



KATA PENGANTAR

Modul ini merupakan salah satu modul yang membahas tentang ketenaga-kerjaan. Sub kompetensi yang harus dicapai siswa dengan mempelajari modul ini ialah **“Peranan Lembaga Pendidikan dalam Pembentukan Tenaga Kerja Profesional”**.

Untuk menguasai modul ini, para siswa diwajibkan mengkaji dan membaca setiap petunjuk modul serta mengerjakan kegiatan dan evaluasi yang disediakan dengan sungguh-sungguh.

Apabila siswa telah mencapai ketuntasan belajar sebagaimana diuraikan pada Bab IV, siswa dapat melanjutkan kepada modul lainnya. Tetapi, apabila ketuntasan belajar belum tercapai, siswa harus mengulang modul ini di rumah dengan pengawasan dan bimbingan guru sampai tercapai ketuntasan belajarnya (*mastery learning*).

Modul ini merupakan panduan belajar mandiri bagi siswa, oleh sebab itu siswa tidak diperkenankan melihat kunci jawaban bila ia belum mengerjakan soal-soal yang diberikan.

Pelajarilah dengan baik, semoga kalian dapat menguasai modul ini dan mendapat nilai yang memuaskan.

Modul ini tersusun atas kerjasama Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan – Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Nasional dengan Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia.

Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan
Dr.Gatot Hari Priowirjanto



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
PETA KEDUDUKAN MODUL	iii
GLOSARIUM	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Deskripsi	1
B. Prasyarat	2
C. Petunjuk Penggunaan Modul	2
D. Tujuan Akhir	4
E. Kompetensi	5
F. Cek Kemampuan	6
BAB II PEMBELAJARAN.....	7
A. Rencana Belajar Siswa	7
B. Kegiatan Belajar	8
BAB III EVALUASI.....	51
A. Instrumen Penilaian	51
B. Kunci Jawaban	61
BAB IV PENUTUP	65
DAFTAR PUSTAKA	66

PETA KEDUDUKAN MODUL

G L O S A R I U M

- benchmark**, baku mutu yang dapat memilah pendidikan/sekolah yang bermutu dengan yang tidak
- bridging course**, pemberian tambahan kemampuan kepada seseorang agar bisa melanjutkan pendidikan pada tahapan berikutnya
- carrot and stick**, upaya memberikan rangsangan kepada pengusaha (asing) agar memberikan dukungan pada proses pendidikan
- contextual learning**, pembelajaran yang memanfaatkan dan keterhubungan antara materi pembelajaran dengan situasi yang dihadapi peserta belajar
- demand driven**, belajar yang diorientasikan sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja
- desentralisasi**, pemberian wewenang kepada pihak bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- Deteminasi diri**, penetaoan tujuan evaluasi belajar oleh pihak warga belajar
- educativeness**, kemamuan seseorang untuk melakukan pembelajaran atas kesiapan/kemampuan sendiri
- etos kerja**, semangat orang untuk bekerja karena dorongan yang ada dalam dirinya
- KADIN**, kamar dangan dan industri
- komite industri**, lembaga yang dibentuk untuk membantu sekolah yang terdiri personal industri dan pihak lainnya
- Kompetensi Intelektual**, kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan umum, seperti bahasa Inggris, matematika dll.
- Kompetensi Personal**, kompetensi yang berhubungan dengan kepribadian
- Kompetensi Sosial**, kompetensi yang berhubungan dengan hubungan siswa dengan masyarakat sekitar
- Kompetensi vokasional**, kompetensi yang berhubungan dengan teknis
- kultur sekolah**, budaya yang berkembang disekitar sekolah
- learn to be**, hasil belajar yang dimanfaatkan untuk kehidupan sehari-hari seperti kerja keras dan sopan santun
- learn to do**, hasil belajar yang dimanfaatkan untuk bekerja **misalnya kemampuan berhitung dipergunakan untuk belanja**
- learn to know**, hasil belajar yang dimanfaatkan untuk memaham kenyataan sosial dan belajar lebih lanjut.
- learn to life together**, hasil belajar yang dimanfaakan untuk hidup lebih baik dengan lingkungan sekitar
- life skill**, keterampilan hidup termasuk keterampilan akademis, pribadi, sosial dan manual

multi entry dan exit, gagasan bahwa seseorang secara fleksibel bisa masuk dunia kerja dan bisa kembali masuk pendidikan atau sebaliknya.

off the job, pembelajaran dilakukan di luar pekerjaan

on the job, pembelajaran selama bekerja

pendidikan formal, pendidikan sekolah seperti SD, SLTP, SMU dan SMK

pendidikan informal, pendidikan yang berlangsung dalam masyarakat dan keluarga

pendidikan non formal, pendidikan yang dilakukan pada lembaga di luar sekolah, seperti pesantren, perkumpulan

pendidikan sistem ganda (PSG), pendidikan yang mengaitkan secara langsung dunia kerja dengan sekolah.

produktivitas, perilaku untuk menghasilkan lebih banyak dibandingkan dengan pengeluaran

standar kompetensi, standar yang menetapkan tercapai tidaknya kompetensi seseorang

PERANAN LEMBAGA PENDIDIKAN
DALAM PEMBENTUKAN TENAGA KERJA
PROFESIONAL

MODUL (KODE: G)

Disusun Oleh:
AYI OLIM

Editor:

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN
2004**

PERANAN LEMBAGA PENDIDIKAN DALAM
PEMBENTUKAN TENAGA KERJA PROFESIONAL

AYI OLIM

Peranan Lembaga Pendidikan dalam Pembentukan Tenaga Kerja Profesional

BAB I PENDAHULUAN

A. Deskripsi

1. Judul dan Ruang Lingkup Isi Modul

Modul ini berjudul “Peranan Lembaga Pendidikan dalam Pembentukan Tenaga Kerja Profesional”. Isi modul ini mencakup dua sub-kompetensi yaitu: 1) Menyesuaikan diri dengan peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, dan 2) Mewujudkan tenaga kerja yang profesional. Dari sub kompetensi kesatu akan dibahas secara mendalam hal-hal:

- a. System pendidikan dalam mengadaptasi kebutuhan lapangan
- b. Kerjasama dengan lembaga terkait dalam rangka PSG (Pendidikan Sistem Ganda).
- c. Etos kerja
- d. Budaya kerja

Sedangkan dari sub kompetensi kedua akan dibahas:

- a. pembentukan tenaga kerja profesional
- b. pembentukan keunggulan bersaing

2. Kaitan Modul dengan Modul Lainnya

Secara umum modul ini berkaitan luas dengan modul-modul, terutama mengenai ketenagakerjaan dan memiliki kaitan pula dengan modul berikutnya yang berhubungan dengan undang-undang tenaga kerja.

3. Hasil Belajar yang Akan Dicapai

Hasil belajar yang akan dicapai dengan mempelajari modul ini ialah :

- a. Siswa mengetahui dan mampu mengidentifikasi peran lembaga pendidikan
- b. Siswa mengetahui dan mampu mengidentifikasi pembentukan tenaga kerja profesional

4. Manfaat Kompetensi dalam Dunia Kerja

Dengan memahami kajian ini diharapkan siswa mampu memanfaatkan pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun dalam pendidikan luar sekolah, termasuk pola belajar melalui permagangan dan belajar mandiri. Selain dari itu dengan melalui proses pendidikan diharapkan pula siswa mampu mempelajari cara pengembangan diri dalam upaya mengembangkan diri sebagai tenaga profesional.

B. Prasyarat

Prasyarat yang diperlukan dalam mempelajari modul ini telah mempelajari Undang-Undang ketenagakerjaan (khusus bab V mengenai pelatihan tenaga kerja pasal 9-30 dan buku Keterampilan Menjelang 2020 serta mampu menghayati peran pendidikan dan lembaga pendidikan untuk dimanfaatkan dalam meningkatkan diri.

C. Petunjuk Penggunaan Modul

1. Petunjuk untuk Siswa

Modul ini merupakan penuntun belajar mandiri bagi siswa. Oleh sebab itu, para siswa harus mengikuti petunjuk dalam modul ini, diantaranya:

- a. Bacalah setiap petunjuk untuk mengerjakan modul ini;
- b. Kerjakan Kegiatan yang disediakan dalam modul ini secara baik dan bertanggung jawab;

- c. Pahami seluruh isi modul ini dengan cermat;
- d. Kerjakan evaluasi akhir modul dengan jujur. Jangan dulu melihat kunci jawaban sebelum kalian selesai mengerjakan evaluasi.
- e. Periksa hasil jawaban kalian dan cocokkan dengan kunci jawaban, lalu hitunglah skor yang kalian dapatkan;
- f. Apabila belum mencapai standar ketuntasan belajar, kalian tidak boleh berpindah ke modul lain, tetapi harus mengulanginya kembali dan menguasai materi untuk mencapai kompetensi yang diharapkan..
- g. Bertanyalah kepada guru bila ada hal-hal yang sulit kalian pahami;
- h. Carilah informasi pembandingan dari internet atau media massa lain berkenaan dengan topik ini.
- i. Catatlah hal-hal penting yang perlu dicatat ketika kalian mempelajari modul ini. Merujuklah pada daftar glosarium atau kamus jika ada istilah yang kalian anggap asing.
- j. Lakukan proses pengkajian modul ini ke dalam dua bagian, yaitu belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.

2. Petunjuk untuk Guru

Untuk membantu para siswa atau peserta diklat, guru hendaknya memerankan fungsi sebagai berikut:

- a. Membantu siswa dalam merencanakan proses belajar;
- b. Membimbing siswa melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam tahap belajar;
- c. Membantu siswa dalam memahami konsep, praktek baru dan menjawab pertanyaan/kendala proses belajar siswa;
- d. Membantu siswa untuk menentukan dan mengakses sumber tambahan lain yang diperlukan untuk belajar;
- e. Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan;
- f. Merencanakan seorang ahli/pendamping guru dari tempat kerja untuk membantu jika diperlukan;

- g. Mencatat pencapaian kemajuan belajar siswa;
- h. Melaksanakan penilaian, baik penilaian sikap, perilaku, maupun tes;
- i. Menjelaskan kepada siswa mengenai bagian yang perlu untuk dibenahi dan merundingkan perencanaan pembelajaran selanjutnya.

D. Tujuan Akhir

1. Kinerja yang diharapkan

Kinerja yang diharapkan setelah mempelajari modul ini ialah:

- a. siswa mampu menganalisis peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam pembentukan kompetensi tenaga kerja
- b. siswa mampu mengklasifikasikan etos dan budaya kerja
- c. siswa dapat mengidentifikasi pembentukan tenaga kerja profesional
- d. Siswa mampu mewujudkan keunggulan besaing sebagai tenaga kerja profesional
- e. Siswa dapat memidentifikasi hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja.

2. Kriteria Keberhasilan

a. Sikap (Afektif)

- 1) Sikap pekerja profesional
- 2) Sikap pekerja unggul
- 3) Pembentukan sikap pekerja: jujur, disiplin, taat azas dan bertanggung jawab
- 4) Etos dan budaya kerja

b. PENGETAHUAN

- 1) Sistem pendidikan meng-adaptasi kebutuhan lapangan
- 2) Kerjasama dengan lembaga terkait dalam rangka PSG (Pendidikan Sistem Ganda)
- 3) Etos kerja
- 4) Budaya kerja dan organisasi
- 5) Pembentukan tenaga kerja profesional

6) Pembentukan keunggulan bersaing

c. KETERAMPILAN

- 1) Beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja
- 2) Membentuk tenaga kerja profesional
- 3) Membentuk tenaga kerja unggul dibidangnya

3. *Kondisi atau variabel yang diberikan*

Untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam modul ini perlu diciptakan kondisi tertentu, diantaranya ialah:

- a. Penjelasan dan pengarahannya agar siswa memahami modul secara umum;
- b. Bimbingan guru melalui tugas-tugas yang ada di dalam modul;
- c. Latihan tugas dan soal yang ada di dalam modul;
- d. Pemberian motivasi kepada siswa mengamati dan melakukan analisis tentang pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme
- e. Responsi dan umpan balik (feed back).
- f. Petunjuk untuk mencari bahan pembandingan atau pemerikaya lainnya.

E. Kompetensi

1. *Kompetensi*

Memahami kondisi tenaga kerja pada era global.

2. *Sub Kompetensi*

- a. Menyesuaikan diri dengan peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, dan
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang profesional.

3. *Kriteria Unjuk Kerja*

- a. siswa mampu menganalisis peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam pembentukan kompetensi tenaga kerja
- b. siswa mampu mengklasifikasikan etos dan budaya kerja

- c. siswa dapat mengidentifikasi pembentukan tenaga kerja profesional
- d. Siswa mampu mewujudkan keunggulan besaing sebagai tenaga kerja profesional
- e. Siswa dapat mengidentifikasi hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja

F. Cek Kemampuan

Sebelum kalian mempelajari lebih jauh modul ini, jawablah beberapa pertanyaan berikut ini!

1. Untuk apa tujuan utama pendidikan dan pelatihan keterampilan?
2. Apakah untuk memasuki dunia kerja hanya dibutuhkan belajar teori di kelas. Bila menurut jawaban anda ya mengapa dan bila tidak bagaimana seharusnya?
3. Sebutkan jenis-jenis kompetensi !
4. Apa tujuannya lembaga pendidikan harus menjalin kerjasama dengan dunia kerja ?
5. Apakah prinsip utama dari pendidikan sistem ganda (PDG) ?
6. Apa hubungan antara etos kerja dengan budaya kerja ?
7. Apakah manfaat dari budaya organisasi ?
8. Apa pemahaman anda tentang tenaga kerja profesional ?
9. Apakah keunggulan memiliki kaitan dengan profesional?
10. Apa perbedaan utama antara profesi dengan keahlian ?

Apabila pertanyaan di atas dapat dijawab oleh siswa sebanyak 80 persen dengan benar, guru dapat melakukan uji kompetensi dengan menggunakan soal-soal evaluasi di akhir modul ini, lalu menilainya. Apabila telah memenuhi standar ketuntasan belajar minimal, siswa atau peserta diklat bisa disarankan untuk mempelajari modul lain atau modul lanjutannya.

