moral. Sangat dimungkinkan dari tontonan dan tindakan seperti ini, peserta didik justru dengan mudah akan meniru semua hal yang dilihatnya. Apalagi jika dikemas dalam bentuk yang menarik dan relevan dengan dunia dan umur peserta didik. Diperlukan pendampingan dan pengarahan dari pendidik kepada peserta didik. Sehingga ketika sesuatu hal yang kurang pantas dilihat oleh peserta didik maka pendidik dengan cepat dapat memberikan penjelasan mengapa hal itu terjadi.
- d. Pendidik dan peserta didik dapat juga mendiskusikan untuk menyepakati hal-hal apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan ataupun diucapkan di dalam kelas, saat kegiatan belajar mengajar berlangsung ataupun saat di lingkungan sekitar. Terutama hal-hal yang tidak pantas dan yang pantas dilakukan oleh peserta didik perlu dibicarakan kepadanya sehingga peserta didik juga mempunyai kesempatan untuk bertanya mengapa ini boleh dan mengapa ini tidak boleh dilakukan. Maka pendidik sebaiknya menyediakan waktu untuk berkomunikasi dua arah dalam suasana dialog yang menyenangkan dengan peserta didik. Prinsipnya pendidik perlu menjelaskan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh peserta didik.



## **BAB VIII**

### **PENILAIAN BERBASIS KOMPETENSI**

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Diksi) telah memulai gerakan “Pernikahan Massal” (*Link and Match*) antara pendidikan vokasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dengan tujuan agar menghasilkan lulusan dengan kualitas dan kompetensi sesuai dengan dunia usaha dan dunia industri.

Dari beberapa skema *link and match* untuk mendorong terwujudnya program tersebut terdapat beberapa poin yang merupakan paket minimum dan beberapa poin penting yang sangat diharapkan terwujud yaitu terkait sertifikasi kompetensi bagi lulusan yang diberikan oleh pendidikan tinggi bersama dengan industri termasuk *joint research* yang berbasis terapan dari kasus-kasus nyata yang ada di industri.

Penyelenggaraan pendidikan vokasi perlu adanya keselarasan dengan dunia kerja sehingga kompetensi peserta didik dapat memenuhi tuntutan kompetensi di lapangan kerja. Untuk dapat mengetahui keselarasan tersebut perlu dilaksanakan penilaian hasil belajar atau uji kompetensi terhadap capaian kompetensi peserta didik sesuai dengan tuntutan kompetensi yang dibutuhkan oleh lapangan kerja. Pengujian kompetensi pendidikan vokasi pada

dasarnya merupakan bagian yang terintegrasi dari suatu proses pembelajaran yang diarahkan untuk menilai peserta didik dengan memberikan evaluasi terkait proses belajar, kemajuan belajar, dan perbaikan yang dilakukan secara berkelanjutan (*continual improvement*).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran terbuka pada bulan Agustus 2019 sebesar 5,28% atau mencapai 7,05 juta orang. Berdasarkan data tersebut, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memberikan kontribusi sebesar 10,42% dan lulusan Diploma sebesar 5,99%. Dari data tersebut memiliki implikasi bahwa lulusan sekolah vokasi masih belum terserap dengan optimal di dunia kerja. Salah satu permasalahannya adalah adanya kesenjangan (*gap*) kompetensi yang masih belum sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja sehingga menyebabkan kurang siapnya lulusan dalam menghadapi kondisi riil di dunia kerja. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, maka perlu mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang dapat dimulai pada saat mereka menempuh pendidikan di sekolah vokasi melalui pengalaman belajar (teori dan praktek) serta melakukan keselarasan kurikulum sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

Pengembangan kurikulum pendidikan vokasi yang dirancang bersama dengan praktisi/SME industri menggunakan pendekatan yang berbasis kompetensi, sehingga sistem penilaian yang digunakan di sekolah vokasi juga harus mengacu pada model penilaian berbasis kompetensi.

Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi diharapkan untuk dapat melibatkan *Subject Matter Expert* (SME) dari industri yang berperan sebagai pihak dari eksternal. Mengapa perlu melibatkan

SME dari industri dalam pelaksanaan pengujian kompetensi? Karena pada akhirnya kompetensi yang telah dikuasai oleh para peserta didik nantinya harus mendapatkan pengakuan dari pihak calon pemakai tenaga kerja (*potential user of manpower*).

Banyak literatur dan juga pendapat dari para ahli terkait pengertian dari kompetensi. Secara umum pengertian kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada bidang tertentu. Sementara ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap dasar dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari cara berpikir dan bertindak secara konsisten.

Menurut Jack Gordon (1998) yang dikutip dari sumber: <https://pendidikan.co.id/pengertian-kompetensi/> terdapat enam aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Kemampuan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*), dan
6. Minat (*interest*).

Sehingga pengertian kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan (tahu tentang sesuatu), keterampilan (mampu melakukan sesuatu), dan atribut kepribadian/sikap seseorang (mau melakukan sesuatu) yang pada akhirnya dapat menghasilkan *outcome* seperti yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Maka sebenarnya dapat diberikan penegasan bahwa seseorang dikatakan mempunyai kompetensi tidak cukup hanya menguasai satu kemampuan saja, misalnya kemampuan teknis (*hard skills*) tetapi juga harus didukung dengan kemampuan di bidang non teknis (*soft skills*). Karena kedua hal tersebut antara *hard skills* dan *soft skills* apabila dikembangkan secara simultan dan dapat berkembang secara merata akan membuat seseorang lebih kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagai sebuah ilustrasi dapat dicontohkan apabila seorang individu mempunyai keterampilan atau kecerdasan terhadap pekerjaan tertentu (*hard skills*) tetapi ternyata tidak mempunyai sikap atau *attitude* yang mendukung tentu saja akan berpotensi menimbulkan persoalan tertentu. Maka secara ideal seseorang dapat dikatakan kompeten apabila secara *hard skills* dan *soft skills* yang bersangkutan mempunyai kompetensi.

Sehingga dapat ditegaskan seseorang pada dasarnya perlu mengembangkan dua faktor yang berpengaruh terhadap sudah kompeten atau belum kompeten seseorang, yaitu:

- a. Kematangan tugas, artinya seseorang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan. Tidak hanya sekedar tahu tetapi mampu untuk melakukan pekerjaan apa yang diketahuinya.
- b. Kematangan psikologis, artinya seseorang mempunyai semangat, keinginan, dorongan, dan motivasi untuk memperkuat apa yang diketahui dan dilakukan tersebut dapat berjalan dengan konsisten dan berkesinambungan.

Maka baik yang terkait kematangan tugas dan kematangan psikologis ini benar-benar harus selalu dihidupi dan dikembangkan bukan hanya ketika seseorang sudah bekerja tetapi ketika masih menjalani proses pendidikan sudah mulai dibiasakan.

### **Pentingnya Kompetensi**

Seseorang dikatakan kompeten tentu saja apabila mempunyai kompetensi yang dapat mendukung ketika yang bersangkutan menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tentu saja tidak begitu saja melekat pada dirinya tetapi melalui proses yang cukup panjang bahkan latihan ataupun pengkondisian sehingga terbentuklah kompetensi tertentu. Dengan kompetensi tersebut maka seseorang diharapkan dapat berhasil ketika melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

Malcolm Gladwell dalam bukunya yang berjudul “*Outliers: The Story of Success*”, menjelaskan bahwa mencapai aturan 10.000 jam adalah kunci sukses di bidang apapun hanyalah masalah mempraktekkan tugas tertentu untuk waktu yang cukup lama. Aturan 10.000 jam dapat dicapai dengan 20 jam kerja seminggu selama sepuluh tahun. Pada intinya pengulangan (repetisi) menjadi kunci utama dan latihan harus dilakukan sejak dini agar mempunyai jam terbang yang tinggi. Sebagai contoh pada saat seseorang belajar bulutangkis, yang pertama diajarkan adalah cara memegang raket dan ayunan yang benar pada saat melakukan servis, jika tekniknya sudah benar dan diulang sampai ribuan kali maka akan menjadi terlatih (reflek/intuitif), demikian juga berlaku untuk tahapan latihan berikutnya. Atlet dunia rata-rata mulai berlatih sejak usia di bawah tujuh tahun.

Definisi dari kompetensi memiliki implikasi yang sangat penting bagi pendekatan untuk menilai kemampuan seseorang, sebab dapat mempengaruhi jenis informasi yang dicari untuk pendekatan dalam proses penilaian yang berdasarkan pengumpulan bukti yang tepat (*evidence criteria*) dan dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai dan menentukan apakah seseorang “sudah kompeten” atau “belum kompeten”.

Pada saat saya masih aktif bekerja di bidang konstruksi lepas pantai, jika mengikuti tender proyek baru pasti selalu muncul pertanyaan dari calon *client/customer* terkait dengan sistem kompetensi. Misalnya, berapa *skilled worker* yang Anda miliki saat ini? Apa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing *skilled worker* tersebut (*welder, fitter, rigger, mechanic, electric, operator* dan lainnya)? Sistem apa yang Anda implementasikan untuk meyakinkan bahwa mereka sudah kompeten?

Dari beberapa contoh pertanyaan tersebut di atas dapat diartikan bahwa sistem kompetensi yang dibangun suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dan juga sebagai salah satu jaminan (*assurance*) untuk mendapatkan pekerjaan/proyek baru. Dengan adanya tenaga kerja yang kompeten untuk mengerjakan proyek baru tersebut maka calon *client/customer* tidak akan ragu lagi terhadap kualitas kerja yang akan diberikan nantinya. Tentunya hal ini juga akan berlaku untuk industri apapun baik yang menghasilkan produk maupun jasa.

Selain berbicara mengenai kualitas kerja, kompetensi juga sangat erat kaitannya dengan produktivitas dan keselamatan kerja. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja (keluaran) dan

sumber daya (masukan). Produktivitas dapat terwujud jika pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien.

Dalam hal ini kompetensi kerja seseorang akan dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan juga produktivitas kerja. Demikian juga kurangnya kompetensi pekerja juga dapat menyebabkan terjadinya potensi kecelakaan kerja terutama untuk jenis-jenis pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi.

Misalnya seseorang yang bekerja di ruang terbatas/tertutup (*confined space*) harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu dan harus memahami tentang kebijakan dan dasar-dasar K3 di ruang terbatas/tertutup, alat pelindung diri (APD) untuk pekerjaan di ruang terbatas/tertutup, *work permit procedure* untuk bekerja di ruang terbatas/tertutup, identifikasi dan penilaian resiko di ruang terbatas/tertutup (HIRA/JSA), karakteristik bahan kimia yang berbahaya di ruang terbatas/tertutup, teknis pengukuran dan deteksi gas beracun di ruang terbatas/tertutup, dan prosedur tanggap darurat di ruang terbatas/tertutup.

Jika seorang pekerja belum mengikuti pelatihan dan belum dinyatakan lulus/kompeten maka pekerja tersebut tidak akan diizinkan untuk bekerja di area tersebut karena akan dapat membahayakan dirinya dan juga orang lain yang bekerja di area sekitarnya.

## **Unit Kompetensi**

Unit kompetensi harus dikembangkan melalui konsultasi yang erat dengan para ahli teknis (*Vocational Education & Training* (VET) dan industri) dan praktisi dari industri. Setiap unit kompetensi menjelaskan aktivitas kerja tertentu, standar

kerja yang dibutuhkan di tempat kerja, persyaratan penilaian yang menentukan bukti dan kondisi yang diperlukan dimana unit tersebut dilakukan, dan bukti yang dapat dikumpulkan untuk membantu penilai (*assessor*) dalam menentukan penilaian kompetensi.

Untuk mengembangkan suatu unit kompetensi harus perlu memahami dengan jelas terkait:

1. Aktivitas kerja dan apa yang terlibat
2. Tugas, peran, dan keterampilan yang membentuk aktivitas kerja
3. Keterampilan kerja umum (atau keterampilan dasar)
4. Pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas kerja
5. Bukti kinerja yang perlu didemonstrasikan oleh peserta didik agar dianggap kompeten dalam aktivitas kerja
6. Kondisi dan/atau konteks dimana unit akan disampaikan dan dinilai, dan
7. Sumber daya yang mungkin diperlukan untuk mengumpulkan bukti penilaian.

Informasi tersebut di atas dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara, meninjau dokumentasi (misalnya deskripsi posisi, prosedur atau standar observasi aktivitas kerja), konsultasi dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*) internal dan eksternal, dan juga melakukan konsultasi dengan *Subject Matter Expert* (SME) pada bidangnya masing-masing (sumber: <https://www.asqa.gov.au/standards-vac/7.2>)

Dalam prakteknya, selain mencantumkan unit kompetensi terkait *hard skill* sesuai dengan bidangnya yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, juga dilakukan penilaian



terhadap kesadaran (*awareness*) K3 dan sikap (*attitude*) dari orang yang dinilai tersebut (*assessee*). Unit kompetensi yang terkait *hard skill* dapat diberikan bobot sebesar 70% karena merupakan inti dari pekerjaan di bidangnya masing-masing dan 30% lainnya diberikan bobot untuk sikap dan kesadaran (*awareness*) K3.

Pemberian nilai/bobot ini dapat disesuaikan dengan kebijakan serta kesepakatan dari pihak institusi pendidikan vokasi dan perwakilan praktisi dari pihak industri. Beberapa institusi atau organisasi menerapkan standar yang berbeda-beda terkait nilai/standar minimum untuk menyatakan bahwa seseorang telah dinyatakan “kompeten”, dan *best practice* yang umum digunakan adalah 70%, 75%, dan 80% tergantung dari kebijakan dan tingkat kesulitan dari masing-masing bidang tersebut.

### **Metode Penilaian Kompetensi**

Fletcher (2000) menyatakan bahwa dalam melaksanakan penilaian kompetensi terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan yaitu:

1. Menetapkan kriteria yang dipersyaratkan untuk kinerja
2. Mengumpulkan bukti mengenai hasil kinerja individu
3. Mencocokkan bukti dengan hasil yang ditetapkan/ dipersyaratkan
4. Membuat penilaian mengenai pencapaian terhadap seluruh hasil kinerja yang dipersyaratkan
5. Mengalokasikan nilai “kompeten” atau “belum kompeten”
6. Menerbitkan sertifikat untuk kompetensi yang dicapai (jika tujuan dari penilaian untuk sertifikasi), dan
7. Membuat rencana pengembangan untuk bidang-bidang yang “belum kompeten”.

Dalam prakteknya bidang-bidang yang dinyatakan belum kompeten dalam proses penilaian kompetensi disebut juga dengan “*individual competency gap*”, kemudian dibuatkan analisis serta tindakan perbaikan yang terencana dan dapat diukur tingkat efektivitasnya.