BAB II

PEMBELAJARAN

A. Rencana Belajar Siswa

Untuk mempelajari modul ini dengan saksama kalian hendaknya mengikuti rencana kegiatan belajar sebagai berikut:

No	Jenis Kegiatan	Tanggal	Waktu	Tempat Pencapaian	Keterangan
1	Mengkaji sub-kompetensi yaitu: Menyesuaikan diri dengan peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, yang meliputi: a. System pendidikan dalam mengadaptasi kebutuhan lapangan b. Kerjasama dengan lembaga terkait dalam rangka PSG (Pendidikan Sistem Ganda). c. Etos kerja d. Budaya kerja dan organisasi		6 Jampel	Sekolah dan rumah	Teori dan Latihan*)
2	Melakukan evaluasi pembelajaran modul.		2 jampel	Sekolah	Siswa mengerjakan evaluasi dalam modul

*) Kegiatan Belajar meliputi Kegiatan Belajar di sekolah dan belajar mandiri di rumah.

Mengetahui
Guru Mata Pelajaran,

—

NIP.:

B. Kegiatan Belajar 1

Tujuan Pembelajaran 1

Setelah mempelajari modul ini, diharapkan:

1. siswa mampu menganalisis peran lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam pembentukan kompetensi tenaga kerja
2. siswa mampu menjelaskan etos kerja
3. siswa mampu menjelaskan budaya kerja dan organisasi

Pembelajaran

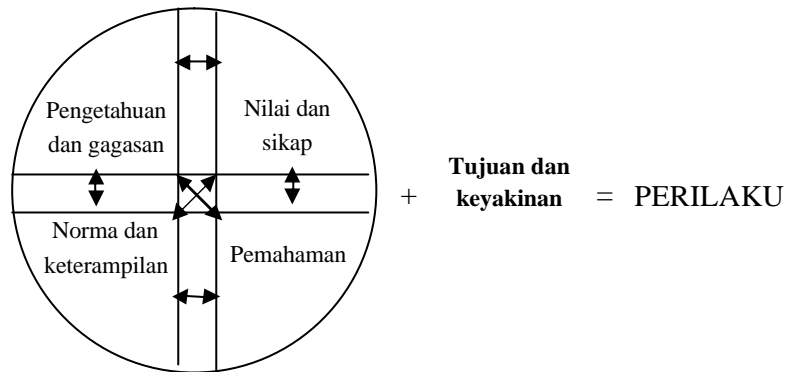
1. Peran Pendidikan dan Pelatihan Kerja dalam Pembentukan Kompetensi Tenaga Kerja

Pendidikan adalah suatu proses dalam upaya melakukan perubahan perilaku manusia, atau proses penyampaian dan memperoleh pengetahuan dan kebiasaan melalui pengajaran atau dengan mempelajarinya.

Pendidikan maupun pelatihan dinyatakan efektif manakala terjadi perubahan pada komponen perilaku seseorang, terdiri dari aspek perilaku serta tujuan dan keyakinan/kepercayaan diri seseorang. Aspek perilaku meliputi pengetahuan dan gagasan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman.

Secara skematis efektivitas belajar dapat digambarkan seperti berikut ini:

SKEMA BELAJAR EFEKTIF



Sumber : Bathnagar, 1960

Kegiatan 1

Coba kalian diskusikan dalam kelompok, dimana pendidikan dan pelatihan yang sedang kalian ikuti pada diagram perilaku di atas! Jadi apa sesungguhnya yang dapat kalian peroleh selama mengikuti pendidikan ini ?

Kalian dapat mengikuti pendidikan pada pendidikan formal, pendidikan non formal maupun informal. Sekolah umumnya berada pada lingkungan pendidikan formal, sedangkan lingkungan nonformal antara lain berbagai pelatihan. Sedangkan magang umumnya terjadi pada lingkungan informal. Pendidikan secara hakiki tidak berbeda dengan pelatihan, yang sedikit membedakan hanya dari segi lama dan orientasinya. Pendidikan di sekolah sering memuat lebih banyak teori sedangkan pelatihan lebih berorientasi pada pengetahuan praktis. Seseorang biasanya tidak hanya berpartisipasi pada satu jenis pendidikan akan tetapi dimungkinkan untuk berpartisipasi pada berbagai lingkungan pendidikan dalam waktu bersamaan.

Pendidikan yang diorientasikan pada kepentingan untuk melanjutkan ke pendidikan berikutnya sering disebut dengan pendidikan umum, sedangkan sekolah menengah kejuruan khusus diorientasikan pada

dunia kerja, walaupun dalam kebijakan pendidikan nasional, bagi siswa yang menempuh pendidikan pada sekolah kejuruan tidak tertutup kemungkinannya untuk melanjutkan pada pendidikan ke tingkat pendidikan tinggi.

Pilar pendidikan yang menjadi tujuan pendidikan yaitu *learn to know, learn to do, learn to be dan to life together* (Delors, 1990). Dengan dididik diharapkan seseorang akan mengetahui dan memahami berbagai pengetahuan. Sama halnya ia juga dituntut supaya mampu bekerja. Bekerja dan memanfaatkan lingkungan. Pada ujungnya siswa diharapkan mampu mengembangkan kehidupan bersama orang lain. Yang terakhir ini disebut dengan kehidupan bermasyarakat atau berorganisasi

Sesuai dengan pilar ini, maka pendidikan memiliki tujuan akhir untuk mengembangkan diri seseorang, meningkatkan produktivitas, mengembangkan dinamika dan menjalin keserasian sosial. Dalam kerangka pengembangan ketenakerjaan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja meliputi pendidikan selama seseorang masuk sekolah serta pelatihan menjelang atau setelah bekerja. Pendidikan dan Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Dalam pengertian ini pendidikan diartikan sebagai pembelajaran seumur hidup, yang menekankan pada upaya untuk memperbaharui diri secara terus menerus meningkat dan berkelanjutan.

Bila kita berpartisipasi dalam sebuah industri maupun tempat kerja sebagai pemegang, termasuk pula mengikuti pendidikan dalam hal ini pendidikan informal. Di beberapa negara permagangan mengandung arti seseorang yang telah bekerja pada perusahaan dan diberikan peluang beberapa hari untuk belajar resni pada sekolah tertentu. Adapun magang yang berlaku di Indonesia, meskipun terdapat permagangan berbasis

perusahaan, akan tetapi pekerja sudah terlepas sepenuhnya dari pendidikan sekolah. Demikian pula departemen tenaga kerja dan departemen lainnya melaksanakan pula pemagangan secara terbatas. Terdapat sejumlah pemagangan yang dilakukan melalui sistem off the job training yang dilakukan oleh pusat pelatihan yang dikelola oleh departemen lain. Selain itu beberapa SMK melakukan off the job training bagi pemagang dari lingkungan industri. Demikian pula prakarsa dilakukan oleh KADIN dan beberapa lembaga lain banyak mengembangkan dan menyelenggarakan pemagangan.

Pendidikan dan pelatihan demikian penting, sehubungan menjelang tahun 2020 perekonomian Indonesia akan berubah dan berkembang ke arah perekonomian global, yang diikuti dengan perubahan arah perusahaan dan industri harus berkembang sesuai dengan tuntutan global. Sekaitan dengan itu, diperlukan pengembangan sumber daya melalui pendidikan dan pelatihan yang mampu memenuhi dan mengimbangi kebutuhan lokal, regional maupun internasional.

Pendidikan kejuruan

Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri dan dunia kerja. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan diperlukan dukungan dunia industri terutama dalam menetapkan standar keahlian, pengembangan kurikulum dan kebijakan pengelolaan pendidikan.

Kunci pengembangan kebijakan pendidikan kejuruan didasarkan pada perkembangan ekonomi dan pasar kerja. Sekaitan dengan ini kebijakan penggalakan pendidikan dasar akan memberikan dampak tersendiri pada penyerapan angkatan kerja. Bila lulusan pendidikan dasar lebih banyak diserap pada sektor informal dengan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel dan dalam beberapa hal kurang menguntungkan

bagi pihak pegawai, maka dalam beberapa dekade kedepan angkatan kerja akan mulai digeser oleh lulusan pendidikan lanjutan dengan segala tuntutan nya. Meningkatnya pendidikan angkatan kerja, harus diimbangi dengan keterampilan kerja dan produktivitas kerja.

Pada saat ini industri Indonesia berjalan dengan bermodalkan pada keterampilan, produktivitas dan upah yang rendah. Kondisi ini tidak dapat dipertahankan, sehubungan dengan usaha yang sungguh-sungguh dari negara lain dalam meningkatkan kemampuan angkatan kerjanya. Negara yang sejajar dengan Indonesia seperti Thailand, Malaysia dan Pilipina memiliki cara yang relatif sudah lebih maju dalam mengembangkan angkatan kerjanya. Negara ini dalam masa yang akan datang dimungkinkan untuk menggeser posisi Indonesia dalam menghasilkan produk dengan upah yang rendah. Dengan demikian sasaran yang harus dicapai Indonesia, yaitu menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan teknologi yang makin canggih, sehingga tercapai produktivitas dan efisiensi yang semakin tinggi.

Untuk mengantisipasi pada kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan pesaing maka dibutuhkan sistem pendidikan, yang mampu merubah sistem konvensional pada pendidikan yang berorientasi pada perubahan dan kemampuan bersaing, seperti dibawah ini:

PERGESERAN PARADIGMA BELAJAR



Sumber: Pendidikan kejuruan, tahun 2020

Kegiatan 2

Coba kalian diskusikan dalam kelompok, bagaimana keadaan sistem pendidikan sekolah kejuruan saat ini! Apakah sudah menjalankan sistem seperti yang digambarkan di atas?

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan diperlukan dukungan dunia industri terutama dalam menetapkan standar keahlian, pengembangan kurikulum dan kebijakan pengelolaan pendidikan.

Kerja Sama dengan Lembaga Terkait

Siswa berasal dari masyarakat dan kelak pada saatnya akan dan harus dibutuhkan oleh masyarakat, termasuk dunia industri. Sehubungan dengan itu, terutama dunia industri perlu dirangkul dalam upaya melakukan kerja sama.

Kerja sama yang harmonis merupakan bagian dari pendidikan sendiri, terutama dalam menjalin keharmonisan antara lembaga pendidikan dengan lingkungan sekitarnya. Kerjasama dengan industri, selain berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja lulusan lembaga pendidikan dan industri membutuhkan orang-orang yang perlu dilatih pada lingkungan pendidikan, dimaksudkan pula untuk memanfaatkan biaya sosial dikarenakan industri telah mengambil keuntungan dari penggunaan lingkungan sekitar. Bayangkan sebuah industri yang maju dengan pesat akan tetapi tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitarnya, seperti kegiatannya selalu diganggu, maka lambat laun akan merugikan industri sendiri.

Pada sisi lain untuk membreikan sumbangan yang bermanfaat bagi masyarakat dan industri, lembaga pendidikan harus mempersiapkan peserta didiknya secara optimal. Melalui keseimbangan antara tampilan lembaga pendidikan dan dukungan dengan dari masyarakat dan indutri akan terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

Dengan mengambil peran dalam melakukan kerja sama lembaga pendidikan dengan dunia industri, maka manfaat bagi keduanya antara lain:

1. memberikan bantuan dalam menyusun daftar keterampilan yang paling dibutuhkan di tempat kerja (standar kompetensi) maka industri dan jasa akan memiliki jaminan setiap yang diajarkan pada lingkungan

pendidikan dan pelatihan sesuai benar dengan kebutuhan nyata dari dunia industri dan jasa

2. pengembangan standar kompetensi akan memudahkan dalam melakukan penilaian keterampilan dari setiap pekerja yang berpartisipasi pada perusahaan. Dengan berdasarkan pada hal ini dapat dilakukan audit keterampilan yang sudah ada dan program pelatihan yang efektif untuk mencapai sasaran.
3. standar kompetensi menjadi ukuran baku mutu (*benchmark*) untuk sertifikat keterampilan yang diberikan kepada siswa/pekerja. Pengusaha akan mengetahui apa arti sertifikat tersebut karena keterampilan yang dikuasai dijelaskan dalam istilah-istilah yang sesuai dengan industri dan tempat kerja.
4. ada kesepadanan antara pelatihan on the job (berlatih di lingkungan kerja) dengan off the job (berlatih di luar lingkungan kerja) sehingga faktor tempat bukan masalah yang perlu dipertentangkan,
5. pekerja baru dan lama dapat menggunakan sistem sertifikat keterampilan yang sama. Ini akan sangat memotivasi siswa peserta pendidikan.

Sistem pendidikan berbasis kompetensi

Untuk dapat memenuhi kebutuhan industri, sistem pendidikan dikembangkan atas dasar kompetensi tertentu. Kompetensi yaitu tampilan peserta didik sesuai standar yang dibutuhkan dunia kerja.

Kompetensi dengan demikian terdiri dari:

1. Kompetensi Personal. Kompetensi ini meliputi beriman kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, berpikir rasional, memahami diri sendiri, percaya diri, bertanggungjawab untuk pembelajaran pribadi, memiliki etos kerja, dapat menghargai, dan menilai diri sendiri.

2. Kompetensi Sosial. Kompetensi ini meliputi bekerjasama dalam kelompok, menunjukkan tanggung jawab sosial, mengendalikan emosi, dan berinteraksi dalam masyarakat dan budaya lokal serta global.
3. Kompetensi Intelektual. Kompetensi ini meliputi menguasai pengetahuan, menggunakan metode dan penelitian ilmiah, bersikap ilmiah, mengembangkan kapasitas sosial dan berpikir strategis untuk belajar sepanjang hayat, serta berkomunikasi secara ilmiah.
4. Kompetensi vokasional. Kompetensi ini meliputi bidang kejuruan/keterampilan fungsional; keterampilan bermatapencaharian seperti menjahit, bertani, berternak, otomotif; keterampilan bekerja; kewirausahaan; dan keterampilan menguasai teknologi informasi dan komunikasi

Jadi bila disimpulkan kompetensi terdiri dari kompetensi umum seperti dalam bidang pengetahuan, kemampuan berbahasa, matematika dan kompetensi khusus seperti kompetensi dalam bidang keterampilan tertentu.

Untuk memperoleh kompetensi yang diharapkan maka persyaratan yang harus dipenuhi lembaga pendidikan meliputi;

1. Kurikulum/proses belajar mengajar;
2. Administrasi dan manajemen sekolah;
3. Organisasi/kelembagaan sekolah;
4. Sarana dan prasarana;
5. Ketenagaan;
6. Pembiayaan;
7. Peserta latihan/siswa;
8. Peran serta masyarakat;
9. Lingkungan/ kultur sekolah. (Kepmen No. 087/U/2002, hal 3).