Selama proses penilaian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh seorang *assessor* yaitu menilai pengetahuan kandidat dengan mengamati kinerja dengan cara yang praktis dan tidak mengganggu, mengajukan pertanyaan yang relevan kepada kandidat, sajikan pertanyaan dengan jelas, ajukan pertanyaan terbuka, lakukan klarifikasi dengan jelas, dan simpan semua catatan bukti (*evidence*) dengan baik. Bukti (*evidence*) penilaian kompetensi dapat dikumpulkan dengan beberapa cara yaitu:

1. Bukti produk (pekerjaan yang sudah selesai misalnya hasil pengelasan, hasil kerja bangku, hasil pemotongan material, hasil perakitan alat, dan hasil perbaikan mesin)
2. Bukti yang diamati (dimana penilai atau saksi lain telah melihat keterampilan yang ditunjukkan)
3. Diskusi (rekaman diskusi antara penilai dan kandidat untuk mengukur pengetahuan, misalnya dengan melakukan sesi tanya jawab), dan
4. Bukti tambahan (misalnya foto atau video, catatan dari *quality control* (QC) tentang perbaikan pengelasan, desain gambar, jawaban dalam bentuk hitungan, dan melakukan simulasi).

### **Verifikasi Penilaian Kompetensi**

Dalam pelaksanaan penilaian berbasis kompetensi setidaknya terdapat empat pihak yang terlibat yaitu orang yang dinilai (*assessee*), orang yang menilai (*assessor*), orang yang

melakukan verifikasi internal (*internal verifier*), dan orang yang melakukan verifikasi eksternal (*external verifier*).

Untuk menjadi *assessor*, *internal verifier*, dan *external verifier* harus diberikan pelatihan khusus agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Instruktur yang menguasai bidangnya masing-masing dapat ditunjuk sebagai *assessor*, *internal verifier* bisa dilakukan oleh kepala instruktur/kepala program studi, dan *external verifier* bisa dilakukan oleh SME atau praktisi dari industri.

Apabila penilaian kompetensi bertujuan untuk menerbitkan sertifikat kompetensi, maka bisa bekerja sama dengan melibatkan pihak luar (*third party*) sebagai *external verifier* sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bersama antara pihak institusi pendidikan vokasi dan praktisi industri. Lebih bagus jika ada industri yang sudah memiliki izin sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang dapat membantu dan menjembatani dalam proses pelaksanaan penilaian berbasis kompetensi (*competency-based assessment*).



## **BAB IX**

### **WAWASAN KESADARAN MUTU**

*Sense of quality* harus dimiliki oleh setiap individu dari peserta didik pendidikan vokasi supaya ke depannya setiap peserta didik memiliki kesadaran mutu yang tinggi sehingga berdampak terhadap daya saing dan siap diterima di dunia usaha dan industri. Pengertian sederhananya, kualitas merupakan tingkat baik dan buruknya, mutu, taraf atau derajat, dan kondisi dari sesuatu yang dapat mewakili banyak hal yang meliputi sebuah barang, jasa, keadaan, maupun hal lainnya. Jika kita kaitkan dengan bisnis, pengertian kualitas merupakan tingkat kesesuaian antara spesifikasi dari suatu produk dengan apa yang dibutuhkan oleh pelanggan.

Pengertian kualitas memiliki makna yang berbeda bagi masing-masing orang tergantung pada konteks yang dibahas. Sebagai contoh, sebuah sepeda dibuat dengan spesifikasi tertentu. Pelanggan akan dapat menyebutkan beberapa aspek yang dapat mereka nilai dalam menentukan kualitas dari sepeda tersebut misalnya dapat berfungsi dengan baik, memiliki fitur yang menarik, memiliki banyak pilihan warna, suku cadang (*spare-part*) mudah didapatkan, perawatannya mudah, dan harganya terjangkau/kompetitif. Implikasinya, jika spesifikasi dari sepeda tersebut telah memenuhi kebutuhan dan harapan dari pelanggan,

maka dapat dikatakan bahwa sepeda tersebut merupakan produk yang berkualitas.

Menurut Joseph Juran, pengertian kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*). Dengan kata lain, suatu hasil pekerjaan (produk atau jasa) hendaknya harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh penggunaannya. David A. Garvin, seorang spesialis di bidang kendali mutu, berpendapat bahwa mutu dapat digunakan secara strategis untuk bersaing secara efektif dan strategi mutu yang tepat akan mempertimbangkan berbagai dimensi mutu yang penting. Menurut David A. Garvin, penilaian terhadap kualitas dapat ditentukan dengan delapan dimensi yang meliputi:

1. Kinerja (*performance*);
2. Fitur (*features*);
3. Keandalan (*reliability*);
4. Kesesuaian (*conformance*);
5. Ketahanan (*durability*);
6. Kemampuan pelayanan (*service ability*);
7. Estetika (*aesthetics*); dan
8. Kesan kualitas (*perceived quality*).

Dalam menumbuhkan *sense of quality* pada peserta didik pendidikan vokasi ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan yaitu pemberian induksi terkait pengenalan mutu dari praktisi industri pada saat peserta didik menjalani program pengenalan kampus (P2K), mempertajam silabus terkait mutu, implementasi program gugus kendala mutu (GKM), dan proses menciptakan budaya mutu.

## Induksi Mutu dari Praktisi Industri

Pemberian materi induksi terkait kesadaran mutu pada saat peserta didik menjalani program P2K merupakan kegiatan yang sangat penting. Tujuannya adalah agar peserta didik memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terkait mutu sejak dini sebagai bekal mengikuti proses belajar selanjutnya dan juga pada saat memasuki dunia kerja nantinya.

Ada beberapa metode pelaksanaan program induksi ini misalnya dengan menjelaskan visi dan misi institusi, pengenalan dasar *Total Quality Management* (TQM), pengenalan dasar ISO (9001- *Quality Management System*), gugus kendali mutu, dan diskusi kelompok yang membahas tentang budaya mutu. Pemberian materi induksi terkait mutu dapat berkolaborasi dengan *subject matter expert* dari praktisi industri sehingga pemahaman dari sisi teori dan aplikasi di lapangan juga dapat diserap dengan baik oleh peserta didik.

Secara umum dalam proses pekerjaan yang melibatkan mutu pendidikan terdapat tiga hal penting yaitu:

1. Mutu input (dari mulai proses seleksi peserta didik, induksi, infrastruktur institusi, kurikulum, dan tenaga pengajar)
2. Mutu proses (kegiatan pembelajaran teori dan praktek serta pembentukan sikap), dan
3. Mutu *output/outcome* (profil lulusan, prestasi baik akademik maupun non-akademik). Jika dilihat dari proses di atas artinya suksesnya kegiatan induksi mutu pada peserta didik merupakan kegiatan mutu *input* dan selanjutnya sebagai “*feeders*” untuk mutu proses dan mutu *output/outcome*.

## **Menciptakan Budaya Mutu**

Menurut Robbins (2001), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendala yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota dalam organisasi.

Menurut Noe dan Mondy (1993), budaya organisasi adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan beberapa uraian di atas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam, terdapat kesepakatan di antara para ahli budaya dalam hal mendefinisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi.

Definisi budaya mutu menurut Goetsch D.L dan Davis D.L (2002) adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan mutu secara terus menerus. Budaya mutu terdiri dari filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan yang meningkatkan kualitas. Watson M.A., dan Gryna, F.M., (2001) mengemukakan “*quality culture is the pattern of habits, beliefs,*



*and behavior concerning quality*". Artinya bahwa budaya kualitas merupakan pola kebiasaan, kepercayaan, dan perilaku yang menyangkut kualitas.

## **Mempertajam Silabus Terkait Mutu**

Setiap mata kuliah pendidikan vokasi yang berkaitan dengan pengukuran dimensi (metrologi) perlu mendapatkan perhatian khusus. Biasanya pada semester awal sewaktu mengikuti praktek kerja bangku sudah harus mengenal dan membiasakan diri dengan menggunakan alat ukur dari mulai yang sederhana sampai dengan yang sudah berbasis digital.

Pada tahun 1990, penulis sempat mengenyam pendidikan vokasi Jurusan Teknik Mesin Produksi dan pada saat praktek kerja bangku merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dan tidak terlupakan. Pada saat praktek mengikir selain menguras tenaga juga harus membutuhkan tingkat kesabaran dan ketelitian yang luar biasa. Inilah tempat penempaan awal yang sering disebut dalam pewayangan dengan istilah "kawah candradimuka" bagi peserta didik pendidikan vokasi.

Setelah menjalani proses yang cukup panjang dalam kerja bangku selanjutnya akan diajarkan untuk praktek menggunakan mesin seperti mesin bubut (*lathe machine*), mesin sekrap (*shaping machine*), mesin freis (*milling machine*), dan mesin-mesin lainnya. Baik pekerjaan manual maupun menggunakan mesin semuanya membutuhkan pemahaman terkait pengukuran dimensi (metrologi). Pengukuran dimensi (metrologi) memiliki peran yang sangat vital dalam berbagai proses industri terutama manufaktur dalam menghasilkan produk yang berkualitas, masif, dan cepat. Tentunya hal ini akan menjadi tantangan tersendiri

bagi institusi pendidikan vokasi agar dapat mengajari peserta didik sehingga akan menjadi sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, profesional, dan dicari oleh dunia usaha/industri.

Oleh sebab itu semua mata kuliah yang berkaitan erat dengan mutu seperti salah satu contohnya pengukuran dimensi (metrologi) harus lebih dipertajam dan dioptimalkan. Selain mata kuliah pengukuran dimensi (metrologi) juga banyak lagi mata kuliah yang lainnya yang memiliki irisan terhadap kesadaran mutu.

### **Gugus Kendali Mutu (GKM)**

Gugus Kendali Mutu (*Quality Control Circle*) merupakan kegiatan dari sekelompok karyawan yang bekerjasama dan melakukan pertemuan berkala dalam mengupayakan pengendalian mutu dengan cara melakukan identifikasi, menganalisa, dan melakukan tindakan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan dengan alat-alat pengendalian mutu (*QC Tools*). Alat-alat pengendalian mutu (*QC Tools*) yang biasa disebut dengan *QC 7 Tools* yang meliputi:

1. *Pareto chart*
2. *Cause and effect diagram*
3. *Scatter diagram*
4. *Control chart*
5. *Check sheet*
6. *Histogram*, dan
7. *Flow chart*.

GKM/QCC pertama kali diperkenalkan oleh seorang ahli pengendalian mutu yaitu Prof. Kaoru Ishikawa pada tahun 1962 bersama dengan *Japanese Union of Scientist and Engineers* (JUSE).

Perusahaan pertama yang menjalankan konsep GKM adalah *Nippon Wireless and Telegraph Company* pada tahun 1962.

Tujuan utama dari GKM/QCC adalah untuk membahas permasalahan yang terjadi di perusahaan dan memberikan rekomendasi solusi-solusi terhadap pemecahan masalah tersebut kepada pihak manajemen. Masalah-masalah yang dibahas berkaitan dengan pekerjaan seperti produk, biaya, waktu, persediaan, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja. Melalui kegiatan GKM/QCC perusahaan juga dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah, meningkatkan keterlibatan karyawan serta menanamkan kesadaran karyawan tentang pentingnya pencegahan terhadap masalah (Sumber: <https://www.qyusiconsulting.com/pengertian-gugus-kendali-mutu/>).

Beberapa tahapan proses pemecahan masalah dalam Gugus Kendali Mutu (GKM) meliputi:

1. Mengumpulkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
2. Memilih dan menetapkan prioritas masalah yang akan diselesaikan
3. Menetapkan target untuk masalah yang akan diselesaikan
4. Menyusun rencana kegiatan pemecahan masalah
5. Merekomendasikan solusi atau rencana pemecahan masalah kepada manajemen perusahaan,
6. Melaksanakan dan menerapkan tindakan pemecahan masalah yang telah disetujui oleh manajemen perusahaan
7. Monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan, dan
8. Melakukan standarisasi.

Dengan adanya program GKM di lingkungan sekolah akan dapat membantu peran sistem penjaminan mutu internal untuk melakukan kegiatan pengendalian mutu di tempat kerjanya dengan menggunakan alat kendala mutu dan proses pemecahan masalah. *Small Group Activities* (SGA) dapat dibentuk dari beberapa program studi, unit, dan fungsi-fungsi lainnya dan/atau melakukan *cross function project* jika diperlukan. Untuk membangun tim GKM diperlukan dukungan dari manajemen dan juga komitmen yang tinggi dari setiap individu yang ada di suatu institusi/organisasi.

## **BAB X**

### **WAWASAN KEWIRAUSAHAAN**

Berbicara mengenai *sense* atau merasa, merujuk pada sesuatu yang berada dalam hati dan jiwa seseorang terhadap suatu keadaan/kondisi akan pengalaman menyenangkan, tidak menyenangkan, membuat sedih, dan lain sebagainya. Hal ini terjadi dan dialami oleh semua manusia karena manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna karena memiliki perasaan, hati nurani dan akal budi untuk bertindak, berbuat, merespon sesuatu, dan lain sebagainya baik dalam pekerjaan dan usaha yang dilakukan manusia tersebut, seperti contohnya seorang yang bekerja di bidang pendidikan, bidang kreatif, bidang kesehatan, bidang IT dan bisnis pastilah memiliki perasaan atau “*sense*”. Perasaan yang selalu diasah setiap hari melalui proses demi proses dapat membentuk mental dan jati diri seseorang untuk siap bersaing dan berkolaborasi di dunia kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Entrepreneur adalah* sebagai orang yang pandai atau berbakat mengenai produk baru, menyusun cara baru dalam memproduksi, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, mengatur permodalan operasinya, serta memasarkannya (Sumber: <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-entrepreneur-menurut-parahli/>).

Dikutip dari Dina Affiani Ika R., Siti Fitriana, dan Agus Setiawan (2018), beberapa ahli menyatakan “*Entrepreneur*” adalah kemampuan yang dimiliki dan dilakukan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lain (Peter F. Drucker dalam Anwar, 2014:2), dan suatu proses penerapan kreativitas dan keinovasian untuk memecahkan permasalahan dan upaya memanfaatkan peluang-peluang yang dihadapi orang setiap hari (Thomas W. Zimmerer dalam Anwar 2014:3).