Sistem pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dimulai dengan membentuk komite industri sejenis yang berfungsi untuk melakukan kerjasama dengan para instruktur dan guru kejuruan untuk mengembangkan seperangkat standar keterampilan yang berkaitan langsung dengan kebutuhan lapangan kerja secara nyata. Standar keterampilan terbagi atas berbagai tingkat keterampilan di tempat kerja. Standar keterampilan ini juga mencantumkan keterampilan umum yang harus dimiliki seseorang untuk menunjang fungsi sebagai pekerja yang baik, misalnya melek huruf, kemampuan berbahasa Inggris dan keterampilan sosial lainnya.

Standar keterampilan yang ditetapkan selanjutnya dijadikan dasar dalam pengembangan kurikulum, sistem pengujian dan pengembangan bahan latihan, baik pelatihan *on the job* maupun *off the job*.

Sebagai tanda bahwa seseorang telah menguasai kompetensi tertentu maka kepada yang bersangkutan diberikan sertifikat kompetensi. Sertifikat yang dikeluarkan harus berbasis pada standar keterampilan. Dalam hubungan ini diterbitkan paspor keterampilan, yang merupakan bukti bahwa pemegangnya telah memiliki berbagai keterampilan seperti yang tercantum dalam paspor keterampilan dimaksud. Melalui paspor keterampilan ini, maka seseorang dianggap berhak untuk memasuki dunia di luar pendidikannya yaitu dunia kerja

Kompetensi senantiasa merujuk pada standar tertentu, sebagai indikator dipenuhi tidaknya kompetensi yang telah dikuasai seseorang.

Standar kompetensi yang berkaitan dengan kompetensi khusus, terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

1. standar internasional yang berbagai industri, karena industri tersebut melaksanakan pekerjaan dalam konteks internasional,
2. standar nasional yang diperlukan di sebagian besar wilayah Indonesia yang menunjukkan kebutuhan lapangan kerja industri Indonesia,

3. standar regional atau perusahaan yang dipakai untuk memenuhi kebutuhan khusus regional atau kebutuhan khusus,
4. keterampilan umum yang diperlukan yang dibutuhkan untuk bekerja pada industri kecil/ rumah tangga, dengan penekanan khusus pada keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup terutama di daerah terpencil.

Pada semua standar tersebut ditetapkan keterampilan-keterampilan teknis dan pengetahuan pendukung seperti matematika, bahasa, ilmu pengetahuan alam, budaya untuk menjadi pekerja yang kompeten di bidangnya. Dalam penyusunan materi belajar ini sejauh mungkin dihubungkan dengan konteks bidang pekerjaannya.

Standar kompetensi yang diusulkan oleh satuan tugas tidak didefinisikan secara sempit. Standar kompetensi juga harus mencakup berbagai pengetahuan yang dibutuhkan oleh para pekerja dalam jabatan-jabatan dalam industri tertentu. Standar kompetensi merupakan kelanjutan dari bahan kajian yang telah dirumuskan dalam kurikulum dan bahan ajar yang telah dipakai oleh SMK dan program diploma. Dalam hal tertentu beberapa industri juga telah mengembangkan pendekatan berbasis kompetensi dalam program pelatihannya.

Dalam menyusun standar keterampilan, wakil-wakil industri bersikap realitis terhadap sasaran yang akan dicapai khususnya jika akses pada on the job training dan kemungkinan untuk mendapatkan pengalaman kerja industri dalam keadaan terbatas. Dalam hal ini industri sebaiknya lebih menekankan pada keterampilan-keterampilan pokok dan keterampilan dalam kepemimpinan.

Siswa dalam program pelatihan

Untuk melaksanakan rencana pembelajaran yang perlu diperhatikan sungguh-sungguh yaitu siswa dan jenis pelatihan yang akan diselenggarakan

Sistem SMK merupakan investasi nasional yang sangat besar dalam bidang kejuruan. Terdapat sejumlah 1,8 juta lebih siswa reguler yang berusia antara 15-19 tahun yang sedang mengikuti pendidikan.

Biaya pendidikan kejuruan merupakan porsi terbesar investasi nasional dalam bidang pendidikan. Kebutuhan untuk meningkatkan mutu pendidikan para siswa SMK merupakan titik berat dari program pendidikan kejuruan melalui sistem ganda. Makna dari sistem pendidikan ini yaitu terjadinya hubungan yang lebih erat antara sekolah dengan industri pada berbagai tingkatan, dari yang berskala nasional sampai berskala kecil. Dengan pertimbangan ini, segala bentuk pelatihan bagi siswa SMK mendapatkan penekanan tersendiri. Istilah SMK digunakan dalam arti yang luas, termasuk didalamnya SMK negeri maupun swasta dan berbagai sekolah khusus dan sekolah yang berada di bawah departemen lain. Pengarahan pendidikan menuju berbasis kompetensi memerlukan pemikiran bersama antara pihak pengembang dengan industri.

Terdapat perubahan orientasi pendidikan dari pendidikan berorientasi pada guru menjadi pendidikan yang berorientasi pada siswa.

Dasar dari penyelenggaraan pendidikan yang berorientasikan pada siswa yaitu filsafat humanisme. Pokok pikiran humanisme seperti diungkapkan.

Kesimpulan dari Lamont humanisme (1965): merupakan sudut pandang yang menyatakan bahwa manusia memiliki keyakinan yang mengantarkan pada kehidupan yang bahagia, bahwa kebahagiaan manusia berada pada tangannya sendiri. Manusia mampu menggunakan kemampuan intelegensianya dan bekerja sama secara bebas dengan manusia lain, serta mampu memperbaharui perdamaian dan keindahan di alam raya ini.

Lebih rinci dari proses pendidikan yang berdasar humanisme yaitu:

1. Lebih menekankan pada proses belajar

2. Deteminasi diri, direfleksikan dalam otonomi dalam belajar, mengarahkan diri san evaluasi diri.
3. Saling pengertian dibutuhkan sesama guru, peserta balajar dan pihak lain
4. Relevansi materi belajar, termasuk kesiapan peserta belajar untuk belajar
5. Integrasi dari sikap dengan pengetahuan dalam proses belajar mengajar.
6. Kesadaran akan lingkungan, budaya dan sejarah serta politik dan kondisi ekonomi dimana proses belajar berlangsung.
7. Lebih menekankan pada pendekatan pembelajaran yang menekankan pada afektif dan belajar berdasar pengalaman.
8. Pendekatan pada perubahan sosial yang lebih menekankan pada pelayan sosial dengan mengembangkan lembaga pendidikan
9. Lebih menekankan pada hasil nyata dan pragamatis
10. Kesamaan, konsensus dan kolaborasi melalui proses pembelajaran demokratis, partisipatif.

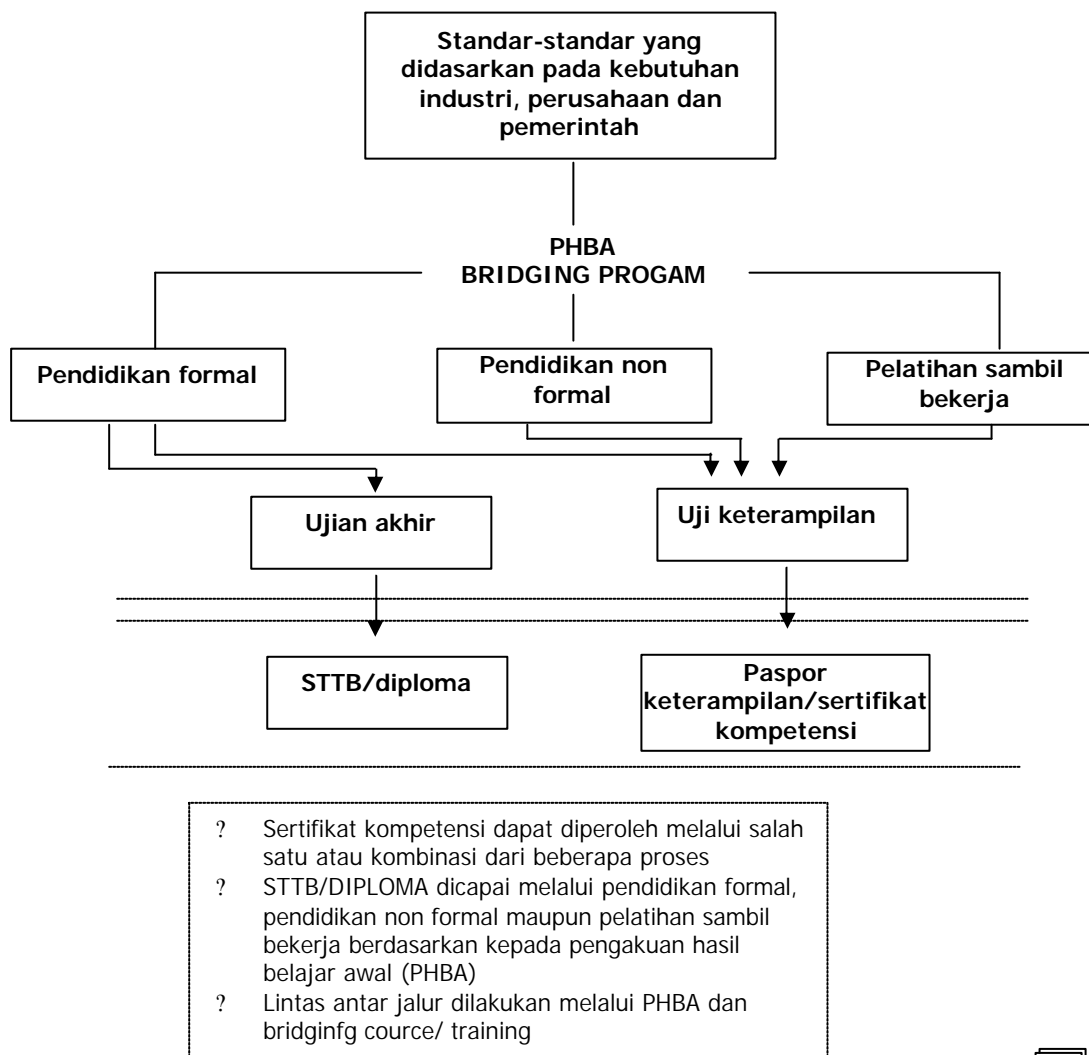
Sehubungan dengan itu pendidikan sepenuhnya harus diorientasikan pada siswa. Dalam hal ini siswa harus diberikan kebebasan untuk mengembangkan fisik, pertumbuhan, rasa aman, pengalaman dan kebermaknaan pendidikan.

Materi pendidikan kejuruan harus diarahkan pada kebutuhan nasional, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan pekerja yang sudah bekerja di lingkungan industri serta memberikan kesempatan kepada orang dewasa untuk memperoleh keterampilan khusus maupun yang bersifat umum.

Diperkirakan terdapat 60 juta pekerja yang masih aktif sampai 20 tahun yang akan datang. Pendidikan luar sekolah menyediakan pendidikan yang sangat terbatas untuk kelompok ini. Sebagian lainnya mendapat

pendidikan dan pelatihan melalui on the job training di perusahaan. Beberapa perusahaan telah menyediakan biaya pelatihan untuk karyawannya, namun pada waktu yang lalu tidak mendapat pengakuan maupun akreditasi resmi yang mendapat pengakuan bagi semua pihak terutama di luar perusahaan. Pengembangan standar kompetensi akan memberikan kesempatan tidak hanya kepada sektor formal tetapi juga kepada sektor informal dan on the training untuk mendapatkan pengakuan dalam mengembangkan kompetensi keterampilan. Jalinan proses keterpaduan digambarkan seperti pada diagram berikut:

KETERKAITAN SISTEM DALAM MEWUJUDKAN KOMPETENSI



SMK harus mampu melayani ketiga jenis siswa baik reguler, yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, walaupun melalui proses pentahapan. Selain dari itu motivasi diberikan pula pada penyelenggara pelatihan lain agar menerapkan sistem sertifikasi pelatihan yang telah dipelajari siswa/pekerja. Paspur keterampilan dirancang untuk memberikan pernyataan mengenai keterampilan yang telah dimiliki seseorang, yang dapat ditunjukkan kepada perusahaan sebagai referensi pada saat melamar pekerjaan.

Kamampuan penganggaran baik untuk pengembangan SMU maupun terutama untuk SMK masih terbatas. Sehubungan dengan itu dalam pengambilan kebijakan pengembangan pendidikan menengah masih sangat hati-hati dengan mempertimbangkan sasaran besarnya daya tampung SLTA dengan pengembangan jumlah SMK, termasuk didalamnya kebutuhan lokal dan wilayah akan pentingnya SMK. Dalam mengantisipasi besarnya minat dan pentingnya SMK maka terdapat dua hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan SMK, yaitu :

1. meningkatkan pemanfaatan fasilitas SMK untuk melayani berbagai jenis siswa dalam cakupan yang lebih luas. SMK dalam hal ini harus mempermosikan secara proaktif tentang penyediaan program pendidikan/ pelatihan kejuruan bagi karyawan pada perusahaan yang ada di daerah cakupannya. Kegiatan ini dianggap merupaann bagian integral dari program SMK.
2. memperbaiki mutu dan relevansi pendidikan yang diberikan SMK kepada siswanya.

Pengembangan standar kompetensi tidak hanya semata memperhatikan keterampilan praktis, akan tetapi harus memiliki keseimbangan antara keterampilan dalam pengetahuan umum dengan keterampilan berbasis industri. Industri selain membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan teknis perlu ditunjang dengan life skill yaitu kemampuan

matematika, berkomunikasi, bekerja dalam kelompok serta keterampilan sebagai warga negara yang bertanggungjawab. Oleh karena itu keterampilan teknis perlu ditunjang dengan kemampuan umum dan sosial yang menunjang.