Faktor kreativitas dan inovasi perlu diasah sejak awal karena kedua hal ini akan menjadikan seseorang mempunyai nilai tambah dibandingkan dengan yang lainnya. Nilai tambah inilah yang akan membuat seseorang mempunyai “*personal branding*” (merek pribadi) yang berbeda satu pribadi dengan pribadi yang lain. Seorang *entrepreneur* akan semakin berkualitas tidak hanya diukur dari produk fisik yang dihasilkan saja tetapi juga ditentukan oleh kualitas diri yang mempunyai nilai lebih dibandingkan yang lain. Kreatif dan inovatif yang dapat dihidupi terus-menerus akan menjadikan seseorang tampak berbeda dengan yang lain dan menjadikan seseorang mempunyai ciri khas tertentu.

Salah satu hal yang menjadikan kreatif dan inovatif ini menambah nilai lebih karena akan menyebabkan seseorang selalu berpikir tentang hal-hal yang belum dipikirkan oleh orang lain. Ia selalu dapat melihat sesuatu yang tidak dilihat oleh orang lain. Maka dampaknya adalah selalu dapat menghasilkan hal-hal yang unik dengan ciri khas tertentu yang tidak dapat ditiru oleh orang lain. Maka untuk menjaga supaya proses kreatif dan inovatif ini selalu terasah, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah berpikir dan bertindak di luar kebiasaan yang dilakukan oleh orang lain dan berdampak positif.

Kreativitas wirausaha tersebut akan muncul apabila melihat sesuatu yang telah dianggap lama, tetap memiliki nilai benda walaupun kecil, mencoba memainkan perasaan dan logikanya untuk berpikir menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan cara-cara baru yang menghasilkan bentuk baru ataupun metode-metode yang baru. Dari proses melihat, merasa dan berpikir dengan memainkan logika, wirausahawan itu mencoba berselancar dalam imajinasi dirinya untuk menciptakan bentuk atau metode yang baru terhadap benda yang dilihatnya tersebut.

Secara garis besar penulis merangkum dari beberapa tokoh dunia, “*Entrepreneur*” adalah suatu jiwa atau gairah (*soul*) yang ada dalam setiap diri manusia untuk menciptakan sesuatu yang baru, berbeda dari yang lain karena melihat adanya peluang-peluang yang ada dan bisa menjalankan dan mengatur jalan dari usahanya tersebut.

Jiwa, gairah, kepandaian atau bakat itu tidak serta merta muncul begitu saja. Banyak sekali faktor pendorong yang menjadi faktor pengungkit sehingga semangat, gairah, kepandaian atau bakat itu muncul sehingga seseorang bisa menciptakan ide-ide yang luar biasa, ide yang tidak terpikirkan oleh orang bisa dibuat dan dijalankan tetapi dengan apa yang ada dalam dirinya, ide tersebut dapat terealisasikan dengan baik. Hal-hal unik yang ada dalam diri kita harus diasah sejak dini tanpa berhenti terlepas karena faktor usia.

Setiap orang memiliki peluang yang sama besar untuk bisa menjadi pelaku usaha. Namun sayangnya tidak semua orang berani mengasah jiwa atau gairah, bakat dan minat mereka serta keluar dari zona nyaman mereka. Terdapat faktor penghambat

dan faktor pendorong seseorang untuk berani merealisasikan bakat dan minatnya.

Salah satu contoh dari faktor penghambat pada diri seseorang adalah rasa ketakutan dan ketidakpercayaan diri untuk keluar dari zona nyamannya, sedangkan faktor pendorong yang menjadi faktor pengungkit dalam memunculkan jiwa kewirausahaan, hal unik dan ide-ide kebaruan antara lain adalah niat, tekad dan keyakinan untuk memulai, kecepatan melihat peluang, fokus dan konsisten dalam berwirausaha, selalu *brainstorming* atau mempelajari kisah sukses orang lain seperti pengusaha sukses, dalam prosesnya menyiapkan modal untuk mulai mewujudkan ide tersebut, dan paksalah diri Anda untuk melakukannya sekarang juga.

Proses untuk orang berani mengasah bakat, minat dan keluar dari zona nyaman tidaklah mudah, perlu perjuangan yang ekstra dan perlu pengorbanan juga yang besar. Perasaan dan jiwa kewirausahaan yang selalu diasah setiap hari pada diri seseorang melalui proses demi proses dapat membentuk sebuah kreativitas yang berbeda antara satu orang dengan orang yang lainnya.

Dalam dunia pendidikan, seorang mahasiswa/i dapat mengasah jiwa kewirausahaan, bakat dan minat mereka dengan mengikuti banyak kegiatan yang ada kampus baik kegiatan di dalam kampus dan di luar kampus. Kampus dianggap sebagai suatu lembaga pendidikan yang menjadi tempat strategis untuk menumbuhkan kembangkan bakat kewirausahaan yang ada dalam diri mahasiswa/i. Karakteristik wirausaha merupakan bagian dari pendidikan kecakapan hidup (*life skills*) dimana menjadi interaksi berbagai pengetahuan dan kecakapan yang sangat penting dimiliki



oleh mahasiswa/i sehingga mereka dapat hidup mandiri sebagai wirausahawan.

Kegiatan-kegiatan yang ada di dalam kampus yang sangat mendukung pembentukan diri dan jiwa kewirausahaan antara lain dengan mengikuti dan menjadi anggota diberbagai lembaga-lembaga kampus seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Senat Mahasiswa, Unit-Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), menjadi anggota paduan suara, menjadi anggota Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), menjadi anggota dari proyek-proyek dosen, melaksanakan kegiatan Kuliah Praktek Industri (KPI), dan lain sebagainya.

Sedangkan untuk kegiatan yang ada di luar kampus antara lain kegiatan keagamaan, kegiatan di lingkungan tempat tinggal, menjadi atlet daerah dan lain sebagainya. Setiap proses kegiatan yang diikuti menjadi bekal mahasiswa untuk mendorong dalam pembentukan dirinya untuk siap terjun ke dunia kerja seperti di perusahaan, instansi pemerintahan dan lain sebagainya.

Kolaborasi antara perasaan, jiwa kewirausahaan, bakat dan minat mahasiswa/i yang telah diasah di lingkungan kampus tidak hanya siap untuk terjun dan bekerja di kantor saja tetapi juga siap untuk menciptakan lapangan kerja baru seperti membuka usaha *start-up*, jasa pengiriman dan transportasi logistik, bengkel pengelasan, kerajinan, *cafe coffee*, usaha pengawetan makanan, usaha daur ulang limbah, dan lain sebagainya. Dengan membuka lapangan kerja baru, mahasiswa/i melakukan sesuatu yang mulia sekali yaitu menyerap tenaga kerja sebagai pelaku usaha sehingga mengurangi tingkat pengangguran yang ada, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menambah pemasukan atau devisa

negara dan memutar roda perekonomian dalam sektor UKM dan UMKM.

Peranan bakat dan minat bagi seseorang yang ingin mengembangkan dirinya menjadi seorang “*entrepreneur*” sangat penting. Dengan dua hal ini maka seseorang mempunyai pondasi yang kuat dalam mengembangkan potensi-potensinya. Bakat merupakan potensi dasar yang dimiliki oleh seseorang sehingga apabila diasah terus- menerus akan semakin optimal. Seseorang yang sudah mempunyai bakat tertentu akan relatif lebih mudah dalam menguasai sesuatu hal dan dalam waktu yang relatif singkat dibandingkan orang yang tidak mempunyai bakat. Tetapi bukan berarti bahwa ketika seseorang mempunyai bakat dengan sendirinya potensi itu akan berkembang. Tetap membutuhkan proses belajar untuk mengembangkan bakat. Demikian pula dengan seseorang yang tidak mempunyai bakat tetapi dalam dirinya ada ketekunan untuk mengembangkannya maka sesuatu yang tidak dikuasai pada akhirnya mampu dikuasai.

Sementara kalau berbicara minat lebih banyak mengarah kepada atensi atau perhatian seseorang kepada sesuatu hal. Dengan minat yang dimilikinya sangat memungkinkan seseorang akan mencurahkan segala hal terhadap apa yang diminatinya. Akan lebih mudah memunculkan semangat juangnya apabila seseorang sudah mempunyai minat tertentu.

Sangatlah ideal apabila seseorang dapat menghidupi bakat dan minatnya secara seimbang maka seseorang dalam mengasah kepekaannya menjadi seorang “*entrepreneur*” akan lebih mudah dimunculkan dibandingkan seseorang yang tidak didukung oleh bakat dan minatnya. Tetapi sekali lagi dua hal itu tidak akan

bermakna apa-apa apabila dari dalam diri seseorang tidak muncul dorongan untuk mengembangkan melalui proses belajar.

Maka dapat dikatakan ketika seseorang mempunyai bakat tertentu dan didukung oleh minat maka seseorang tersebut akan menumbuhkan *passion* yang berdampak pada munculnya daya juang ketika ia mengalami hambatan ataupun kesulitan. Bakat dan minat yang muncul secara kuat akan menjadikan seseorang tetap tahan banting meskipun berbagai kegagalan ia temui. Hal inilah yang menjadi ciri khas seorang “*entrepreneur*” tetap berupaya meskipun berbagai hambatan ataupun kegagalan ia terima.

Pengembangan bakat dan minat menjadi lebih maksimal apabila di dalam lingkungan pendidikan didukung dengan fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh para peserta didik untuk mengimplementasikan bakat dan minatnya tersebut. Maka lingkungan pendidikan yang memberikan dukungan dalam bentuk berbagai kegiatan atau sarana yang berorientasi kepada penumbuhan jiwa kewirausahaan lebih dapat menyiapkan para lulusannya siap masuk ke dunia kerja ataupun membuka usaha sendiri. Salah satu contoh fasilitas yang dapat digunakan oleh para peserta didik untuk mengasah jiwa kewirausahaannya dan mengimplementasikan bakat dan minat yang ada pada diri peserta didik adalah berbagai laboratorium sesuai jurusan/bidang pendidikan dan *Teaching Factory* (TEFA).

*Teaching Factory* (TEFA) adalah sebuah metode pembelajaran yang berorientasi pada produksi dan bisnis dimana dalam proses ini mengkolaborasikan penguasaan keahlian atau keterampilan dan kompetensi jurusan atau program studi di sebuah institusi

pendidikan seperti Universitas/Institut/Sekolah Menengah Kejuruan dan Politeknik.

Dalam program ini, pelaku kegiatan TEFA mengikuti dan menjalankan sesuai prosedur, standar bekerja, instruksi kerja dan keahlian untuk menghasilkan produk atau jasa yang dipesan sesuai dengan bentuk dan kriteria dari konsumen yang akan memberi pengalaman pembelajaran kompetensi tambahan terutama *soft skill* seperti semangat dalam kerja, integritas bekerja, etos kerja, kedisiplinan, bertanggung jawab, kreativitas, inovatif, bakat dan minat karakter kewirausahaan, keterbukaan mengenai pribadi dan lingkungan baru, jiwa solidaritas dan bekerja sama, semangat untuk berkompentensi secara cerdas dan lain sebagainya.

Kegiatan TEFA dijalankan oleh tenaga pendidik seperti guru atau dosen yang melakukan transfer ilmu teori dan kemudian mengajak peserta didik seperti siswa atau mahasiswanya untuk mempraktekkan dan merealisasikannya ke dalam bentuk praktek kerja seperti halnya mengerjakan dan membuat berbagai macam pesanan barang dan melakukan jasa-jasa tertentu dari permintaan konsumen.

Berbagai macam produk hasil *Teaching Factory* (TEFA) dapat berupa barang (*tangible*) antara lain produk makanan olahan, budidaya unggas dan tanaman, pembuatan pakan ikan, pembuatan berbagai macam produk *furniture*, pembuatan *faceshild*, pembuatan *bushing*, pembuatan pagar besi, pembuatan dan pemasangan CCTV, pembuatan kawat listrik sebagai media pelindung dan lain sebagainya. Produk TEFA dalam bentuk jasa (*intangible*) yang dapat dibuat dan ditawarkan antara lain pelatihan budidaya tanaman hias, pelatihan budidaya ikan lele,

bebek, ayam dan sapi, pelatihan survei dan pemetaan potensi hasil alam, pelatihan survei dan pemetaan potensi hasil laut, pelatihan penggunaan drone dan lain sebagainya, *re-desain* produk, *re-packaging* kemasan suatu produk, perhitungan *stock* barang digudang, dan lain sebagainya.

Dengan adanya berbagai macam contoh kegiatan TEFA yang didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas dan lingkungan akan sangat berguna dalam pengembangan bakat dan minat peserta didik, peningkatan mutu aktivitas belajar-mengajar sebuah institusi pendidikan, peningkatan kerja sama antara dunia usaha dan industri, peningkatan jiwa kewirausahaan para pelaku bisnis dan usaha yang sukses menciptakan peluang terbukanya lapangan pekerjaan baru di kondisi sekarang.



## **BAB XI**

### **WAWASAN TEKNOLOGI**

Istilah Revolusi Industri 4.0 sudah sering kita dengar akhir-akhir ini di berbagai bahasan dan kesempatan. Dikutip dari *World Economic Forum*, Revolusi Industri 4.0 mewakili perubahan mendasar dalam cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Ini adalah babak baru dalam perkembangan manusia yang dimungkinkan oleh kemajuan teknologi yang luar biasa sepadan dengan Revolusi Industri 1.0, 2.0, dan 3.0. Kemajuan ini menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologis dengan cara menciptakan janji besar dan adanya potensi bahaya.

Kecepatan, keluasan, dan kedalaman revolusi ini memaksa kita untuk memikirkan kembali bagaimana negara berkembang, bagaimana organisasi menciptakan nilai, dan bahkan apa artinya menjadi manusia. Revolusi Industri 4.0 lebih dari sekedar perubahan yang didorong oleh teknologi, ini adalah kesempatan untuk membantu semua orang, termasuk para pemimpin, pembuat kebijakan, dan orang-orang dari semua kelompok pendapatan dan negara untuk memanfaatkan teknologi yang menyatu untuk menciptakan masa depan yang inklusif dan berpusat pada manusia. Peluang nyatanya adalah untuk melihat melampaui teknologi dan menemukan cara untuk memberikan

kemampuan kepada sebanyak mungkin orang untuk memberikan dampak positif bagi keluarga, organisasi, dan juga komunitas kita.