Pengembangan standar kompetensi SMK harus berifat luwes. Dalam upaya memenuhi kompetensi yang luwes ini telah dihasilkan kombinasi antara on the job training dengan off the job training sesuai dengan kebutuhan industri. Alternatif itu digambarkan dalam diagram di bawah ini

ALTERNATIF UNTUK MENCAPAI KOMPETENSI

	ALTERNATIF 1	ALTERNATIF 2	ALTERNATIF 3										
TINGKAT 3	<table border="1"> <tr> <td>30%</td> <td>DI INDUSTRI Kira-kira</td> <td>70%</td> </tr> </table>	30%	DI INDUSTRI Kira-kira	70%	<table border="1"> <tr> <td>1 CAWU DI SE- KOLAH</td> <td>2 CAWU DI INDUSTRI</td> <td></td> </tr> </table>	1 CAWU DI SE- KOLAH	2 CAWU DI INDUSTRI		<table border="1"> <tr> <td>DI SEKOLAH Kira-kira</td> <td>70%</td> <td>30%</td> </tr> </table>	DI SEKOLAH Kira-kira	70%	30%	TH. 3
30%	DI INDUSTRI Kira-kira	70%											
1 CAWU DI SE- KOLAH	2 CAWU DI INDUSTRI												
DI SEKOLAH Kira-kira	70%	30%											
TINGKAT 2	<table border="1"> <tr> <td>50%</td> <td>Kira-kira</td> <td>50%</td> </tr> </table>	50%	Kira-kira	50%	<table border="1"> <tr> <td>1 CAWU DI SE- KOLAH</td> <td>2 CAWU DI INDUSTRI</td> <td></td> </tr> </table>	1 CAWU DI SE- KOLAH	2 CAWU DI INDUSTRI		<table border="1"> <tr> <td>Kira-kira</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> </table>	Kira-kira	50%	50%	TH. 2
50%	Kira-kira	50%											
1 CAWU DI SE- KOLAH	2 CAWU DI INDUSTRI												
Kira-kira	50%	50%											
TINGKAT 1	<table border="1"> <tr> <td>70%</td> <td>DI SEKOLAH</td> <td>Kira-kira 30%</td> </tr> </table>	70%	DI SEKOLAH	Kira-kira 30%	<table border="1"> <tr> <td colspan="3"><i>Keterampilan dasar umum berbasis sekolah</i></td> </tr> </table>	<i>Keterampilan dasar umum berbasis sekolah</i>			<table border="1"> <tr> <td>Kira-kira 30%</td> <td>DI INDUSTRI</td> <td>70%</td> </tr> </table>	Kira-kira 30%	DI INDUSTRI	70%	TH. 1
70%	DI SEKOLAH	Kira-kira 30%											
<i>Keterampilan dasar umum berbasis sekolah</i>													
Kira-kira 30%	DI INDUSTRI	70%											

KETERANGAN

14 minggu = satu catur wulan

Satu tahun = 3 cawu = 42 minggu+1,2 minggu untuk ujian

misalnya:

- ≈ 1 minggu ulangan umum tk 1 dan 2
- ≈ 2 minggu ujian untuk tingkat 3

Kegiatan 3

Lihat kembali gambar di atas. Manakah menurut anda alternatif yang akan mendukung kompetensi siswa sekolah kejuruan? Coba jelaskan pendapat itu

Semua alternatif dimulai dengan pemberian dasar kejuruan pada tahun pertama. Selanjutnya siswa akan menempuh program gabungan antara work based learning dengan school based learning. Program pendidikan yang terdiri dari komponen kerja industri akan memberikan

pengalamana kerja yang lebih intensif kepada siswa sebagai nilai tambah peningkatan kompetensi yang dimilikinya. Sehubungan dengan itu peningkatan jumlah kesempatan kerja praktik harus diusahakan terus-menerus. Kurangnya tempur praktik kerja merupakan kendala dalam pengembangan sistem ini, sehingga konsultasi yang terus-menerus perlu dilakukan di tingkat provinsi untuk dapat merancang program praktek industri yang memadai. Peningkatan jumlah praktek industri demikian penting bagi siswa SMK, karena mereka diharapkan dapat melakukan praktik dan pengalaman kerja minimal tiga bulan selama tiga tahun di SMK. Pengembangan pelatihan sistem modul diharapkan dapat memberikan keluwesan dalam menyesuaikan diri dengan kesempatan kerja yang ada dan kebutuhan siswa. Disamping itu juga diharapkan bisa memberikan kemudahan dalam melakukan penjadwalan bagi pihak sekolah.

Pelatihan bagi mereka yang sudah bekerja pada lingkungan industri harus berlangsung dalam waktu yang singkat dan langsung dengan keterampilan khusus. Untuk hal ini program pendidikan sistem modul diharapkan sedemikian rupa sehingga mampu digabungkan menjadi program yang mengarah pada kompetensi yang lebih luas dan dapat memenuhi kebutuhan pelatihan bagi perorangan maupun perusahaan.

Jalur yang fleksibel

Pendidikan kejuruan harus bersifat fleksibel, sehingga siswa yang sudah memilih satu jenis jurusan, tidak tertutup kemungkinannya untuk pindah ke jalur yang lain. Dengan demikian tidak akan terjadi lagi siswa yang mengambil bidang kejuruan untuk melanjutkan pada pendidikan tinggi sesuai dengan minat dan pilihan siswa. Karena kesulitan untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi ini sementara ini membuat orang tua enggan untuk menyekolahkan anaknya ke SMK dan lebih banyak memilih SMA karena dianggap memberikan peluang yang lebih luas baik untuk bekerja maupun melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Pada akhir pendidikan sekolah kejuruan sekalipun, perlu diusahakan agar siswa/maupun mereka yang sudah bekerja untuk meningkatkan pengetahuan maupun meningkatkan keterampilannya sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan mereka, baik melalui jalur sekolah maupun luar sekolah, seperti halnya kursus-kursus yang durasinya lebih singkat.

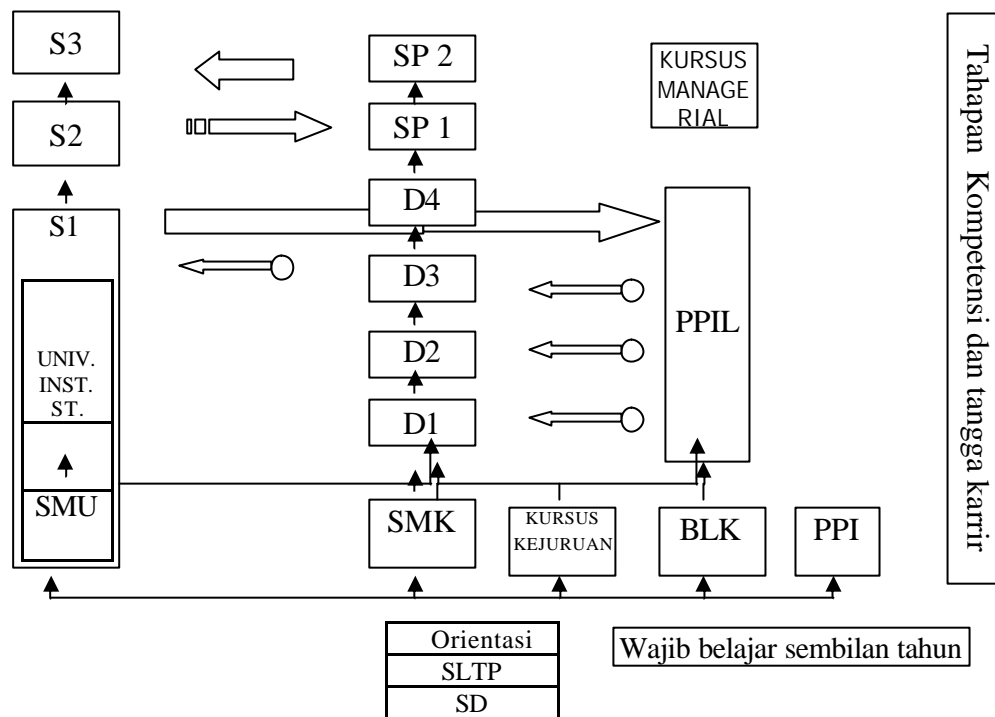
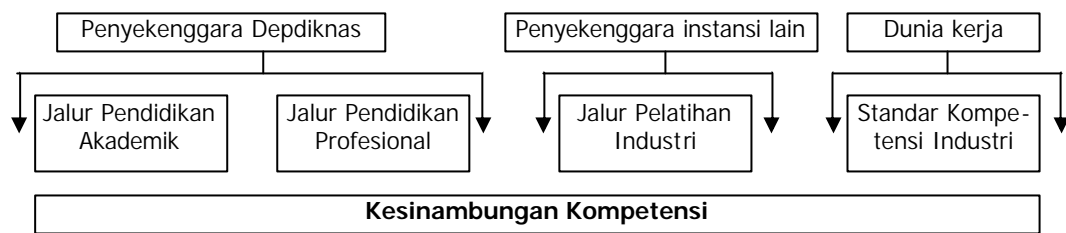
Dengan pendekatan yang sama siswa/tenaga kerja dapat pindah jalur ke jalur akademik maupun sebaliknya. Untuk hal ini perlu dikembangkan program pelatihan yang dapat menjembatani peralihan kedua program tersebut. Dengan demikian pula tidak diperlukan untuk mengulang suatu program bagi siswa yang telah menempuh program yang relatif sama untuk tingkatan yang sama, bagi mereka yang berkeinginan untuk pindah program.

Proses perkembangan pendidikan yang fleksibel dapat dirancang melalui tiga pendekatan yaitu:

1. Hubungan antar program.
2. transfer kredit dari satu program ke program lain,
3. pengakuan hasil belajar awal (PHBA) melalui penilaian keterampilan dan pengetahuan seseorang calon tanpa memperdulikan bagaimana dan di mana pengetahuan dan keterampilan itu diperoleh.

Secara skematis proses itu ditampilkan pada gambar di bawah ini

HUBUNGAN ANTAR SISTEM DALAM MENUNJANG KOMPETENSI



CATATAN
 SD = sekolah dasar SLTP = Sekolah lanjutan tingkat pertama SMU= sekolah menengah umum
 SMK=sekolah menengah kejuruan BLK= balai latihan kerja PPI = Pusat Pelatihan Industri
 PPIL= Pusat Pelayihan Industri Lanjutan

Dengan konsep di atas, siswa hanya diperlukan untuk menambah kekurangan keterampilan dan pengetahuannya. Hal ini merupakan keuntungan dari program penjemputan (*bridging course*) yang berfungsi untuk mengisi kekurangan keterampilan dan pengetahuan siswa, sehingga selanjutnya mereka dapat mengikuti jenjang dan jenis pilihan barunya. Ini pula yang diharapkan dari sistem pembelajaran dengan menggunakan modul, karena siswa dapat memilih modul pelajaran/pelatihan yang relevan dengan kebutuhannya, sedangkan

penyelenggara pelatihan diharapkan dapat menyelenggarakan pelatihan secara efektif.

Penyelenggaraan sistem pendidikan berdasarkan kompetensi akan mempermudah penyelenggara pendidikan dan pelatihan dalam menerapkan konsep artikulasi, transfer kredit dan PHBA. Untuk hal itu penyelenggara pendidikan harus melakukan langkah-langkah khusus untuk membantu calon siswa supaya dapat mengikuti programnya. Seperti contohnya, lembaga pendidikan tinggi harus menyelenggarakan pembelajaran untuk membantu tamatan SMK sehingga dapat mengikuti program diploma yang diselenggarakan lembaga pendidikan itu.

Dalam pengembangan sistem kompetensi, dunia industri diberikan kebebasan untuk menyusun jenjang kompetensi sesuai dengan kebutuhannya. Mengingat tiap negara memiliki kekhasan dan perbedaan sesuai dengan tuntutan dan kondisi negara yang bersangkutan, maka jenjang yang dibuat industri mungkin hanya berlaku untuk industri yang bersangkutan atau mungkin pula dapat berlaku umum.

Untuk hal ini kelompok industri diharapkan menyusun bersama standar kompetensi yang diharapkan. Penyusunan sebaiknya disusun dari kelompok yang paling bawah dengan memperhatikan asas pragmatis untuk tiap-tiap kelompok yang bersangkutan. Hal ini dengan memperhatikan pula frekuensi pelatihan yang berlangsung pada tahapan bawah yang jauh lebih sering, dan dengan mengingat pula asas kemnfaatan untuk industri yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitasnya.

Pengembangan kompetensi harus pula memperhatikan asas fleksibilitas terutama pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh siswa. Pengembangan sistem kompetensi diarahkan pada hal yang bersifat khusus. Dengan mencantumkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang

dibutuhkan dalam setiap kompetensi, maka akan memperkaya program pendidikan/perlatihan secara keseluruhan.

Memperoleh pendidikan dasar yang bagi siswa SMK merupakan hal yang sangat penting, yang dimungkinkan selama belajar tiga tahun tidak diperoleh keterampilan dasar yang diharapkan. Sehubungan dengan itu pendekatan yang selama ini dianggap paling baik yaitu dengan mengintegrasikan antara teori dengan praktik. Pengintegrasian antara pelajaran keterampilan praktik dengan pelajaran fisika, kimia, matematika dan lain lain sebagai dasar dari keterampilan praktik. Konsep seperti ini dikenal dengan pembelajaran kontekstual (*contextual learning*), dengan cara ini sains dasar, matematika dan lain-lain memberikan pelatihan dasar yang kuat bagi semua siswa yang mempelajari bidang kejuruan.

Penyelenggaraan pendidikan

Investasi dan pembiayaan operasional untuk pendidikan yang terbesar adalah pada sistem pendidikan SMK. Pusat-pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPG) berperan untuk mendukung keberlangsungan SMK. Pengembangan sistem SMK ditujukan dalam upaya memperbaiki sistem dan bersamaan dengan itu dikembangkan pula sistem pelatihan dan sertifikasi bagi tenaga kerja dan siswa diberbagai pusat pelatihan. Melalui pengebangan terpadu sistem ini diharapkan berkembangnya diversifikasi pasar pelatihan.

SMK di tanah air memiliki 500.000 siswa SMK negeri dan 1.300.000 siswa SMK swasta. SMK swasta bervariasi keadaannya dari yang memiliki cukup peralatan penunjang sampai pada sekolah yang menggunakan peralatan pinjaman atau tidak memiliki peralatan sama sekali. Permasalahannya tidak sepenuhnya SMK berorientasi pada keterampilan sehubungan dengan dukungan alat penunjang itu.

Hal yang dianggap konstan dalam pengembangan SMK yaitu kebutuhan siswanya. Pada umumnya siswa SMK berkeinginan untuk

mencari program yang dapat memberikan keterampilan, pengetahuan, sikap dan pengalaman, wawasan dan hubungan untuk membantu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Pekerjaan yang diperoleh diharapkan dapat meningkatkan karirnya. Tugas SMK yaitu membantu siswa untuk merealisasikan keinginannya.

SMK swasta dengan jumlah dan ragam yang cukup banyak merupakan tantangan tersendiri. Namun demikian dengan keterbatasan yang ada hendaknya tetap secara bertahap dapat meningkatkan mutu dan relevansi programnya dengan menerapkan standar, bahan ajar dan kurikulum untuk semua penyelenggaraan dan pelatihan kejuruan sesuai dengan sistem baru.

SMK swasta hendaknya berbuat yang terbaik untuk kepentingan industri dan masyarakat. Dalam upaya mengatasi kelemahan SMK swasta hendaknya mengorientasikan pendidikannya sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM)

Beberapa saran yang diajukan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yaitu:

1. Sekolah kejuruan dan pelatihan hendaknya menjalin kerja sama dengan industri dalam rangka pengembangan sistem ganda dan mengembangkan kemampuan masing-masing dalam memberikan pengalaman kerja kepada siswa melalui kegiatan unit produksi dan penjualan produk-produknya.
2. Sekolah kejuruan dan pelatihan didorong untuk dapat menyelenggarakan pelatihan bagi perusahaan dan masyarakat secara komersial sebagai bagian dari unit produksinya.
3. Sekolah kejuruan dan pelatihan hendaknya mampu melakukan kesepakatan kerja sebagai dasar untuk pengembangan programnya. Pada kesepakatan itu hendaknya ditetapkan program pelatihan,

peningkatan kualitas, hubungan industri yang akaj digarap. Inisiatif ini disosialisasikan oleh PPPG.

4. dengan bantuan PPPG semua sekolah kejuruan dan pelatihan hendaknya membuat rencana peningkatan dan pengendalian mutu. Perangkat yang dipergunakan yaitu total performance management (TPM) atau bench marking. TPM mengetengahkan best practice, yaitu mencakup seluruh usaha peningkatan kualitas. Peningkatan kualitas ini memberikan manfaat bagi bagi sekolah yang bersangkutan melalui pendekatan bottom up (upaya dari bawah) serta pada saat yang sama sekolah yang besangkutan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan industri mitranya.

Peningkatan sekolah kejuruan dan pelatihan tidak dapat dilepaskan dari pembinaan tenaga guru. Dalam hubungan ini PPPG secara bersamaan dapat meningkatkan program pelatihan bagi guru dengan pengembangan bahan ajar dan membantu sekolah kejuruan dan pelatihan dalam pelatihan manajemen dan menjadi penggerak dalam perbaikan mutu.

Guru yang baik tidak hanya mengorientasikan diri pada pembelajaran di kelas, akan tetapi harus memiliki pengalaman industri yang cukup untuk menaikkan kredibilitas program pendidikan kejuruan.

Beberapa Sekolah kejuruan dan pelatihan yang menjalin kerjasama dalam kegiatan produksi dapat menjual pelatihan jangka pendek kepada industri. Hal ini dapat membantu sekolah dalam mengatasi permasalahan kesejahteraan bagi karyawannya. Sekolah kejuruan dan pelatihan harus mampu mengembangkan program dengan industri agar industri mau memperbantukan tenaga ahlinya untuk pengajaran praktik di sekolha. Melalui kerja sama ini industri diharapkan dapat menyediakan tempat praktik industri bagi guru maupun siswa dalam meningkatkan pendidikan kejuruan. Untuk menghindarkan harapan yang berlebihan sehubungan

dengan tidak dapat merealisasikan kualitas yang dituntut atau penyerahan barang tidak sesuai dengan waktunya, maka perlu dikembangkan kemampuan siswa Sekolah kejuruan dan pelatihan dalam pelatihan perencanaan usaha dan keterampilan manajemen.

Untuk mendorong pengusaha berpartisipasi dalam pendidikan dapat dikembangkan konsep wortel dan tongkat (*carrot and stick*), melalui kesepakatan antara pemerintah dengan dunia industri. Kesulitan diantisipasi terutama dari industri asing, sehingga perlu disepakati sejak awal perencanaan pelatihan sebagai bagian dari persetujuan investasi.

Penyelenggaraan pelatihan juga harus memperhatikan akses kedalam sistem standar keterampilan. Hal ini termasuk pelatih sektor informal, departemen lain dan industri perusahaan. Departemen lain di luar Depdiknas dapat mengembangkan pusat-pusat pelatihan yang bersifat khusus maupun sekolah yang berada di bawah tanggungjawabnya.

Sistem yang mengakui keterampilan dan dapat dijangkau oleh penyelenggara pelatihan yang bermutu adalah wahana terbaik untuk promosi pasar pelatihan.

2. Etos Kerja dan Budaya Kerja/Organisasi

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, nilai sikap dan norma keterampilan serta tujuan dan keyakinan. Lebih jauh seseorang yang telah memperoleh pendidikan akan mampu pengembangan diri, meningkatkan produktivitas, mengembangkan dinamika dan menjalin keserasian sosial.

Untuk bisa memenuhi peran sebagai pribadi maupun tenaga kerja seperti di atas, seorang tenaga kerja maupun siswa dituntut untuk memiliki etos kerja dan budaya kerja dan organisasi.

Etos kerja yaitu semangat yang harus dimiliki seseorang untuk dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien, maupun kembali belajar pada

lingkungan pendidikan tertentu. Etos kerja diperoleh seseorang sebagai hasil belajar dan proses pendidikan. Dari beberapa pengamatan lembaga pendidikan yang memiliki kerja yang baik akan menghasilkan lulusan yang memiliki etos kerja baik pula.

Etos kerja memiliki dua arti. Pertama berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain atau perusahaan. Tidak ada orang yang berhasil yang bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab. Hanya ada satu kunci untuk berhasil yaitu gigih dalam kesulitan dan tangguh dalam prestasi. Kedua, sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh seseorang. Keharusan sesuai dengan perannya sebagai seorang tenaga kerja atau seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan pada bidang tertentu yang terikat oleh keahlian atau profesi teknis tertentu.

Etos berasal dari Bahasa Latin *ethos* karakter atau watak dan kepribadian. Adapun definisi yang dikemukakan Gluck (1986) yaitu prinsip dalam bertingkah laku yang menjadi ciri individu dan profesi. Etika selanjutnya dijadikan standar perilaku. Etika untuk kalangan akademis menjadi standar moral dalam upaya meningkatkan integritas profesi di kalangan mereka.

Dengan demikian etos kerja yaitu panduan tingkah laku yang menjadi pedoman bagi tenaga kerja dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari kehidupannya. Etos bersumber dari agama dan keyakinan, yang berfungsi sebagai norma moral. Etos kerja ini menjadi alat untuk mengontrol tingkah laku dan mencegah hal yang bertentangan baik dengan kehendak undang-undang maupun status seseorang sebagai tenaga kerja.

Etos selanjutnya harus selalu dipelajari dan diamalkan dalam kehidupan sehari-hari kita. Etika menjadi melekat pada diri seseorang. Karenanya tanpa disiplin diri dan mental yang kuat seseorang tidak akan

menjunjung etika. Dengan demikian, etos kerja terlihat dalam diri seseorang dalam disiplin dan kekuatan yang ada dalam dirinya.

Ada tiga ciri utama orang yang memiliki etos kerja yaitu bekerja produktif, efektif dan efisien.

Kegiatan 4

Perhatikan orang-orang disekitar anda. Bedakan orang yang bekerja dengan produktif, efektif dan efisien. Diskusikan dengan teman bagaimana ciri mereka. Adakah ciri-ciri itu ada pada diri anda atau teman diskusi anda? Ciri-ciri apa yang ada pada diri anda yang tidak sesuai dengan orang yang produktif, efektif dan efisien

Seorang yang produktif senantiasa menghasilkan barang dan jasa jauh lebih banyak dibandingkan denganyang ia keluarkan dalam bentuk tenaga maupun dana. Seorang yang efektif dapat bekerja sebaik-baiknya dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Sedangkan seorang efisien dapat bekerja baik dengan biaya yang dikeluarkan yang sehemat-hematnya.

Ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja.

Selain memiliki ciri utama di atas seorang yang memiliki etos kerja memiliki sejumlah ciri berikut:

1. Bertindak segera
2. Responsif
3. Disiplin
4. Kerja Keras
5. Kreatif
6. Bersih
7. Baik Sangka

Bertindak segera yang didasari oleh perhitungan yang matang dan ketelitian, merupakan salah satu cara dalam upaya memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan maupun dalam menghadapi situasi yang genting pada lingkungan kerja. Ketanggapan seorang tenaga kerja untuk semua lingkungan kerja, terutama yang berhubungan dengan keinginan pelanggan merupakan unsur pelayanan yang sangat diharapkan oleh

semua. Sebaliknya seorang pegawai atau penyedia jasa tertentu yang bertindak lambat, tidak akan disenangi dan akibatnya perusahaan akan ditinggalkan pelanggan. Kemampuan bertindak segera disertai pertimbangan yang matang dan ketelitian merupakan upaya untuk menyelamatkan diri dan perusahaan pada saat menghadapi situasi yang genting, seperti terjadinya perampokan atau kebakaran.

Bertindak segera juga menjadi sangat penting dalam menyesuaikan diri dengan jadwal waktu yang disepakati dengan pelanggan maupun ditetapkan oleh perusahaan.

Responsif mampu untuk bergerak kearah baru dengan cepat. Bila kemampuan bekerja cepat lebih banyak dalam menghadapi pekerjaan seharian dalam perusahaan, maka responsif lebih banyak berhubungan dengan menyesuaikan diri dan perusahaan dengan tuntutan produk baru yang lebih baik dan canggih. Meskipun bekerja cepat dengan responsif tidak terlalu berbeda, akan penekanan pada konsep yang kedua adalah pada kemampuan kemampuan mereaksi pada perubahan, tidak membuang waktu dan menjadi pemenang yang diimbangi oleh kecepatan untuk memperoleh inspirasi.

Disiplin, yaitu memiliki ketaatan pada ketentuan yang ditetapkan sehubungan dengan syarat kerja maupun hubungan dengan pihak perusahaan dan pihak lain. Seorang yang disiplin dalam hal menggunakan peralatan keselamatan kerja, akan mengenakan pakaian maupun perlengkapan lain seperti helm dan masker dalam upaya menghindarkan dirinya dari kecelakaan yang dikarenakan kondisi pada lingkungan kerja. Disiplin dalam waktu maupun menjaga rahasia perusahaan, agar perusahaan tidak merugi karena kita sebagai tenaga kerja tidak bekerja sepatutnya atau perusahaan menjadi merugi karena seorang tenaga membocorkan rahasia membuat ramuan tertentu.

Kerja Keras, merupakan ciri keunggulan seseorang yang berhubungan dengan kegigihan. Orang yang gagal umumnya memiliki salah satu ciri berikut, antara lain pasif, santai, kurang semangat, ragu, tidak memiliki harapan, dan berpikir buntu. Sebaliknya siapa saja akan berhasil baik bekerja mandiri maupun mendukung perusahaan bila berdedikasi, tidak menyerah karena faktor di luar dirinya, selalu berbesar hati, pemberani, yakin akan berhasil, semangat, tidak menyerah pada lawan, senang dengan pengalaman pahit dan kurang menyenangkan. Seseorang cepat lambat akan berhasil, bila mampu melakukan pengkajian atas segala kemungkinan, memiliki tujuan yang jelas, mencoba dan memilih semua kemungkinan, menunggu sambil bekerja. Siapa pun yakin akan berhasil bila memiliki keyakinan, bertindak, berani, menemukan, mencurahkan dan tekun.

Kreatif, mampu untuk berpikir dan bertindak dengan cara yang berbeda dengan cara lama atau dikerjakan selama ini. Selalu terdapat kreasi baru bagi orang yang kreatif. Kreativitas, adalah baik bila sesuai dengan budaya yang ada, menunjukkan hasil nyata, tidak merusak, walaupun memiliki kerumitan akan tetapi menjadi mudah untuk dilaksanakan dan memberikan keuntungan.

Bersih, merupakan etos kerja dalam mendukung penampilan diri maupun perusahaan. Kebersihan diri memungkinkan untuk memperoleh kesehatan selaras dengan jenis dan jumlah makanan dan kebugaran. Kebersihan juga menyangkut pemeliharaan alat dan lingkungan kerja agar lebih nyaman dan lebih langgeng dalam mendukung kondisi kerja. Diri, tempat kerja dan peralatan yang dipelihara kebersihan akan menjadi daya dukung keberhasilan kerja yang tidak terhingga.

Baik sangka, merupakan syarat dalam bekerja dengan orang lain dan majikan. Segala masalah dan pekerjaan hanya bisa dikejakan dengan baik bila didukung oleh perasaan yang positif. Bila sesuatu nampaknya terlihat negatif, maka reaksi kita hendaknya tetap positif, karena reaksi

negatif bukan hanya memberikan kerugian kepada perusahaan atau orang lain akan tetapi dapat merugikan diri kita sendiri.

Kegiatan 5

Lakukan evaluasi diri, dengan memberikan cross check (v) pada kondisi anda sekarang

<i>Jenis etos kerja</i>	<i>Tingkat penampilan</i>		
	<i>baik</i>	<i>Cukup</i>	<i>kurang</i>
Bertindak segera			
Responsif			
Disiplin			
Kerja Keras			
Kreatif			
Bersih			
Baik Sangka			

Apa yang dapat anda simpulkan hasil evaluasi diri dan apa yang dapat ditingkatkan!

Budaya kerja dan organisasi

Budaya kerja dan budaya organisasi merupakan etika kita dalam bekerja dan melakukan kerja sama dengan orang lain secara terarah dan berencana. Budaya kerja merupakan pancaran dari etos kerja sehingga satu dengan lain akan saling berkaitan. Adapun budaya organisasi merupakan cara untuk memperoleh prestasi kerja dengan menggunakan organisasi. Pada lingkungan perusahaan hal ini bisa terwujud dalam peran seseorang dalam mendukung perusahaan atau merupakan cara menuntut hak seorang pegawai sesuai dengan perundangan.

Dalam mencermati budaya kerja, kita juga harus faham mengenai lingkungan kerja masa lalu, saat ini dan masa yang akan datang. Bedasar pada lingkungan kerja masa lalu tuntutan lingkungan kerja, antara lain: segalanya mudah untuk dilakukan diduga dan tidak ada perubahan yang besar, tuntutan pada spesialisasi, bekerja banyak tergantung pada majikan yang akan menentukan segalanya, segalanya tergantung pada pengalaman, dan segalanya bisa dikelola dengan baik.

Berbeda dengan kondisi masa lalu, maka tuntutan kerja sekarang dapat dikatakan kurang manusiawi. Banyak orang siksus masa lalu yang berlindung pada prinsip lama, sama sekali gagal dalam menghadapi kondisi kerja saat ini. Akibatnya bukan hanya industri dan pelayanan jasa yang gulung tikar, akan tetapi serta merta orang yang ada didalamnya ikut diputuskan hubungan kerja karenanya.