Teknologi informasi dan otomatisasi merupakan dua hal yang sangat penting dan saling terkait dalam perjalanan revolusi industri. Pada saat ini perkembangan pesat dari teknologi sensor, interkoneksi dan analisis data telah memunculkan banyak gagasan dalam mengintegrasikan seluruh teknologi tersebut ke dalam berbagai bidang industri. Menurut *LinkedIn Research* terdapat *Top 10 Hard Skills* yang sangat dibutuhkan pada tahun 2020 dan ke depannya yang meliputi:

1. *Blockchain*, sistem penyimpanan data digital yang berisikan catatan yang terhubung melalui kriptografi.
2. *Cloud computing*, sebuah teknologi yang menjadikan internet sebagai pusat *server* untuk mengelola data dan juga aplikasi pengguna.
3. *Analytical reasoning*, kemampuan untuk melihat informasi baik secara kualitatif ataupun kuantitatif dan dapat membedakan pola di dalam informasi.
4. *Artificial intelligence*, kecerdasan buatan dari cabang ilmu yang ada di bidang komputer, yang isi di dalamnya lebih menekankan pola pikir dan bekerja pada manusia, pengembangan dalam hal mesin intelijen, dan sebagainya.
5. *UX design*, membangun produk dan pengalaman yang lebih berpusat pada manusia.
6. *Business analysis*, disiplin penelitian untuk mengidentifikasi kebutuhan bisnis dan menentukan solusi untuk masalah bisnis.



7. *Affiliate marketing*, memanfaatkan kemitraan perusahaan.
8. *Sales*, memahami jalur penjualan, bekerja dengan mitra lintas fungsi, dan menjual ke tingkat bisnis tertinggi.
9. *Scientific computing*, mengembangkan model mesin pembelajaran dan menerapkan pendekatan statistik dan analitis terhadap kumpulan data yang besar.
10. *Video production*, konsumen memiliki selera yang tidak terpuaskan terhadap konten video, jadi masuk akal jika produksi video terus menjadi prioritas perusahaan.

Dari hasil *research* tersebut memiliki implikasi bahwa teknologi informasi dan otomatisasi akan terus berkembang dengan pesat dan kebutuhan pasar kerja tentunya juga akan berubah secara cepat dan dinamis. Oleh sebab itu beberapa *hard skills* di atas kiranya perlu mulai dimasukkan ke dalam beberapa bidang agar bidang tersebut bisa mengikuti terhadap perkembangan teknologi yang ada pada saat ini.

Disrupsi teknologi terjadi secara global dan memiliki dampak yang signifikan pada semua sektor termasuk sektor pendidikan. Hal ini banyak kita lihat dan sudah terjadi di depan kita seperti penerapan otomatisasi, kecerdasan buatan (*artificial intelligence/ AI*) dan *big data* di semua sektor. Dari perspektif dunia kerja, konsumen dan pelaku usaha tidak bisa terlepas dari perkembangan teknologi karena tidak bisa dipungkiri bahwa dengan adanya digitalisasi segala sesuatu bisa menjadi lebih cepat, mudah dan efisien. Dengan demikian akan terjadi tekanan yang signifikan untuk memperbarui keterampilan dari para pekerja sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada (adaptif) dan juga bisa lebih kompetitif. Dengan

perkembangan teknologi tersebut juga tidak ada batasan lagi terkait struktur dan tempat kerja karena pekerjaan bisa dilakukan di mana saja dan memiliki fleksibilitas waktu yang tinggi.

Teknologi telekomunikasi juga berkembang dengan sangat cepat. Belum begitu lama kita merasakan kecanggihan teknologi telekomunikasi generasi keempat (4G) *Long Term Evolution* (LTE), saat ini sudah muncul generasi kelima (5G) yang sudah diperkenalkan oleh beberapa perusahaan teknologi yang mengembangkan 5G di dunia. Presdir ZTE Indonesia Mei Zhonghua mengungkapkan, dibandingkan dengan jaringan 4G, teknologi generasi kelima (5G) dapat memberikan beberapa keuntungan lebih, seperti jumlah koneksi yang lebih besar, kapasitas 1000 kali lebih besar, *throughput* 10 kali lebih cepat, dan *latency* yang lebih rendah. Era baru ekonomi digital diluncurkan ketika jaringan nirkabel (*wireless networks*) berevolusi dari 2G hanya suara, menjadi suara dan teks, dan kemudian ke teknologi 4G LTE berkemampuan internet terbaru (Dikutip dari: [www.mitratel.co.id](http://www.mitratel.co.id), Indonesia Terapkan Teknologi 5G pada 2020).

Setelah sepenuhnya diterapkan, 5G akan sama transformatifnya, mengingat kemampuannya untuk mendukung komunikasi *Machine to Machine* (M2M) secara besar-besaran melalui *bandwidth* yang lebih besar seperti antara ponsel (*cellphones*), sensor (*sensors*), mesin dan peralatan pintar (*smart machinery and appliances*), dan perangkat *Internet of Things* (IoT) lainnya. Selain IoT, 5G akan mendukung berbagai aplikasi baru dan masa depan di masing-masing teknologi generasi mendatang lainnya sebagai inti dari masa depan produksi yang meliputi kecerdasan buatan, robotika, manufaktur aditif, dan *augmented* serta *virtual reality*. (Dikutip dari: <https://www.kearney.com>).

com: *5G is the key to future American competitiveness*). Dengan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa konektivitas 5G akan memungkinkan teknologi satu dengan yang lainnya dapat terhubung dengan sangat cepat. Selain yang sering kita dengar terkait peluncuran mobil otonom, saat ini sudah banyak pengawasan terhadap berbagai kegiatan pekerjaan dengan menggunakan teknologi *drones*.

Dengan munculnya beberapa pekerjaan baru yang menyesuaikan dengan lajunya perkembangan teknologi, sektor pendidikan juga perlu untuk mempersiapkan pembaharuan keterampilan yang dapat dimasukkan ke dalam kurikulum baik yang terkait teori maupun praktek. Sebagai contoh pengetahuan tentang statistika saat ini semakin menjadi *crutial* untuk semua disiplin ilmu karena banyak pekerjaan baru ke depannya yang mengarah pada fungsi *analyst*. Selain itu pemahaman tentang *data visualization* juga sangat penting.

Ada banyak *tools* yang bisa digunakan untuk *data visualization*, salah satunya dan sangat populer saat ini yaitu Tableau. Tableau merupakan salah satu *tools* yang dapat mempermudah pembuatan analisis visual interaktif dalam bentuk *dashboard* dan mendukung visualisasi data secara kolaboratif. Penjelasan di atas hanya sebagai contoh dan untuk lebih detail dari masing-masing pekerjaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan teknologi dari setiap *user*.

### **Pentingnya Penguasaan Bahasa Asing di Era Digitalisasi**

Revolusi industri tidak hanya berdampak pada tuntutan untuk menguasai teknologi yang berbasis data saja tetapi penguasaan terhadap bahasa asing menjadi sangat penting. Mengapa demikian? Karena sangat mungkin bentuk-bentuk

komunikasi yang terjadi baik secara lisan ataupun tulisan disajikan dalam berbagai bahasa yang menuntut kita untuk dapat memahaminya. Misalnya saja petunjuk-petunjuk mesin tertentu yang tersaji dalam bahasa asing menuntut kita untuk dapat memahaminya dengan baik. Atau juga ketika kita harus berkomunikasi dengan mitra kerja yang menuntut menggunakan bahasa asing tertentu. Dengan menguasai bahasa asing maka akan lebih membuka peluang kita dalam mengembangkan nilai jual kita. Tidak hanya menambah pengetahuan atau keterampilan tertentu yang menuntut penggunaan bahasa asing tetapi yang lebih penting adalah membuka kesempatan yang sangat luas untuk membangun relasi dengan berbagai orang dari berbagai bangsa. Di sinilah penguasaan bahasa asing akan semakin memperkuat wawasan teknologi yang dimiliki. Karena bagaimanapun juga kemampuan wawasan teknologi akan semakin kuat apabila kemampuan penguasaan bahasa asing benar-benar dimiliki.