Tuntutan kerja yang berlaku saat ini antara memerlukan kecepatan, penuh kompetisi dan penuh rintangan. Lebih ekstrimnya ibarat seseorang yang sudah memakai sarung tinju dan masuk ring, hanya ada satu pilihan menghadapi dengan semua kesiapan dan perhitungan atau menjadi babak belur. Kita semua tidak terkecuali, ibarat dimasukkan kedalam putaran, mengikuti cepatnya gerak putaran atau terpelating menjadi sia-sia karena putaran itu.

Sehubungan dengan tuntutan kerja di atas, maka terdapat sejumlah kiat dalam bekerja saat ini. *Pertama*, tidak sepenuhnya menggunakan cara lama. Mungkin dalam budaya kita masih membutuhkan sopan santun pada atasan akan tetapi tidak berarti menggantungkan diri pada senior kita, karena mereka pun sedang bingung untuk menyelamatkan dirinya. *Kedua*, tanam kekuatan pada diri sendiri. Memilih, Belajar, dan berinteraksi merupakan kunci untuk menghadapi masa depan dalam bekerja. Kita perlu adaptif, menggali keunggulan yang ada pada diri sendiri, apapun dan bagaimanapun sederhananya, karena itu

yang cepat lambat akan menjadi gudang emas bagi karier kita. *Ketiga*, pergi dan berhasil. Inti dari pendidikan, adalah meningkatkan kemampuan untuk mengantisipasi. Jangan pergi memancing ikan, bila hasil bekerja satu minggu habis dipergunakan dan tidak mampu meningkatkan hasil kerja untuk minggu berikutnya. Manusia memiliki kesenangan akan tetapi jangan segalanya menjadi terbuai oleh kesenangan. *Keempat*, mulai bekerja dengan memahami manfaat bekerja dan jangan hanya tahu mengerjakan pekerjaan itu. *Kelima*, bekerja dengan cepat. Bekerja baik adalah tidak salah, bekerja baik, akan tetapi bekerja dengan tercepat adalah yang terbaik. Bekerja dengan memadukan antara kecepatan dan ketangkasan dengan arah yang berbeda dengan waktu sebelumnya.

Terdapat enam kiat dalam bekerja masa depan, yaitu memahami, prospektif, inovatif, responsif, adaptif dan menjadi pelopor.

Memahami dalam arti lebih mengetahui makna suatu pekerjaan dibandingkan dengan hanya mengandalkan pada keterampilan manual dari pekerjaan itu. Prospektif, bekerja dengan melihat jauh kedepan makna dari pekerjaan itu. Cepat menangkap peluang dan terus ditekuni. Jangan menjadi bingung akan tetapi hendaknya lebih cepat mengambil arti suatu pekerjaan dengan cepat dan rilek. Bukan hanya cepat tetapi akan tetap cepat dan tangkas yang cerdas. Inovatif, yaitu menyeimbangkan antara kemampuan yang dimiliki dengan hasil yang diperoleh. Dengan meningkatkan kemampuan diharapkan terdapat peningkatan hasil, bila mungkin dengan menggunakan cara baru.

Responsif, mampu bekerja dengan cara baru dan hasil yang lebih baik. Memiliki ketanggapan dalam menghadapi pekerjaan, diikuti dengan perubahan dan kepastian terhadap hasil.

Adaptif, artinya membuat segala sesuatu sesuai dengan situasi baru, bila mungkin dengan melakukan modifikasi. Mulailah dengan melakukan kritik atas segala perilaku selama ini. Bila karena kekakuan

membuat pekerjaan kita jadi terhambat, maka diperlukan cara baru untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Sesuaikan diri anda dengan kebutuhan, tujuan dan lingkungan baru tanpa mengorbankan pribadi anda. Mulailah bekerja untuk tujuan peningkatan, perbaikan dan kemajuan

Menjadi pelopor, membawa anda dan lingkungan sekitar menuju lebih baik. Bawalah diri dan lingkungan menjadi serasi dan berada di bawah kontrol, dan anda sebagai pemimpinnya. Pemimpin baru yang lebih baik selalu dicari. Untuk menjadi pemimpin dibutuhkan kemampuan visi (gambaran masa depan dari lembaga yang dipimpin), kemampuan mengambil resiko, kemampuan informasi, peranserta dan energi. Akhirnya untuk menjadi pemimpin dibutuhkan kecakapan untuk menarik bukan mendorong, kepercayaan dan kejujuran, memiliki visi yang jelas dan mampu memberi makna, memanfaatkan perbedaan dan kesamaan serta mampu menunjukkan keunggulan.

Kegiatan 7

Lakukan evaluasi diri, dengan memberikan cross check (v) pada kondisi anda sekarang

<i>Jenis budaya kerja</i>	<i>Tingkat penampilan</i>		
	<i>baik</i>	<i>Cukup</i>	<i>kurang</i>
memahami,			
prospektif,			
inovatif,			
responsif,			
adaptif			
menjadi pelopor			

Apa yang dapat anda simpulkan dari penampilan selama ini dan apa yang dapat ditingkatkan!

Budaya organisasi

Bagi seorang pegawai dan tenaga kerja budaya organisasi yaitu memanfaatkan organisasi untuk kepentingan pemenuhan hak, meningkatkan diri dan memberikan dukungan maksimal kepada perusahaan milik kita atau tempat kita bekerja.

Mengenai hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja akan dibahas pada modul lain, sedangkan pada modul ini akan dibatasi pada upaya meningkatkan diri dan memberikan dukungan maksimal pada perusahaan.

Organisasi merupakan sarana untuk belajar. Hal ini berangkat dari kenyataan saat ini masa depan yang tidak terlepas dari berbagai tantangan. Dalam upaya menghadapi tantangan yang jauh lebih deras ini dibutuhkan kemampuan untuk belajar melalui organisasi atau belajar yang berkelanjutan.

Memanfaatkan organisasi sebagai sarana untuk belajar berangkat dari temuan dan pertimbangan antara lain bahwa belajar semakin berkembang melalui urunan dan pemahaman sejumlah orang. Demikian juga terdapat pendapat bahwa pengetahuan itu dikembangkan atas urunan dari dua orang atau lebih. Pengetahuan akan semakin berkembang bila semakin banyak orang yang berbagi mengenai pengetahuan itu.

Belajar melalui organisasi memiliki perkembangan maksimal melalui kegiatan praktek, mencoba dan percobaan dan menelitinya. Melalui lembaga tempat kita kerja dipadukan semua teori baik yang menyangkut manajemen maupun praktek dalam memenuhi pelanggan. Melalui lembaga dilakukan berbagai ujicoca untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi. Melalui organisasi dilakukan penelitian dalam upaya memperbaharui cara kerja dalam perusahaan.

Dalam hal organisasi dihubungkan dengan tempat kerja menitikberatkan pada fungsi seseorang dalam pengembangan

lembaga/organisasi. Prinsip pertama yang harus diperhatikan yaitu dalam bekerja harus dibuat seimbang antara keuntungan segi fisik dengan segi lainnya, misalnya keuntungan sosial. Jadi bukan hanya keuntungan dari segi uang akan tetapi bagaimana organisasi bisa memberikan kepuasan pada pegawai dan masyarakat di sekitar tempat kerja.

Bila dalam pola pembelajaran klasik lebih menekankan pada belajar dan bekerja, pengalaman, mementingkan pengetahuan, penelitian untuk penelitian dan belajar untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan dengan memanfaatkan organisasi untuk belajar berubah menjadi belajar dan bekerja, teori harus bermanfaat untuk praktek, dilaksanakan agar pembelajaran langsung bermanfaat untuk perusahaan, kepercayaan pada hasil penelitian, terjadi jejaring kerja dan belajar sebagai proses sepanjang hayat.

Selanjutnya budaya organisasi dalam mendukung pekerjaan pertama-tama menempatkan perbaikan kerja yang berkelanjutan, partisipasi dan kemampuan memenuhi pelanggan. Dalam upaya meningkatkan produksi perlu dilakukan perbaikan lingkungan dan cara kerja yang berkelanjutan. Dalam upaya menjamin keberlangsungan perusahaan dan tempat kerja dibutuhkan kemampuan untuk mempartisipasikan baik sesama karyawan maupun dengan orang-orang yang berada pada sekitar perusahaan, baik yang berhubungan langsung dengan kemajuan perusahaan seperti pengguna jasa maupun tokoh yang berada di sekitar perusahaan.

Tujuan organisasi ialah menyatukan sejumlah orang dan kepentingan dalam upaya mengatasi permasalahan dan tugas lembaga dengan mengembangkan sejumlah keputusan.

Beberapa budaya organisasi yang harus menjadi keperdulian seorang siswa dan calon karyawan adalah:

1. organisasi sebagai alat untuk memberdayakan, mengontrol dan menjamin kerja sama. Semua pihak harus mendapatkan kesempatan yang proporsional dalam mengambil keputusan dan menentukan masa depan sesuai dengan keluhuran martabat manusia. Organisasi ada sebagai alat untuk mengontrol lingkungan kerja, pelayanan sosial dan lingkungan. Organisasi juga mengontrol keputusan, proyek, program dan kebijakan. Organisasi menjamin kerja sama dari dengan latar belakang dan kepentingan yang berbeda. Tidak perlu kita memangkas kepentingan akan tetapi dalam bekerja dalam organisasi kepentingan bersama dan organisasi harus didahulukan.
2. organisasi ada sebagai sarana pembuatan keputusan. Keputusan yang dibuat hendaknya didasarkan pada sejumlah alternatif dan pilihan yang paling memiliki resiko paling rendah baik untuk pemimpin, karyawan, dan lingkungan sekitarnya,
3. organisasi merupakan alat untuk memobilisasi. Mobilisasi proses untuk menyatukan berbagai keragaman personal untuk tujuan bersama.
4. organisasi membutuhkan kerja sama dan kepemimpinan demokratis.
5. organisasi perlu didukung oleh kemampuan administrasi dan manajemen.

Untuk menjamin organisasi berjalan seperti yang diharapkan dibutuhkan alat untuk mendinamisasikan organisasi yaitu kepemimpinan, komunikasi, tujuan, pengambil keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan kerja kelompok dan hubungan dalam kelompok.

Berkaitan dengan itu dibutuhkan keterampilan dasar dalam organisasi yang harus menjadi keperdulian siswa dan calon tenaga kerja, yaitu perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Perencanaan adalah persiapan matang sebelum suatu pekerjaan dimulai. Kekurangan dana merupakan kecenderungan untuk semua

organisasi. Karena merupakan kecenderungan umum, maka bukan sesuatu yang harus dihindari akan tetapi harus dianggap sebagai tantangan. Kemampuan untuk menjual barang dan jasa yang dihasilkan organisasi, kemampuan mengajukan proposal, membuat pinjaman dan melakukan pembicaraan beberapa upaya untuk menghadapi tantangan mengenai pembiayaan. Melaksanakan proyek memperhatikan antara penjadwalan dengan adaptasi kenyataan, melalui kemampuan antisipasi dan fleksibel pada hal-hal yang tidak mampu untuk diantisipasi. Evaluasi dilakukan untuk mengukur kemajuan organisasi.

B. Kegiatan Belajar 2

Tujuan Pembelajaran 2

Setelah mempelajari modul ini, siswa diharapkan dapat:

1. Siswa dapat menunjukkan sebagai tenaga kerja yang unggul
2. Siswa dapat menunjukkan sebagai tenaga kerja profesional

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pembentukan keunggulan bersaing dan pembentukan tenaga profesional.

Begitu sulitnya kehidupan saat ini sampai tidak ada peluang bagi orang yang tidak mau berkompetisi dan memiliki keunggulan.

Seorang yang unggul memiliki karakter dan kemandirian. Karakter terdiri dari budi pekerti dan watak yang dimiliki seseorang. Kedua hal ini yang membuat yang bersangkutan tetap berani, bersemangat, bergairah dan disiplin. Mandiri artinya tidak tergantung pada orang lain atau merdeka. Hubungan dengan orang lain bukan dalam hubungan ketergantungan akan tetapi merupakan hubungan yang menguntungkan kedua belah pihak. Kemandirian memiliki kaitan dengan kemampuan memecahkan sendiri permasalahan, berinisiatif, kreatif, inovatif, proaktif dan bekerja keras. Seorang yang unggul akan terpacu untuk selalu berbuat dan bekerja, tidak

pasrah dan beku, dinamis, energik dan optimis menghadapi masa depannya.

Demikian banyak diri dari seorang yang unggul, akan tetapi pada garis besarnya memiliki ciri-ciri gabungan dari karakter dan kemandirian, meliputi kemampuan membuat keputusan dan memecahkan permasalahan, berinisiatif, kreatif, inovatif, proaktif, bekerja keras dan ulet, dinamis, energik dan optimis.

Selain dari sifat-sifat itu masih ditambah kemampuan untuk melakukan negosiasi, mengambil resiko, dan kemampuan untuk merintis dan membesarkan usaha.

Seorang yang unggul harus memiliki kemampuan bersaing. Terdapat lima kemampuan bersaing yang harus dikembangkan lulusan pendidikan dan calon tenaga kerja meliputi kemampuan untuk didik (educativeness), keinginan untuk belajar, pekerja keras, gigih, ambisius dan memiliki kebugaran.

1. kemampuan untuk didik (educativeness). Terdapat berbagai bukti bahwa pendidikan menjadi seumur hidup. Seseorang selalu dalam keadaan berkembang pada sisi kekuatan dan kedewasaan. Banyak hal yang tidak terlalu yakin pada hal ini akan tetapi terdapat demikian banyak bukti bahwa seseorang itu dalam posisi untuk selalu berkembang dan mencapai kesempurnaannya. Kemampuan untuk didik bertalian dengan perubahan lingkungan yang demikian berbeda dengan beberapa waktu-waktu sebelumnya termasuk ditemukannya beberapa teknologi yang menuntut seorang pekerja untuk terus belajar. Kemampuan untuk belajar memiliki dampak baik untuk yang bersangkutan maupun dalam upaya mengimbangi perkembangan lingkungan
2. keinginan untuk belajar. Para pemikir modern seperti halnya tofler berkeyakinan bahwa setiap orang maupun kelompok akan selalu tertinggal, bahkan jauh ditinggalkan oleh lingkungan sekitarnya kecuali

mereka yang mampu untuk memilih, belajar dan berinteraksi. Jadi untuk tetap mampu mengimbangi kemajuan dan memiliki kemampuan untuk bersaing selain kemampuan untuk memilih dan berinteraksi, sangat tergantung pula pada kemampuan untuk belajar. Memilih berkaitan dengan demikian beragamnya pilihan. Interaksi karena demikian cepatnya perubahan yang ada dalam lingkungan. Adapun belajar merupakan penunjang utama dari kemampuan untuk memilih dan berinteraksi.

3. berkemauan untuk selalu bekerja keras. Seorang pegawai selalu berhadapan dengan target pekerjaan yang harus dihadapi. Semakin banyak tuntutan akan pekerjaan semakin banyak tenaga dan pikiran dibutuhkan. Untuk hal ini dibutuhkan tenaga kerja yang mampu untuk bekerja keras. Bila perlu melebihi waktu normal yang biasa dipergunakan untuk bekerja. Kemauan untuk bekerja keras, merupakan modal dasar untuk melakukan persaingan.
4. gigih. Kegigihan umumnya berkaitan dengan tantangan dan semakin rumitnya tuntutan lingkungan kerja yang membutuhkan orang-orang yang berkeinginan keras dan tidak mudah menyerah baik karena motivasi diri yang semakin melemah maupun karena tantangan lingkungan yang semakin kuat menghadang seseorang dalam bekerja.
5. abisius.
6. berjiwa muda.

Kegiatan 8

Banyak contoh pribadi yang unggul baik dari sejarah maupun kehidupan sehari-hari. Cari buku yang dikarang oleh DR.Suparman Sumahamijaya yang umumnya berkaitan dengan kewiraswastaan. Coba kamu diskusikan ciri-ciri orang yang unggul!

Sekarang kita mempelajari pembentukan tenaga kerja profesional. Tenaga kerja profesional diperoleh dari hasil pendidikan. Pendidikan menghasilkan orang yang profesional dalam arti teknis dan profesional dilihat secara akademis. Profesional teknis atau dikenal juga sebagai seorang ahli dan umumnya setelah seseorang mencapai standar kompetensi tertentu. Sedangkan profesional dalam arti akademis, umumnya merupakan hasil pendidikan dari jenjang profesi. Untuk kesempatan ini kita hanya akan membahas lebih jauh kelompok profesional yang pertama.

Berdekatan dengan profesi yaitu keahlian atau seorang ahli. Lulusan pendidikan pada tingkatan SMK umumnya termasuk dalam keahlian, walaupun keduanya sering dipertukarkan artinya dan seorang awam menyebut keahlian sebagai profesi, atau sebaliknya dan semua ketentuan yang berlaku pada profesi dipergunakan pula untuk keahlian

Jadi seorang profesional akan melakukan sesuatu atau tidak melakukannya karena menurut aturan atau sesuai dengan profesinya ia diharuskan atau tidak diperbolehkan untuk melakukannya. Sehubungan dengan itu terdapat diri seorang profesional atau asosiasi kelompoknya akan selalu mengawasi setiap perilaku seorang profesional, bahkan masyarakat sekalipun turut mengawasi kehariannya.

Seorang profesional dengan demikian melakukan sesuatu atau tidak melakukannya berdasarkan pada kode etika yang berlaku dilingkungannya secara mengikat. Dengan etika yang dipelajari dan diamalkannya seorang profesional menjadi aturan itu sebagai bagian dari dirinya. Dengan etika

profesional, ia akan menjadikan sebagai pedoman dalam menjalankan keahliannya.

Dalam perkembangannya etika profesi dijadikan alat untuk mengontrol perilaku seseorang. Dengan demikian etika profesi berfungsi bagi seorang profesional sebagai:

1. inspirasi dan panduan.
2. alat sebagai pecegah penyimpangan dan meningkatkan disiplin
3. perilakunya didasarkan pada standar yang sudah mapan.
4. memelihara keharmonisan, yaitu seorang profesional akan melakukan sesuatu atau tidak melakukannya dalam upaya memelihara hubungan dan mengurangi konflik yang bisa terjadi.
5. dapat berarti sebagai sebuah dukungan, terutama pada saat seseorang diharubiru mengenai profesi yang dijalankannya. Baik sebagai perorangan maupun dalam bentuk kelompok dapat memberikan dukungan selama ia tetap konsisten dengan profesi yang dijalankannya.

Etika profesi ini berlaku diseluruh dunia dan diakui keberadaannya secara global pula seperti dalam bidang kedokteran, perdagangan, kebidanan, kehakiman.

Selain dari gambaran mengenai seorang profesional yang menjalankan fungsi sesuai dengan aturan, masyarakat dengan mudah memberikan penilaian kesalahan dalam menjalankan suatu profesi. Contoh yang umum yang meyalahi etika profesi, antara lain:

1. menyalahgunakan kewenangan
2. menerima bentuk penghargaan yang tidak sepatutnya diperoleh seorang profesional atau lebih banyak berkaitan dengan korupsi
3. menipu dengan menggunakan profesi yang diakuinya,

Seorang profesional akan banyak terdorong untuk berbuat penyimpangan bila tidak berpedoman kepada etika yang disandangnya karena kekuasaan dan kemampuan yang dimilikinya. Lebih tinggi kepercayaan yang diberikan kepada seorang profesional akan semakin memungkinkan yang bersangkutan untuk menyimpang dari profesi yang disandangnya.

Seorang profesional akan menunjukkan perilaku:

1. bekerja dengan penuh kesungguhan dan ketulusan. Dia tidak hanya asal bekerja, dan bekerja secara rutin, akan tetapi bekerja dengan penuh dengan kesungguhan.
2. bekerja dengan inisiatif. Seorang profesional melakukan usaha atau sesuatu sebelum dipaksa oleh keadaan atau dipaksa untuk melakukannya,
3. Niat yang tulus. Seorang profesional bekerja didasarkan pada niat untuk menjunjung profesinya dengan penuh komitmen.
4. bertanggungjawab terhadap masyarakat dan organisasi profesinya. Ia akan bekerja untuk kepentingan masyarakat dan bukan hanya untuk kepentingan dirinya semata.
5. amanah dalam bekerja. Sikap amanah berkaitan dengan pemeliharaan keharmonisan antara lembaga tempat ia bekerja, masyarakat dan kepentingan orang banyak.
6. komitmen pada pekerjaan. Komitmen artinya bekerja dengan penuh kesungguhan dan mencurahkan lebih banyak waktu dibandingkan dengan pekerjaan lainnya.
7. jujur. Sifat jujur berkaitan dengan menghindari perilaku syak wasangka, tipu daya dan kebohongan.

Kegiatan 9

Lakukan evaluasi diri, dengan memberikan cross check (v) pada kondisi anda sekarang

<i>Sikap profesional</i>	<i>Tingkat penampilan</i>		
	<i>baik</i>	<i>Cukup</i>	<i>kurang</i>
kesungguhan dan ketulusan			
bekerja dengan inisiatif			
Niat yang tulus			
bertanggungjawab			
amanah dalam bekerja			
komitmen pada pekerjaan			
jujur			

Apa yang dapat anda simpulkan dari penampilan selama ini dan apa yang dapat ditingkatkan!

3. Rangkuman

Dari uraian di atas dapat dibuat rangkuman:

- a. System pendidikan yang mengadaptasi kebutuhan lapangan yaitu pendidikan yang didasarkan pada kompetensi tertentu sesuai dengan standar pada dunia kerja dan industri.
- b. Kerjasama lembaga pendidikan dengan lembaga terkait dilakukan dengan tujuan untuk memberikan keuntungan bagi lembaga pendidikan dalam menyediakan sarana dan standar kompetensi, sedangkan bagi industri akan diperoleh tenaga kerja yang handal dan dapat mendukung dan meningkatkan industri
- c. Etos kerja yaitu etika yang harus dimiliki seorang tenaga kerja yang diperoleh selama dan setelah mengikuti pendidikan. Etos kerja yaitu semangat seseorang dalam memandang dan menyelesaikan pekerjaan

- d. Budaya kerja dan budaya organisasi, terpancar dari etos kerja yang dimiliki seseorang baik dalam hubungan antara seseorang dengan sesama maupun dalam upaya mengembangkan organisasi tempat seseorang bekerja.
- e. Keunggulan bersaing diperlukan sesuai dengan tantangan pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang. Seorang siswa dan calon tenaga kerja yang memiliki keunggulan merupakan gabungan antara pemilikan karakter dan kemandirian
- f. Tenaga kerja professional yaitu tenaga kerja yang menjalankan pekerjaannya dengan mendasarkan pada etika profesi dan keahlian.

BAB III

EVALUASI

A. Instrumen Penilaian

Bagian I

Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf A, B, C, D atau E pada jawaban yang kalian anggap paling benar!

1. Istilah yang berarti upaya melakukan perubahan perilaku manusia, adalah pengertian dari:
A. Pendidikan
B. Sekolah
C. Pelatihan
D. Belajar
E. Ilmu

2. Yang termasuk dalam aspek perilaku adalah :
A. pengetahuan dan ilmu pengetahuan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman.
B. pengetahuan dan gagasan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman.
C. pengetahuan dan gagasan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman dan kemampuan
D. pengetahuan dan gagasan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman dan seni.
E. pengetahuan dan gagasan, nilai dan sikap, norma dan keterampilan serta pemahaman dan keinginan

3. Dibawah ini adalah tempat mendapat pendidikan nonformal kecuali:
A. Pelatihan montir
B. Pelatihan menjahit
C. Pengajian
D. Madrasah Ibtidaiyah
E. Semuanya betul

4. Yang membedakan antara pendidikan di sekolah dan pelatihan adalah :
 - A. Tempat dan orientasinya
 - B. Waktu dan tempatnya
 - C. Waktu dan orientasinya
 - D. Pengajar dan tempatnya
 - E. Pengajar dan orientasinya

5. Untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak, salah satu diantaranya dunia industri. Dukungan ini dibutuhkan terutama dalam :
 - A. menetapkan standar keahlian, pengembangan kurikulum dan kebijakan pengelolaan pendidikan.
 - B. menetapkan standar keahlian, pengembangan kurikulum dan kebijakan penggunaan keuangan pendidikan.
 - C. menetapkan standar keahlian, penetapan pengajar dan kebijakan pengelolaan pendidikan.
 - D. menetapkan besar biaya sekolah, pengembangan kurikulum dan kebijakan pengelolaan pendidikan.
 - E. menetapkan standar keahlian, pengembangan kurikulum, penentuan kelulusan dan kebijakan pengelolaan pendidikan.

6. Modal utama industri Indonesia saat ini adalah:
 - A. keterampilan, produktivitas, etos kerja dan upah yang rendah.
 - B. keterampilan, produktivitas, teknologi tinggi dan upah yang rendah.
 - C. keterampilan, produktivitas, kinerja dan upah yang rendah.
 - D. Teknologi tinggi, produktivitas dan upah yang rendah.
 - E. keterampilan, produktivitas dan upah yang rendah.

7. Dibawah ini adalah perubahan yang diharapkan terjadi untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan indonesia kecuali:
 - A. Sistem berbasis sekolah melalui alur yang bersifat kaku menjadi Sistem pendidikan dan pelatihan yang fleksibel dengan prinsip multi entry dan exit
 - B. Sistem berbasis sekolah dengan orientasi program studi menjadi Sistem pendidikan dan pelatihan yang mengacu pada profesi dan keterampilan kejuruan yang baku
 - C. Pendidikan dan pelatihan untuk sektor formal dan informal menjadi Pendidikan dan pelatihan yang berbasis sektor formal
 - D. Sistem pengelolaan yang terpusat menjadi Sistem pengelolaan yang didesentralissakan
 - E. Sistem suplay driven atas kebutuhan social masyarakat luas menjadi System demand driven yang dipandu kebutuhan pasar kerja.

8. Kerjasama antara lingkungan pendidikan dengan dunia industri selain untuk penyaluran lulusan lembaga pendidikan dan kebutuhan industri akan kebutuhan tenaga terlatih juga dimaksudkan untuk:
 - A. memanfaatkan biaya kelebihan modal dikarenakan industri telah mengambil keuntungan dari penggunaan lingkungan sekitar.
 - B. memanfaatkan biaya sosial dikarenakan industri telah mengambil keuntungan dari penggunaan lingkungan sekitar.
 - C. memanfaatkan biaya Administrasi perusahaan dikarenakan industri telah mengambil keuntungan dari penggunaan lingkungan sekitar.
 - D. memanfaatkan biaya Lingkungan hidup dikarenakan industri telah banyak mengakibatkan pencemaran lingkungan sekitar.
 - E. memanfaatkan biaya pesangon dikarenakan banyak industri telah merumahkan para karyawan sehingga tercipta pengangguran.

9. Keuntungan yang diperoleh oleh pihak lundustri danjasa apabila memberikan bantuan dalam menyusun daftar keterampilan yang paling dibutuhkan di tempat kerja (standar kompetensi) adalah:
 - A. Industri dan jasa memiliki akses yang lebih terhadap lembaga pendidikan.
 - B. Industri dan jasa mempunyai institusi penyedia tenaga kerja secara gratis
 - C. Industri dan jasa akan memiliki jaminan setiap yang diajarkan pada lingkungan pendidikan dan pelatihan sesuai benar dengan kebutuhan nyata.
 - D. Industri dan jasa mampu merealisasikan tuntutan pemerintah dalam rangka desentralisasi kebijakan pendidikan
 - E. Industri dan jasa akan mendapat dukungan dari masyarakat sekitar.

10. Kompetensi yang meliputi tampilan dalam beriman kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, berpikir rasional, memahami diri sendiri, percaya diri, bertanggungjawab untuk pembelajaran pribadi, memiliki etos kerja, dapat menghargai, dan menilai diri sendiri. Adalah kompetensi:

A. Personal	B. Intelektual
C. Sosial	D. Religi
D. Multi dimensional	

11. Yang termasuk dalam kompetensi vokasional adalah:
 - A. Keterampilan Berbicara.
 - B. Keterampilan berfikir strategis.
 - C. Kemampuan berinteraksi dalam masyarakat global.
 - D. Keterampilan bermatapencaharian.
 - E. Keterampilan Vokabulari.

12. Untuk dapat memenuhi kompetensi yang diharapkan, lembaga pendidikan harus memenuhi persyaratan-persyaratan di bawah kecuali:
 - A. Kurikulum, Administrasi dan Organisasi sekolah yang baik
 - B. Sarana dan prasarana yang lengkap
 - C. Tenaga yang memadai
 - D. Tempat yang hijau dan strategis
 - E. Peran serta masyarakat

13. Komite industri yang bekerjasama dengan para instruktur, guru kejuruan menyusun standar keterampilan yang terdiri atas berbagai tingkat keterampilan kerja. Standar keterampilan ini kemudian digunakan dasar dalam menetapkan :
 - A. pengembangan kurikulum, sistem pendidikan nasional dan pengembangan bahan latihan.
 - B. Pengembangan kurikulum, sistem pengujian dan pengembangan bahan latihan.
 - C. pengembangan UU Pendidikan, sistem pengujian dan pengembangan bahan latihan,
 - D. pengembangan Teknologi pendidikan dan sistem pengujian.
 - E. pengembangan Teknologi pendidikan dan pengembangan bahan latihan.