Di era globalisasi, dengan adanya perkembangan teknologi yang canggih, hubungan internasional semakin diperluas dan tidak ada lagi batasnya. Teknologi dan penguasaan bahasa asing merupakan dua hal yang saling melengkapi. Teknologi dapat membantu seseorang dalam penguasaan bahasa asing dan bahasa asing juga dapat membantu seseorang dalam penguasaan teknologi. Perkembangan pesat teknologi baru dan penerapannya di seluruh dunia dalam pendidikan membutuhkan metode dan pendekatan inovatif dalam pengajaran dan pembelajaran bahasa di era digital. Bahasa secara umum dipahami sebagai media komunikasi gagasan dan pemikiran. Kemajuan teknologi telah membantu proses komunikasi bahasa. Ketika kita berbicara tentang teknologi, kita biasanya mengacu pada komputer dan

bentuk digital (Dikutip dari: Wang, C. & Winstead, L. (2016). *Handbook of Research on Foreign Language Education in the Digital Age*. PA: IGI Global).



## Daftar Pustaka

- Anwar, Muhammad. 2014. *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Prenada.
- Badan Pusat Statistik, 2019. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019*. Jakarta Pusat: Badan Pusat Statistik.
- David A. Garvin (1987). *Competing on The Eight Dimensions of Quality*. Harvard Business Review.
- Developing Enterprise Units of Competency. *The Australian Skills Quality Authority*. Diakses pada 19 Oktober 2020 melalui: <https://www.asqa.gov.au/standards-vac/7.2>
- Dina Affiani Ika R., Siti Fitriana, dan Agus Setiawan (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Minat Kewirausahaan Siswa Kelas XI di SMK Texmaco Pernalang. *Empati-Jurnal Bimbingan dan Konseling* Vol 5, No 1, ISSN 2406-8691.
- Fletcher, S. (2000) *Competence-Based Assessment Techniques*. Kogan Page Publishers.
- Garvin, D.A. (1987) “*Competing on the Eight Dimensions of Quality*”. Harvard Business Review.
- Gladwell, Malcolm (2008). *Outliers: The Story of Success*. New York: Little, Brown and Company.

- Goetsch, D.L. & Davis D.L. (2002) *Introduction to Total Quality: Quality Management for Production, Process, and Service*. Edisi Terjemahan. Alih Bahasa Oleh Benyamin Molan, Manajemen Mutu Total: Manajemen Mutu Untuk Produksi, Pengelolaan, dan Pelayanan. Jilid I. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Goleman, Daniel (1998) *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Guru Ekonomi (2020, Agustus). Pengertian Entrepreneur Menurut Para Ahli. *Sarjana Ekonomi*. Diakses pada 19 Oktober 2020 melalui: <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-entrepreneur-menurut-para-ahli/>
- Heinrich, HW (1980). *Industrial Accident Prevention a Safety Management Approach*. McGraw-Hill: New York.
- Hewitt, M. (2009). *Relative Culture Strength: A Key to Sustainable World Class Safety Performance*. Wilmington: Dupont.
- Ibeng, Parta (2020, Oktober) Pengertian Kompetensi. *Pendidikan*. Diakses pada 19 Oktober 2020 melalui: <https://pendidikan.co.id/pengertian-kompetensi/>
- Indonesia terapkan teknologi 5G pada 2020. *Mitratel*. Diakses pada 19 Oktober 2020 melalui: <http://www.mitratel.co.id/?p=428>
- INSEAD, The Adecco, & Tata Communications, 2019. *The Global Talent Competitiveness Index*.
- Juran, J.M. (1999). How to think about Quality. JM Juran, AB Godfrey, RE Hoogstoel, and EG Schilling (Eds.): *Quality Control Handbook*. New York: McGraw-Hill.



- Kirkpatrick, DL (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett- Koehler Publishers: San Francisco, California.
- Kotter, JP (1996) *Leading Change*. Harvard Business School Press: Boston, Massachusetts.
- Krzywicki, R.S., & Keesey, M.B. (2011). *Using Safety Perception Survey to assess your organization's Safety Culture*. Dupont.
- Linkedin Research, 2020. *The Skills Companies Need Most in 2020*.
- Lombardo, M.M. & Eichinger, R.W. (2004) *The Career Architect Development Planner*. Lominger International: Minneapolis, Minnesota.
- Mondy, Noe, and Premeaux (1999) *Human Resource Management*. Seventh Edition Prentice Hall Mc. Inc., USA.
- Osada, Takashi. 2004. *Sikap Kerja 5S*. Jakarta: PPM.
- Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard. (1988). *Management and Organizational Behavior*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Peterson, E.R. 5G is The Key to Future American Competitiveness. *Kearney*. Diakses pada 19 Oktober 2020 melalui: <https://www.kenarney.com/communications-media-technology/article?/a/5g-is-the-key-to-future-american-competitiveness>
- Phillips, J.J. (2003). *Return on Investment in Training and Performance Improvement Programs*. Routledge: London and New York.

- Prosser, C.A. & Quigley, T.H. (1949). *Vocational Education in a Democracy*. American Technical Society.
- Qyusi Global Indonesia (2017, Maret). Pengertian Gugus Kendali Mutu (GKM). *Qyusi Consulting*. Diakses Pada 19 Oktober 2020 melalui: <https://www.qyusiconsulting.com/pengertian-gugus-kendali-mutu/>
- Republik Indonesia. 1970. *Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Robbins, Stephen P. (2001) *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson Education International.
- Sheth, JN (2007). *The Self-Destructive Habits of Good Companies and How to Break Them*. Wharton School Publishing: Upper Saddle River, New Jersey.
- The Global Talent Competitiveness Index 2019 Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness*. France: INSEAD Education, The Adecco Group, and Tata Communications.
- Wang, C. & Winstead, L. (2016). *Handbook of Research on Foreign Language Education in the Digital Age*. PA: IGI Global.
- Watson, M.A. & Gryana, F.M. (2001) *Quality Culture in Small Business*. Four Case Studies. *Quality Progress*, 34(1), 41-48.
- Wiggins, G. & McTighe, J. (2005) *Understanding by Design*. Association for Supervision and Curriculum Development: Alexandria, Virginia.
- World Economic Forum, 2020. *Fourth Industrial Revolution*.

## Sekilas Tentang Penulis



**Agustinus Setyawan** lahir di Blitar pada tahun 1971. Penulis menyelesaikan pendidikan Ahli Madya Jurusan Teknik Mesin Produksi dari Politeknik Universitas Brawijaya pada tahun 1993, sarjana dalam bidang teknik industri dari Sekolah Tinggi Teknik Batam/Universitas Riau Kepulauan pada tahun 2002, Magister Manajemen dalam bidang sumber daya manusia dari Universitas Internasional Batam pada tahun 2014, dan Doktor dalam bidang manajemen strategik dari Universitas Trisakti pada tahun 2020. Penulis mengawali karirnya di industri dalam bidang operasional sebagai *Industrial Engineer*, *Production Supervisor*, dan *Manufacturing Engineer*, kemudian berkarir dalam bidang sumber daya manusia sebagai *Human Resource Officer*, *Training & Development Superintendent*, *Human Resource Manager*, *Head of Training Center*, dan *Senior People Development Manager*. Penulis saat ini aktif sebagai dosen, kolumnis pemerhati pendidikan vokasi, dan trainer di bidang pengembangan sumber daya manusia dan organisasi.