14. Jenis standar kompetensi yang berkaitan dengan kompetensi khusus terdiri atas:
 - A. Standar Internasional, standar Nasional, Standar regional, dan keterampilan umum.
 - B. Standar Internasional, standar Nasional, Standar regional, Standar lokal dan keterampilan umum.
 - C. Standar Internasional, standar Nasional, Standar regional, standar lokal, keterampilan khusus dan keterampilan umum.
 - D. Kompetensi keterampilan khusus dan keterampilan umum.
 - E. Kompetensi Standar Internasional, standar Nasional, Standar regional dan kompetensi standar lokal.

15. Hal yang harus ditekankan oleh pihak industri apabila akses on the job training dan kemungkinan pengalaman kerja industri terbatas adalah:
 - A. keterampilan terapan dan keterampilan matematis
 - B. keterampilan bergaul dan keterampilan matematis
 - C. Keterampilan pokok dan keterampilan matematis
 - D. Keterampilan bergaul dan keterampilan dalam kepemimpinan
 - E. Keterampilan pokok dan keterampilan dalam kepemimpinan

16. Di bawah ini adalah beberapa inti dari proses pendidikan yang berdasar humanisme kecuali :
- Lebih menekankan pada proses belajar.
 - Determinasi diri, direfleksikan dalam otonomi dalam belajar, mengarahkan diri dan evaluasi diri.
 - Teknik pengajaran yang menggunakan perumpamaan manusia sebagai makhluk tuhan.
 - Saling pengertian dibutuhkan sesama guru, peserta belajar dan pihak lain.
 - Relevansi materi belajar, termasuk kesiapan peserta belajar untuk belajar
17. Orientasi pendidikan berdasarkan humanisme adalah :
- Tujuan pendidikan
 - UU Pendidikan
 - UUD 1945
 - Siswa
 - Guru
18. Hal-hal yang harus berkembang pada diri siswa sesuai dengan pendidikan yang berdasarkan pada humanisme adalah:
- Kemampuan bekerja, pertumbuhan, rasa aman, pengalaman dan kebermaknaan.
 - fisik, pertumbuhan, rasa aman, pengalaman dan kebermaknaan.
 - Kesiapan bekerja, pertumbuhan, rasa aman, pengalaman dan kebermaknaan.
 - fisik, kemampuan mengambil keputusan, pertumbuhan, rasa aman, pengalaman dan kebermaknaan.
 - fisik, pertumbuhan, rasa aman, kehidupan pengalaman dan kebermaknaan.
19. Pendidikan kejuruan yang memungkinkan siswanya untuk dapat berpindah jurusan adalah pengertian dari pendidikan kejuruan yang bersifat:
- Multi jurusan
 - Berbasis kompetensi
 - Enterpreneurship
 - Fleksibel
 - Tidak berpendirian
20. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk merancang proses perkembangan pendidikan yang fleksibel adalah:
- Kerjasama antar sekolah yang memiliki jurusan sejenis.
 - Menggunakan buku Laporan pendidikan yang universal.
 - Menggunakan ruang kelas secara bersama.
 - Pengakuan hasil belajar awal (PHBA).
 - Menambah jumlah jam pelajaran.

21. Beberapa permasalahan yang terjadi di tingkat sekolah terutama dalam peningkatan kesejahteraan kaeryawan dapat disiasati dengan :
- Sistem pengajaran terpadu
 - Menjual pelatihan-pelatihan pendek
 - Menyelenggarakan pendidikan yang fleksibel
 - Menyelenggarakan pendidikan berbasis kompetensi
 - Menyelenggarakan pendidikan sistem ganda
22. semangat yang harus dimiliki seseorang untuk dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien, maupun kembali belajar pada lingkungan pendidikan tertentu, adalah pengertian dari :
- Etos Kerja
 - Long life Education
 - Pendidikan seumur hidup
 - Jiwa wirausaha
 - Enterpreneurship
23. Etos kerja yang merupakan panduan tingkah laku yang menjadi pedoman bagi tenaga kerja dan menjadi bagian tidak terpisahkan dari kehidupannya berfungsi sebagai:
- Pengukur tingkat loyalitas seorang pekerja
 - mengontrol tingkah laku dan mencegah hal yang bertentangan baik dengan kehendak undang-undang maupun status seseorang sebagai tenaga kerja.
 - Tolok ukur seorang pekerja untuk dapat naik jabatan
 - Sistem yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menetapkan gaji seorang pekerja
 - Dasar nilai yang digunakan oleh perusahaan untuk menetapkan seseorang diterima bekerja atau tidak.
24. Ciri utama pekerja yang memiliki etos kerja adalah :
- Bekerja bertanggung jawab, jujur dan teratur.
 - Bekerja disiplin, mengutamakan keselamatan kerja.
 - Bekerja sistematis, tepat waktu dan disiplin.
 - Bekerja produktif, efektif dan efisien.
 - Bekerja dengan mengutamakan kepuasan konsumen.
25. Ciri lain dari pekerja yang memiliki etos kerja adalah mampu bergerak ke arah baru, tidak membuang waktu, mampu mereaksi perubahan dengan cepat adalah pengertian dari :
- gesit
 - Cekatan
 - responsif
 - Luwes
 - Cepat

26. Ketaatan pada ketentuan yang ditetapkan sehubungan dengan syarat kerja maupun hubungan dengan pihak perusahaan dan pihak lain, adalah pengertian dari:
- A. Tunduk pada peraturan B. Mematuhi peraturan
C. Menjaga diri dan perusahaan C. Etos kerja
E. Disiplin
27. Hal-hal berikut ini akan mengantarkan seseorang pada keberhasilan kecuali :
- A. Selalu melakukan pengkajian atas segala kemungkinan.
B. memiliki tujuan yang jelas.
C. mencoba dan memilih semua kemungkinan
D. menunggu sambil bekerja
E. Menggantungkan diri pada keberuntungan.
28. Di bawah ini yang tidak termasuk kiat bekerja masa depan adalah:
- A. Memahami B. Prospektif
C. Inovatif D. Edukatif
D. Adaptif
29. Menyeimbangkan antara kemampuan yang dimiliki dengan hasil yang diperoleh adalah pengertian dari :
- A. Prospektif B. Inovatif
C. Adaptif D. Responsif
E. Menjadi pelopor
30. Melihat jauh kedepan makna dari suatu pekerjaan, cepat menangkap peluang dan terus ditekuni adalah pengertian dari :
- A. Prospektif B. Inovatif
C. Adaptif D. Responsif
E. Menjadi pelopor
31. Berikut yang tidak termasuk fungsi dari organisasi di lingkungan perusahaan adalah :
- A. Alat untuk memberdayakan, mengontrol dan menjamin kerja sama.
B. Alat untuk mengontrol lingkungan kerja, pelayanan sosial dan lingkungan.
C. Alat untuk mengontrol keputusan, proyek, program dan kebijakan.
D. Alat untuk mempersatukan karyawan saat akan berdemo.
E. Alat untuk memobilisasi proses untuk menyatukan berbagai keragaman personal untuk tujuan bersama.

32. Keterampilan dasar yang harus dikuasai dalam berorganisasi adalah:
- A. Perencanaan, pembiayaan, pelaksanaan dan evaluasi.
 - B. Penggunaan, pembiayaan, pelaksanaan dan evaluasi.
 - C. Perencanaan, pembiayaan, keanggotaan dan evaluasi.
 - D. Perencanaan, pembiayaan, Sumber dana dan evaluasi.
 - E. Persatuan, pembiayaan, pelaksanaan dan evaluasi.
33. Dua hal yang harus dimiliki oleh seorang pekerja yang unggul adalah :
- A. Berani dan bersemangat
 - B. bergairah dan disiplin
 - C. karakter dan kemandirian
 - D. berani dan disiplin
 - E. bekerja keras dan berkarakter
34. Tenaga kerja yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan etika profesi dan keahlian adalah pengertian dari:
- A. Tenaga kerja unggul
 - B. Tenaga kerja baik
 - C. tenaga kerja profesional
 - D. tenaga kerja teladan
 - E. tenaga kerja utama
35. Yang tidak termasuk kemampuan bersaing yang harus dikembangkan adalah :
- A. Keinginan untuk belajar
 - B. Ambisius
 - C. Pekerja keras
 - D. Memiliki kebugaran
 - E. Memiliki kolega berpengaruh
36. Seseorang yang ahli dan telah memiliki standar kompetensi tertentu disebut juga:
- A. profesional akademis
 - B. Profesional teknis
 - C. Profesional muda
 - D. Profesional ahli
 - E. Profesional profesi

37. Etika profesi bagi seorang profesional berfungsi sebagai :
- Dasar untuk menaikkan standar pendapatan
 - Inspirasi dan panduan.
 - Alat mempermudah kenaikan jabatan
 - Sumber penghidupan sampingan
 - Alat untuk menyalahkan orang lain
38. Di bawah ini yang tidak merupakan hal yang akan dilakukan oleh seorang profesional adalah :
- bekerja dengan penuh kesungguhan dan ketulusan.
 - bekerja dengan inisiatif.
 - Niat yang tulus.
 - Amanah dalam bekerja.
 - Menerima penghargaan yang tidak sepatutnya
39. bekerja dengan penuh kesungguhan dan mencurahkan lebih banyak waktu dibandingkan dengan pekerjaan lainnya adalah pengertian dari:
- | | |
|----------------------|-----------------|
| A. Harmonis | B. Komitmen |
| C. Bertanggung jawab | D. Berinisiatif |
| E. Sungguh-sungguh | |
40. Sifat dari etika kerja bagi seorang tenaga kerja profesional adalah:
- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| A. Mengikat | B. Tergantung pada situasi |
| C. Berubah sewaktu-waktu | D. Situasional |
| E. Sesuai kebutuhan | |

Bagian II

ESSAY

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan benar!

- Tuliskan paling sedikit lima perubahan yang harus dilakukan pada sistem pendidikan untuk dapat mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di era global!
- Tuliskan manfaat yang akan didapat oleh lembaga pendidikan dan dunia industri bila keduanya bekerja sama!

3. Apakah yang dimaksud dengan kompetensi sosial dan kompetensi intelektual?
4. Sesuai dengan pemahaman kalian jelaskan tentang pendidikan berdasarkan pada filsafat humanisme!
5. Apa yang dimaksud pendidikan kejuruan yang fleksibel ?
6. Sebutkan tiga pendekatan perancangan pendidikan kejuruan yang fleksibel !
7. Sebutkan dan jelaskan paling sedikit 5 ciri orang yang memiliki etos kerja!
8. jelaskan yang dimaksud dengan karakter dan kemandirian dari seseorang yang unggul!
9. Jelaskan apa yang dimaksud dengan profesional!
10. Sebutkan fungsi dari etika profesi untuk seorang profesional!

Bagian III

Berilah tanda cek (?) pada kolom yang sesuai dengan sikap kalian!

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Etos kerja merupakan hasil dari proses pendidikan dan belajar mandiri					
2	Etos kerja tidak memiliki kaitan dengan penyerapan dunis kerja					
3	Orang yang kompeten akan menjalankan tugas dengan percaya diri					
4	Kompetensi tidak perlu dipelajari seseorang karena akan diperoleh					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	sendiri setelah bekerja					
5	Kompetensi terbatas pada bidang vokasional					
6	Budaya kerja sebagai perwujudan dari etos kerja					
7	Seorang yang gigih menganggap kesulitan sebagai tantangan					
8	Seorang professional tidak mungkin untuk menipu					
9	Profesi tidak sama dengan keahlian					
10	Pekerja yang unggul memiliki karakter yang baik dan gigih					

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

B. Kunci Jawaban dan Kriteria Keberhasilan

1. Kunci Jawaban

PILIHAN GANDA

1. A
2. B
3. D
4. C
5. A
6. E
7. C
8. D
9. C
10. A
11. D
12. D
13. B
14. A
15. E
16. C
17. C
18. B
19. C
20. D

21. C
22. A
23. B
24. D
25. C
26. E
27. E
28. D
29. C
30. A
31. D
32. A
33. C
34. C
35. E
36. B
37. B
38. E
39. B
40. A

Nilai tiap soal 1. sekor maksimal 40

ESSAY

No	Jawaban	Rentang nilai
1		1-5
2		1-5
3		1-5
4		1-5
5		1-5
6		1-5
7		1-5
8		1-5
9		1-5

No	Jawaban	Rentang nilai
10		1-5
	Jumlah	

Nilai tiap soal 5, sekor maksimal 50

SIKAP

Bagian III

Pedoman penskoran nomor 1 - 5

No	SS	S	R	TS	STS
1	5	4	3	2	1
2	1	2	3	4	5
3	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
	5	4	3	2	1
	5	4	3	2	1
	5	4	3	2	1
	1	2	3	4	5
	5	4	3	2	1
Jml					

Jumlah skor maksimal ialah **50**.

2. Nilai Siswa

Nilai kalian bisa didapat dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Siswa} = \frac{\text{Skor nilai Bagian I} + \text{Skor nilai Bagian II} + \text{Skor Nilai Bagian III}}{140} \times 10$$

140

BAB IV

PENUTUP

Siswa atau Peserta Diklat dinyatakan telah mencapai ketuntasan belajar apabila ia mendapatkan nilai ≥ 6.50 . Jika belum mencapai nilai ini, maka siswa wajib mengulang kembali belajar modul ini sampai tercapai ketuntasan belajarnya. Pelaksanaan pengulangan modul dilakukan sebagai tugas perbaikan di rumah dengan pengawasan guru.

Apabila telah mencapai nilai tersebut di atas, maka siswa dianjurkan untuk mempelajari modul lanjutan atau modul lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Gilbreath, Robert D. *Safe Yourself*. New York: McGraw-Hill. Inc.

Rogers, Everet M, . New York: Macmillan Pub Coy.

Schuller, Robert.(1990). *Rahasia Sukses*. Semarang: Dahara Prize

Suparman Sumahamijaya. (2003). *Pendidikan Karakter Mandiri dan Kewiraswastaan*. Bandung: Angkasa

Wardiman Joyonegoro. (1997). *Keterampilan Menjelang 2020 untuk Era Global*. Jakarta: Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan