

KESENJANGAN *SOFT SKILLS* LULUSAN SMK DENGAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI INDUSTRI

Siti Mariah & Machmud Sugandi
Mahasiswa Program Studi PTK PPS UNY
email: sitimae_1204@yahoo.co.id or gandhyy_06@yahoo.co.au

ABSTRACT: *Qualifications of prospective workers needed by the world of work includes the mastery of knowledge, technical skills (hard skills) and also a series of non-technical skills (soft skills) that are intangible, but very necessary and determine the success of someone in your career it works. It is high competition in getting jobs, the soft skills competence are important skills for prospective employment vocational schools graduates.*

This study is a discrepancy model evaluation that compares soft skills needs of workers in the industry with the soft skills that have been owned by skls vocational schools graduates. The method of data collection is surveys as at the human resources development department and supervisor of the production line of the garment industry in the Central Java province. The aim of the research are: (1) understanding of the expectations and responses on the competence of soft skills industry workforce skills vocational school dress making graduate study program, and (2) analyzing of the gaps competence soft skills between the workforce with the competence soft skills by vocatioal school graduates.

The results of study's findings reinforce previous studies which found that graduate's of vocational schools qualifications has not been able to meet the required work world. The evaluation results show that the learning process less equip vocational character of students' work so that graduate work mental ability is low and difficult to follow the work system in the industry.

The findings of this research is used to compile and develop a working model of character building for students of vocational schools competence dress making study program. The soft skills in the world of work are integrated in the lesson plan by inserting into the teaching program (RPP) through the application of time study practices and Kaizen are packed into a student worksheet.

Key words: *soft skills; garment industry; Vocational School dress making study program.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Lulusan SMK sampai saat ini masih belum mampu menjawab permasalahan tenaga kerja yang dibutuhkan dunia kerja. Peluang kerja yang ditawarkan pasar kerja masih banyak yang belum terisi (Dedi S, 2002: 612), karena lulusan pendidikan yang

ada tidak terserap pasar kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan angka pengangguran pada Agustus 2008 berdasarkan pendidikan didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yakni 17,26 persen, disusul tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) 14,31 persen, lulusan PT 12,59 persen, serta 11,21 persen. Hal ini menggambarkan adanya kesenjangan antara kebutuhan (*demand*) di dunia kerja dengan penyediaan (*supply*) tenaga kerja dari institusi pendidikan kejuruan.

Hasil pengamatan empirik yang dilakukan Depdiknas (2004: 1) menunjukkan bahwa sebagian besar lulusan SMK di Indonesia bukan saja kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi, tetapi juga kurang mampu mengembangkan diri dan karirnya di tempat kerja. Kualifikasi calon tenaga kerja yang dibutuhkan dunia kerja di samping syarat keilmuan dan keterampilan juga serangkaian kemampuan non-teknis yang tidak terlihat wujudnya (*intangible*) namun sangat diperlukan yang disebut sebagai *soft skills*. *Soft Skills* didefinisikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja humanis, termasuk di antaranya kemampuan berkomunikasi, bersosialisasi, bekerja dalam tim, ketahanan mental, disiplin, tanggung jawab, dan atribut *soft skills* lainnya. Selama ini peserta didik di SMK lebih banyak mendapatkan *hard skills* dan lupa terhadap *soft skill*-nya, sehingga kelemahan lulusan SMK dalam mengisi peluang kerja pada umumnya adalah masalah *personal skills* (dari <http://www.dikti.go.id/index.php>).

Penelusuran dari *recruitment online* perusahaan garment *manufacturing* terbesar di Indonesia yang 100% berorientasi ekspor, syarat yang paling sering dimunculkan bagi calon tenaga kerjanya adalah komunikatif, mampu bekerja dengan tekanan kerja yang tinggi, sanggup bekerja lembur, sanggup ditempatkan di area produksi dan mampu bekerja mencapai target waktu yang ditetapkan, sehat jasmani dan rohani, tidak berkaca mata, bahkan untuk operator jahit dikatakan bagi yang tidak bisa menjahit akan dilatih (diambil pada tanggal 12 April 2009 dari <http://acecnews.blogspot.com/2008/03/ungaran-sari-garment.html>).

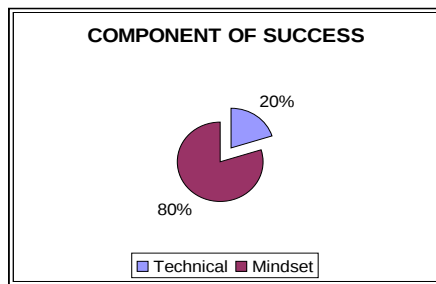
Dalam proses globalisasi dengan akselerasi yang cepat maka diperlukan tenaga kerja yang tidak hanya mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya, namun juga sangat penting untuk menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri. Pada proses rekrutasi karyawan kompetensi

teknis dan akademis (*hard skill*) lebih mudah diseleksi. Kompetensi ini dapat langsung dilihat pada daftar riwayat hidup, pengalaman kerja, indeks prestasi dan ketrampilan yang dikuasai. Sedangkan untuk *soft skills* biasanya dievaluasi melalui psikotes dan wawancara mendalam. Interpretasi hasil psikotes meskipun tidak dijamin 100% benar namun sangat membantu suatu organisasi perusahaan dalam penempatannya '*the right person in the right place*'.

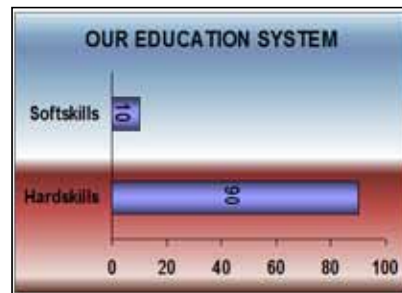
Secara umum kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja melibatkan tiga faktor, yaitu: (1) faktor fisiologis yang menyangkut kematangan usia, kondisi fisik, dan organ-organ tubuh, (2) faktor pengalaman yang menyangkut pengalaman belajar atau bekerja yang menyangkut kemampuan pengetahuan dan keterampilan atau *hard skills*, dan (3) faktor psikologis yaitu keadaan mental, emosi, dan sosial yang menyangkut kemampuan *soft skills*. Dari ketiga faktor tersebut, yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah faktor ketiga, yaitu kesiapan untuk memasuki dunia kerja ditinjau dari aspek kemampuan *soft skills*-nya. Berbagai penelitian menguatkan pentingnya *soft skills* dalam menentukan keberhasilan seseorang.

Hubungan antara *hard skills*, *soft skills*, dunia kerja dan system pendidikan dapat ditunjukkan dari rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha serta ditunjukkan juga dari rasio *soft skill* yang diberikan dalam system pendidikan. Menurut Neff dan Citrin (1999) rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha yang membawa atau mempertahankan orang di dalam sebuah kesuksesan di lapangan kerja yaitu 80% ditentukan oleh *mind set* yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills*. Namun sistem pendidikan saat ini, *soft skills* hanya diberikan rata-rata 10% saja dalam kurikulumnya (gambar 1 dan 2).

Kemampuan *soft skills* bisa diasah dan ditingkatkan seiring dengan pengalaman belajar, sehingga perlu ada pergeseran paradigma berfikir dan bertindak dari fokus pada *hard skills* saja menjadi mensinergikan antara *hard skills* dengan *soft skills*. Proses pembelajaran yang telah dilaksanakan di SMK saat ini belum mampu membekali karakter kerja yang diharapkan dunia kerja. Data rekaman hasil penelitian tentang efektivitas mengajar guru SMK Pariwisata pada bidang keahlian busana (Siti Mariah, 2005) menunjukkan bahwa *frame of thinking* para pelaku pendidikan



Gambar 1
Persentase *soft skills* sebagai
komponen sukses



Gambar 2
Porsi *soft skills* yang diberikan dalam
sistem pendidikan

(Sumber: Neff dan Citrin, 1999)

kejuruan belum mengarah pada pembelajaran berbasis kerja di industri sehingga proses pembelajaran belum mengandung wawasan mutu, wawasan pasar, dan wawasan waktu. Konsep *link and match* belum diaplikasikan pada kegiatan nyata oleh para pelaku pendidikan kejuruan dalam proses pembelajaran.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dijawab melalui kegiatan studi ini adalah sebagai berikut:

- Bagaimanakah harapan dan tanggapan pihak pengguna lulusan SMK (industri) terhadap *soft skills* tenaga kerja lulusan SMK saat ini?
- Apakah ada kesenjangan antara kebutuhan *soft skills* tenaga kerja di industri dengan kemampuan *soft skills* yang telah dimiliki oleh lulusan SMK?
- Bagaimanakah pengembangan *soft skills* siswa SMK dalam proses pembelajaran agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di industri?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah: (1) mengetahui harapan dan tanggapan pihak industri terhadap *soft skills* tenaga kerja lulusan SMK program keahlian tata busana; dan (2) menganalisis kesenjangan *soft skills* antara tenaga kerja yang dibutuhkan industri dengan *soft skills* yang telah dimiliki oleh lulusan SMK. Hasil penelitian merupakan *need assessment* untuk mengembangkan model pembinaan *soft skills* siswa SMK agar sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di industri.

4. Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini adalah kebutuhan *soft skills* di dunia kerja industry garment dan kemampuan *soft skills* yang telah dimiliki oleh lulusan SMK khususnya pada kompetensi keahlian tata busana.

5. Urgensi Penelitian

Menurut Johnson (2007) pengembangan *soft skill* di sekolah harus berlandaskan pada kehidupan nyata, berpikir tingkat tinggi, aktivitas siswa, aplikatif, belajar berbasis masalah, pengajaran autentik, pengajaran berbasis relevansi, belajar berbasis proyek, belajar berbasis kerja, belajar berbasis layanan, dan belajar kooperatif. Di Indonesia belum ada dokumen resmi yang memberikan informasi atribut *soft skills* apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha pada bidang dan level pekerjaan tertentu. Beberapa lembaga pendidikan/ perguruan tinggi, lembaga konsultan SDM dan beberapa acara diskusi terbatas di DIKTI telah menghasilkan rumusan atribut *soft skills* yang bervariasi di dunia pekerjaan. Misalnya, hasil *Tracer Study* yang dilakukan oleh Departemen Teknologi Industri Pertanian IPB tahun 2000, menyatakan bahwa atribut jujur, kerjasama dalam tim, integritas, komunikasi bahkan rasa humor sangat diperlukan dalam dunia kerja.

Atribut *soft skills* yang dimiliki setiap orang kadarnya berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau mengubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru. Secara garis besar Simon (1999) menggolongkan *soft skills* ke dalam dua kategori, yakni *intrapersonal* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal* mencakup; *self awareness* (*self confident, self assessment, trait & preference, emotional awareness*) dan *self skills* (*improvement, self control, trust, worthiness, time/source management, proactivity, conscience*). Sedangkan *interpersonal skill* mencakup *social awareness* (*political awareness, developing others, leveraging diversity, service orientation, empathy*) dan *social skill* (*leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, synergy*).

Ditinjau dari usia perkembangan siswa SMK yang rata-rata pada usia perkembangan remaja (16 – 19 tahun), maka siswa perlu mendapatkan pembinaan

kesiapan kerja karena sifat-sifat yang dimilikinya, yaitu terdiri dari para remaja (usia 16 – 19 tahun) yang dalam masa perkembangannya adaptif untuk belajar, memiliki *value* yang pengembangannya memerlukan instrumen dalam wadah satuan pendidikan SMK untuk dapat adaptif dengan lingkungan sosialnya, mampu berprestasi secara terus-menerus dan memiliki *living value*, mandiri, mengenal lingkungan, sosial-budaya dan mengenal kemampuan dirinya (Crites, 1969). Fondasi kejiwaan yang kuat diperlukan oleh peserta didik agar berani menghadapi, mampu beradaptasi, dan mengatasi berbagai masalah kehidupan, baik kehidupan profesional maupun kehidupan keseharian, yang selalu berubah bentuk dan jenisnya serta mampu meningkatkan diri.

Pengembangan *soft skills* bagi siswa merupakan aspek penting dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan berhasil dalam pekerjaannya. Oleh karena itu diperlukan kajian model pembekalan *soft skills* untuk kesiapan kerja yang terintegrasi dalam proses pembelajaran dengan berbagai strateginya. Siswa SMK harus dipersiapkan untuk menghadapi *real job* yang ada di dunia usaha dan industri. Bekerja di industri berada dalam lingkungan yang berbeda dengan lingkungan sekolah. Pengembangan *soft skills* untuk jangka panjang meliputi pembinaan ketahanan mental, disiplin kerja, ketahanan fisik, dan perilaku positif siswa/warga belajar. Sedangkan jangka pendek meliputi; pengembangan wawasan kerja di industri.

Pembinaan *soft skills* karakter kerja sebagai suatu konsep, berkembang dengan adanya kesadaran bahwa dunia kerja lebih cepat dari persekolahan. Beberapa hal yang menjadi dasar rasionalitas diangkatnya topik kesiapan kerja di industri garment adalah pembangunan industri garment pada tiga sampai empat decade terakhir telah menghasilkan devisa tertinggi di antara industri manufaktur lainnya, namun ketersediaan sumber daya manusia yang mendukung proses produksi di industri garmen masih sangat terbatas. Fenomena *movement of natural person* sudah terjadi di sektor pekerja bidang busana, karena pada tahun 2007 Indonesia telah menandatangani kesepakatan antar negara ASEAN bahwa tenaga kerja dari negara-negara ASEAN diperbolehkan dan tanpa diskriminasi serta hambatan (*free flow of skilled labor*) (Harian Pikiran Rakyat, Rabu 31 Desember 2008). Hal ini merupakan tantangan utama bagi lembaga pendidikan kejuruan untuk mempersiapkan siswa

dengan sebaik-baiknya sebelum memasuki dunia kerja agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang dengan leluasa memasuki pasar kerja Indonesia.

B. STUDI PUSTAKA

1. Teori Kerja

a. Hakikat Bekerja

Definisi tentang kerja sering kali tidak hanya menyangkut apa yang dilakukan seseorang, tetapi juga menyangkut kondisi yang melatar belakangi kerja tersebut, serta penilaian sosial yang diberikan terhadap kerja tersebut. Kondisi tersebut nampak dalam kehidupan kerja Bangsa Indonesia yang pernah mengalami sejarah penjajahan dalam waktu cukup lama, akibatnya bangsa Indonesia konon dianggap sebagai bangsa kuli. Sinamo (tth) mengidentifikasi sepuluh (10) ciri pekerja bermental kuli, yakni: (1) memandang kerja sebagai beban, sebuah keterpaksaan, (2) malas, ogah-ogahan, cari 10001 alasan untuk mangkir, (3) saat bekerja harus diawasi dan dimandori, (4) hanya bisa produktif kalau dipaksa, (5) minatnya hanya pada upah dan libur saja, (6) hubungan pekerja dengan majikan bersifat antagonis, (7) banyak tuntutan, (8) disiplin kerja rendah, (9) produktivitas rendah, dan (10) kualitas kerja rendah. Tuntutan globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, perlu pengembangan mental kerja bangsa ini sehingga mampu bersaing, mampu beradaptasi dengan segala bentuk perubahan, dan mampu bekerja keras untuk meraih kesuksesan.

b. Hakikat Tenaga Kerja

Tenaga kerja (*man power*) merupakan bagian dari penduduk pada kelompok umur tertentu yang diikutsertakan dalam proses ekonomi (Bellante dan Jackson, 1983). Definisi tenaga kerja berdasarkan SE06 (BPS, 2006). didasarkan pada definisi umum tenaga kerja (*manpower*) dari *The Methods & Materials of Demography* yaitu seseorang atau sejumlah orang yang dapat memproduksi barang dan jasa bila adanya permintaan terhadap unit kerjanya dan mereka berpartisipasi dalam aktivitas unit kerjanya tersebut.

Mangkuprawira (2003) mendefinisikan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yaitu unsur produksi yang unik dibanding dengan unsur produksi lainnya. Dikatakan unik karena memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki

emosi, responsif, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapinya. Ciri-ciri tenaga kerja yang dibutuhkan di era globalisasi adalah tenaga kerja yang memiliki daya saing tinggi, berinisiatif, kreatif, percaya diri, bertanggung jawab, mampu bekerjasama, berani mengambil keputusan, memiliki kemampuan solusi masalah berdasarkan konsep ilmiah, berorientasi pada peningkatan terus-menerus, memiliki pengetahuan yang terintegrasi antar disiplin ilmu untuk solusi masalah industri dan memahami penggunaan teknologi sebagai bagian integral dari proses belajar (www.depdiknas.go.id. 08/08/07), (www.nakertrans.go.id. 22/07/08).

c. Kompetensi Kerja

Spencer & spencer (1993) mengemukakan kompetensi kerja dapat bersumber dari lima jenis sumber yang berbeda, yaitu: 1) *Motive*: penggerak; 2) *Traits*: kecepatan bereaksi dan konsistensi merespons berbagai situasi atau informasi; 3) *Self concept*: gambaran diri pribadi; 4) *Knowledge*: informasi yang diperoleh seseorang pada bidang tertentu; dan 5) *Skill*: kemampuan melaksanakan tugas secara fisik atau secara mental. Mitrani, Dalziel, Fitt (1992); Spencer & Spencer (1993), dari pemikiran para ahli dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada eksekutif (executives), manajer (managers), dan karyawan (employees). Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah mengenai kompetensi kerja tingkat karyawan di industri garmen.

d. Kerangka Kualifikasi Kerja Nasional

Pemenuhan KKNi merupakan pengakuan nasional atas luaran pendidikan dan pelatihan. Sebuah kerangka kualifikasi memerlukan kriteria sebagai pedoman penyusunan setiap jenjangnya. Posisi lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Berdasarkan KKNi tersebut di atas, ada pada jenjang I/Operator yaitu melaksanakan kegiatan, lingkup pekerjaan terbatas, berulang dan sudah biasa, serta konteks pekerjaan yang terbatas. Kriteria tersebut merupakan sekumpulan penjelasan yang pemenuhannya akan dijabarkan di setiap jenjang dengan gradasi yang berbeda-beda, yaitu:

- (1) Derajat kesulitan pekerjaan yang diukur mulai dari tugas-tugas yang mudah, yang sekedar pengulangan tanpa pertimbangan sampai dengan yang teramat rumit, berubah, tak terduga yang memerlukan pertimbangan;

- (2) Pengetahuan yang diperlukan mulai dari sekedar hanya mengandalkan ingatan sampai pada yang memerlukan pertimbangan;
- (3) Tanggung jawab yang diemban yang dapat meliputi tanggung jawab pada orang lain dan juga atas jumlah dan kualitas hasil;
- (4) Penerapan pengetahuan untuk pelatihan, pendidikan dan pekerjaan yang tinggi.

Pemikiran ini seutuhnya disusun berdasarkan kualifikasi yang berbasiskan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan dalam pekerjaan tanpa memperhatikan kualifikasi pendidikan dan pelatihan yang sudah ada.

Tuntutan dunia kerja tidak hanya pada kemampuan *hard skills* semata, namun lebih menekankan pada kemampuan *soft skills*, sehingga kualifikasi kerja nasional perlu mencantumkan pula kemampuan *soft skills* untuk masing-masing level pekerjaan. Lingkup pekerjaan bagi lulusan Program Keahlian Tata Busana berdasarkan GBPP Kurikulum SMK bidang keahlian tata busana tahun 2004 adalah:

Tabel 1

Level Kualifikasi Tamatan SMK Bidang Keahlian Busana

level kualifikasi	Sertifikat
Level 1	Pembantu penjahit
Level 2	Penjahit industri
Level 3	Penjahit modiste
Level 4	Juru gambar/drafter

(Sumber: GBPP SMK Bidang keahlian Busana tahun 2004)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam sistem klasifikasi kerja menurut Hendrawan (2009) didasarkan atas:

- (a) Masukan informasi, dimana dan bagaimana pekerja memperoleh informasi yang diperlukan untuk suatu pekerjaan?
- (b) Proses mental, pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan, perencanaan dan aktifitas dalam pelaksanaan pekerjaan?
- (c) Output pekerjaan, aktifitas fisik apa yang dilakukan oleh pekerja, dan alat apa yang dipakai oleh para pekerja?
- (d) Relasi dengan orang, relasi dengan orang lain yang bagaimana yang dituntut dalam pelaksanaan pekerjaan?
- (e) Konteks pekerjaan, dalam kontek fisik dan sosial apa pekerjaan dilaksanakan?
- (f) Metode kerja, metode atau teknik apa yang digunakan untuk pelaksanaan pekerjaan?

- (g) Ciri-ciri pekerja, ciri-ciri kepribadian atau kemampuan apa yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pekerjaan?

2. Pengertian Industri

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, dan/atau barang setengah jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri (Undang-undang No 5 Tahun 1985 tentang Perindustrian). Klasifikasi level industri dibedakan menurut asset, teknologi, jumlah tenaga kerja, dan omset. Industri busana dapat dikategorikan menurut sistem produksi, jumlah produksi, maupun pemasarannya. Dalam penelitian ini mengacu pada kriteria industri menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang menggolongkan suatu usaha berdasarkan jumlah tenaga kerja yaitu usaha di bidang busana yang dibatasi pada industri dengan unit bisnis International yang memiliki tenaga kerja sekurang-kurangnya 100 orang dengan struktur organisasi yang jelas dan sudah memperluas atau ekspansi produksi dan pemasaran produk ke luar negeri.

1. Industri Garment

Industri garment dikenal pula dengan istilah *apparel industry*, *fashion business*, *fashion industry*, *rag trade makers and sellers of fashionable clothing* (<http://www.thefreedictionary.com/apparel+industry>). Industri garment memproduksi bermacam-macam jenis pakaian yang mengacu pada *buyer driven*, karenanya produsen yang mampu menawarkan layanan berkualitas serta memenuhi standar pembeli tentu akan lebih mampu bersaing..

2. Karakteristik Pekerjaan di Industri Garment

Secara pragmatis Hunsaker (2001: 244) membuat model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model* - JCM) ke dalam 5 kategori, yaitu: 1) *Skill variety* (jenis keterampilan); 2) *task identify* (jenis tugas); 3) *task significance* (makna tugas); 4) *Autonomy* (otonomi); dan 5) *Feedback* (umpan balik). Core dimensi pekerjaan dari masing-masing karakteristik pekerjaan adalah makna dari pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan pada bagian *line* produksi umumnya adalah proses *material handling* (angkat-angkut), posisi kerja duduk dan berdiri. Pada bagian cutting berhadapan dengan mesin potong sehingga diperlukan kecermatan, kehatian-

hatian, dan konsentrasi tinggi. Pada bagian sewing dan finishing membutuhkan ketelitian cukup tinggi, tingkat pengulangan kerja tinggi pada satu jenis otot, bertinteraksi dengan benda tajam seperti jarum, gunting. Memahami karakteristik pekerjaan di *line* produksi industri garment terdapat beberapa prinsip kerja yang spesifik dan perlu di ketahui oleh calon tenaga kerjanya. Salah satu prinsip kerja yang diperlukan dalam rantai produksi di industri garment adalah *time study* (pengukuran waktu kerja) yang merupakan cara untuk menghitung waktu baku dalam memilih alternatif metoda kerja yang terbaik (efektif & efisien) (Fred E. Meyers & Jim R. Stewart: 2002). Waktu Baku (*standard time*) adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang pekerja yang memiliki kemampuan rata-rata (normal) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan). *Time study* biasanya dilakukan oleh personel Industrial *engineer* pada saat berlangsungnya proses. Oleh karena itu pekerja industri garment pada bagian sewing harus memiliki kesiapan fisik dan mental yang tangguh, ketelitian, kecermatan, keberanian, kepercayaan diri, dan keyakinan terhadap diri sendiri.

Disamping itu penerapan ‘KAIZEN’ “*The Japanese Strategy of Continuous Improvement*” yang merupakan prinsip fundamental dari konsep *lean manufacturing* yang menjadi sebuah konsep manajemen yang diterapkan di seluruh dunia. Kaizen juga sebagai pendekatan bertahap secara sistematis, berkelanjutan, dan sesuai dengan pencapaian sasaran. Salah satu alat yang paling efektif dalam perbaikan berkelanjutan adalah konsep 5 S dalam melakukan tahapan pengurangan waste. 5 S merupakan metode yang efektif dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja yang ideal dimana lingkungan kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap mutu dan produktivitas (Imai, Masaaki: 1997). Kebersihan, kenyamanan dan kesegaran tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi SDM dalam bekerja 5S merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan mentalitas dasar dari pekerja termasuk cara berpikir dan bertindak dalam pelaksanaan pekerjaan sehari hari serta sikap yang menunjang penerapan sistem manajemen perusahaan (Imai, Masaaki: 1997), yaitu :

- a. *Seiri* – *Short* - Ringkas dalam pekerjaan dimana hal yang tidak perlu disingkirkan selama proses sehingga laju material berjalan dengan lancar dan tidak terjadi penumpukan.

- b. *Seiton – Straighten* – Rapi, rapikan kondisi seputar tempat bekerja misalnya di seputaran mesin sewing maupun mesin pendukungnya.
- c. *Seiso – Sweep and clean* – Resik, bersihkan area tempat kerja setiap saat.
- d. *Seiketsu – Systemize* – Rawat, lakukan usaha tersebut diatas secara rutin dan jika perlu dilakukan sebuah audit rutin yang melibatkan guru dalam mengontrol dan mengawasi usaha yang telah dilakukan siswa.
- e. *Shitsuke – Standardize* – Rajin, menyangkut manajemen akuntabilitas dalam melatih seseorang untuk mengikuti segala peraturan

Pekerjaan di industri garment sebenarnya bukan sesuatu yang sangat canggih dan rumit, bahkan keahlian itu sudah bisa dikuasai dengan baik hanya dalam waktu satu hingga tiga bulan, selanjutnya hanyalah pekerjaan pengulangan saja. Bagian tersulit adalah pada disiplin waktu. Pada bagian sewing, mesin dijalankan dalam waktu-waktu tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karenanya tenaga kerja pada bagian sewing harus bekerja cepat dan tepat seiring berputarnya roda mesin. Disiplin "mesin", harus diikuti pula oleh disiplin kerja operatornya. Kecermatan, ketelitian, keuletan, keseriusan, dan konsentrasi yang tinggi sangat diperlukan agar pekerjaan dapat berjalan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Perusahaan garment merupakan perusahaan profit yang sangat tergantung pada keberhasilan penjualan hasil produksi. Kepuasan pelanggan dari hasil produksi yang dibuat menjadi tujuan utama organisasi, sehingga pekerja di semua lini harus pula memiliki sikap kerja yang bermuara pada kualitas, meskipun pada lini produksi tidak berhubungan langsung dengan pelanggan, namun hasil kerja yang dibuat harus berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggan, memberikan pelayanan lebih dari sekadar yang diminta pelanggan, melakukan inovasi untuk kepuasan pelanggan, dan memenuhi permintaan pelanggan.

3. Kajian Teori Pengembangan *Soft Skills* untuk Bekerja

a. Pengertian *Soft Skills*

Soft Skill didefinisikan sebagai “*personal and interpersonal behaviors that develop and maximize human performance (e.g. coaching, team building, decision making, initiative)*. *Soft skills do not include technical skills, such as financial, computer or assembly skills*” (Berthal, 2003). Burns, Baker, and Klinger (tth) mengartikan *Soft Skills*- *refer to the cluster of personality traits, social graces,*

facility with language, personal habits, friendliness, and optimism that mark people to varying degrees. Sumber lain mengatakan bahwa *softskills complement hardskills, which are the technical requirements of a job* (http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skillsg diakses pada 9 April 2007). Dengan demikian *soft skills* merupakan bagian ketrampilan dari seseorang yang lebih bersifat pada kehalusan atau sensitifitas perasaan seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya (Ali I Akbar, tth).

Karakteristik utama *soft skills* yaitu *soft skills* bersifat universal, meskipun kadar penguasaan seseorang dapat bervariasi tergantung dari nilai-nilai yang dipegang orang itu (Cruse, 2000: 357-358). Apa yang diyakini seseorang sebagai hal yang lebih penting dibanding yang lain, misalnya segi keramahan akan tampak lebih menonjol pada seorang *receptionist*, atau aspek komunikasi dan berinteraksi harus dimiliki lebih menonjol oleh seorang reporter. Karakteristik kedua ialah dalam beberapa pengertian *soft skills* tumpang tindih dengan kemampuan teknis (*hard skills*). Hal ini disebabkan karena keduanya saling mempengaruhi dan melengkapi. Karakteristik ketiga, *soft skills* tergantung pada konteks digunakannya *soft skills* tersebut. Karakteristik dan tuntutan kinerja dalam suatu lingkup pekerjaan membutuhkan *soft skills* tertentu dalam bidang pekerjaan itu. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang tidak bersifat kognitif, tetapi lebih bersifat afektif yang memudahkan seseorang untuk mengerti kondisi psikologis diri sendiri, mengatur ucapan, pikiran, dan sikap yang sesuai dengan norma masyarakat, berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungannya.

b. Komponen Soft Skills

Swiderski (1987), menyebutkan bahwa *soft skills* terdiri dari tiga faktor utama yaitu kemampuan psikologis, kemampuan sosial, dan kemampuan komunikasi. Secara garis besar Neil Simon (1999), Carole Nicolaides (2002), dan Aribowo (2005) menggolongkan *soft skills* ke dalam dua komponen, yaitu: *intrapersonal* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam "mengatur" diri sendiri yang mencakup: *self awareness (self confident, self assessment, trait & preference, emotional awareness)* dan *self skill (improvement, self control, trust, worthiness, time/source management, proactivity, conscience)*. *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai

berhubungan dengan orang lain (Ariwibowo, 2005). Sedangkan *Interpersonal skills* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain yang mencakup *social awareness (political awareness, developing others, leveraging diversity, service orientation, empathy* dan *social skill leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, synergy*).

c. Metode Pengembangan Soft Skills

Membekali peserta didik dengan soft skills tidak berarti menambah mata pelajaran baru, tapi memberi nilai dan makna pada pembelajaran. Hakikat pendidikan adalah memanusiakan manusia, sehingga pembelajaran mengarah kepada *learning to know (knowing more), learning to do (doing best), learning to be (being better), dan learning to live together (living in harmony)*. Dari sekian banyak model pembelajaran, beberapa di antaranya sangat baik untuk melatih *soft skills* pada peserta didik. Model-model tersebut antara lain Cooperative Learning (CL), Experiential Learning (EL) dan Contextual Teaching and Learning (CTL). Pengembangan *soft skills* dapat dilakukan melalui beberapa cara, antara lain:

(a) Pengembangan Soft Skills Melalui Pembelajaran Afektif

Ada beberapa model pembelajaran afektif. Merujuk pada pemikiran Nana Syaodih Sukmadinata (2005) akan dikemukakan beberapa model pembelajaran afektif yang populer dan banyak digunakan.

- (1) Model Konsiderasi (*consideration model*) siswa didorong untuk lebih peduli, lebih memperhatikan orang lain, sehingga mereka dapat bergaul, bekerja sama, dan hidup secara harmonis dengan orang lain.
- (2) Model pembentukan rasional (*rational building model*) bertujuan mengembangkan kematangan pemikiran tentang nilai-nilai.
- (3) Klarifikasi nilai, bertujuan agar para siswa menyadari nilai-nilai yang mereka miliki, memunculkan dan merefleksikannya, sehingga para siswa memiliki keterampilan proses menilai.
- (4) Pengembangan moral kognitif, membantu siswa mengembangkan kemampuan mempertimbangkan nilai moral secara kognitif.
- (5) Model Nondirektif, bertujuan membantu siswa mengaktualisasikan dirinya.

(b) Pengembangan Soft Skills Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler dan Kesiswaan

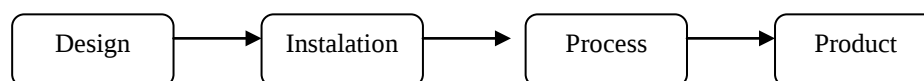
Banyak hal yang bisa dipelajari para siswa dari kegiatan ekstra kurikuler sekolah, antara lain: (a) wadah yang tepat bagi para siswa dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya, (b) memupuk jiwa sportif dalam aneka perlombaan, (c) Berorganisasi, (d) memupuk jiwa nasionalisme.

(c) Pengembangan *Soft Skills* Melalui Praktek Kerja Industri

Harapan utama dari kegiatan penyelenggaraan praktik didunia usaha/industri disamping keahlian profesional siswa meningkat sesuai dengan tuntutan kebutuhan dunia usaha/industri, juga siswa akan memiliki etos kerja yang meliputi: kemampuan bekerja, motivasi bekerja, inisiatif, kreatifitas, hasil pekerjaan yang berkualitas, disiplin waktu dan kerajinan dalam bekerja.

4. Model Evaluasi Discrepancy

Model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi KIPPO provus, yaitu model evaluasi yang mencermati komponen konteks, input, proses, output, dan outcome serta kemungkinan kesenjangan yang terjadi antara ketiga komponen sistem (input = siswa, Proses = proses pembelajaran dan output = lulusan SMK, outcomes= tenaga kerja). Model evaluasi KIPPO Provus bertujuan untuk menganalisis suatu program sehingga dapat ditentukan apakah suatu program layak diteruskan, ditingkatkan, atau sebaliknya di hentikan dengan mementingkan terdefinisikan standard, performance, dan *discrepancy* secara rinci dan terukur. Dengan terjabarkan ketiga komponen tersebut maka langkah-langkah perbaikan dapat dilakukan.



C. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian evaluasi yang secara sistemik dirancang untuk menjawab pertanyaan, menguji, atau membuktikan suatu hipotesis. Menurut kratchwohl (Nana, 2005: 120) penelitian evaluasi bersifat hypothesis driven yang hasilnya dapat digunakan untuk memperbaiki suatu program praktik pendidikan. Penelitian evaluasi harus dapat menghasilkan pengetahuan untuk pengambilan keputusan yang berguna pada aplikasinya di lapangan.

Penelitian ini mencoba menemukan suatu sebab dari sesuatu yang sudah terjadi, hubungan kausal antar variable tidak dimanipulasi, dan memfokuskan apa yang sudah terjadi pada subjek, sehingga digunakan disain penelitian *ex post facto*. Dilihat proses pengambilan data, penelitian ini menggunakan telah pendekatan retrospektive yaitu berusaha mengumpulkan data dari fenomena yang telah muncul tanpa ada intervensi dari peneliti.

Pengumpulan data dan informasi guna merencanakan model pembinaan *soft skills* siswa SMK yang responsif terhadap *demand* dunia kerja dilakukan dengan survey ke industri garment yang ada di kawasan industri propinsi Jawa Tengah yaitu bawen kab. Semarang dan Sukoharjo Solo pada bulan Desember 2009 sampai dengan April 2010. Harapan dan tanggapan pihak pengguna lulusan yang menjawab kuesioner penelitian ini bahwa *soft skills* merupakan elemen sangat penting yang perlu dimiliki oleh lulusan SMK.

Tabel 1
Garment Industry expectations and response to the dressmaking studies program graduates of SMK's

Atribut	Rata-rata score Harapan	Rata-rata score tanggapan	Gap
1. Confident	4,81	1.82	2,99
2. Responsibility	4,95	2.23	2,72
3. Motivation	5.00	2.59	2.41
4. Dedication	4.73	2.41	2.32
5. Iniciative	4.73	2.05	2.68
6. Self control	4.95	1.59	3.36
7. Dicipline	4.95	2.64	2.31
8. Loyalty	5.00	3.09	1.91
9. Tenacity	4.77	2.50	2.27
10. Accuracy	4.95	2.50	2.45
11. Austerity	4.95	2.55	2.40
12. Honesty	5.00	3.09	1.91
13. spirit	5.00	2.64	2.36
14. Daya Juang	4.86	2.45	2.41
15. Adaptive	4.82	1.50	3.32
16. Competitiveness	4.95	2.18	2.77
17. Communicative	4.64	2.00	2.64
18. Responsive	4.77	1.82	2.95
19. Teamwork	5.00	1.59	3.41
20. Leadership	4.86	1.36	3.50
Rata – rata score	4.40	2,23	2.17

Sumber: Diolah data hasil penelitian

Tabel 1 menunjukkan harapan pengguna lulusan SMK (tata busana) rata-rata dari rata-rata total skor sebesar 4,40 yang masuk dalam kategori sangat diharapkan. Sedangkan tanggapan pengguna lulusan terhadap *softskill* lulusan SMK memiliki rata-rata skor sebesar 2,23 yang berarti masuk dalam kategori rendah. Gap antara harapan dan tanggapan pengguna lulusan terhadap *softskill* lulusan SMK sebesar 2,17.

Analisis kesenjangan menggunakan pendekatan model evaluasi kesenjangan (*discrepancy evaluation model*) yang dikembangkan oleh Provus (1972). Model ini didasarkan pada pendekatan sistematis bahwa evaluasi mencakup perbandingan antara unjuk kerja (*performance*) dengan patokan (*standard*) untuk melihat apakah antara keduanya terdapat kesenjangan atau tidak (Popham, 1975). Evaluasi kesenjangan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara standar yang sudah ditentukan dalam program dengan penampilan aktual dari program tersebut. Standar adalah: kriteria yang telah dikembangkan dan ditetapkan dengan hasil yang efektif. Penampilan adalah: sumber, prosedur, manajemen dan hasil nyata yang tampak ketika program dilaksanakan yaitu kinerja lulusan SMK di industri.

Model kesenjangan diterapkan dengan langkah: (1) menetapkan patokan masing-masing komponen sistem program, (2) mengumpulkan data unjuk kerja komponen sistem program, dan (3) membandingkan untuk mendapatkan informasi ada atau tidak dan seberapa besar kesenjangan antara patokan dengan unjuk kerja nyata komponen sistem program. Data untuk uji lapangan dikumpulkan dari hasil wawancara dan observasi industri Garment.

Tujuan penelitian evaluasi adalah mengukur efek proses pembelajaran di SMK, yang dimaksudkan untuk memperbaiki atau mengembangkan proses pembelajaran yang akan datang. Dilihat dari jenis data yang dikumpulkan, penelitian ini memadukan data kuantitatif dan kualitatif. Di lihat dari dimensi waktu, penelitian menggunakan cross sectional yaitu memadukan berbagai hasil pengukuran dan observasi pada masalah yang diteliti dalam satu waktu untuk menggambarkan proses perubahan yang terjadi pada kemampuan siswa setelah bekerja.

Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada tingkat dampak proses pembelajaran di SMK terhadap perilaku dalam bekerja (*on the job behavior level*) dan evaluasi tingkat hasil (*result level*) setelah lulusan bekerja di industri. Dengan pendekatan

sintetik dan model evaluasi KIPPO Provus diharapkan diperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai titik berangkat pengembangan model pembekalan kesiapan kerja siswa SMK Tata Busana. Orientasi ini menunjukkan bahwa pendekatan evaluasi yang digunakan adalah *decision-oriented evaluation*.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis kesenjangan *supply* dan *demand* pada karakter kerja lulusan SMK program keahlian tata busana di industri garment digambarkan pada tabel 2.

Tabel.2

Kesenjangan *demand* (tenaga kerja industry garment) dan *supply* (lulusan SMK)

Sistem kerja di industri garment	Kesenjangan Soft Skills	Proses pembelajaran di SMK
Proses produksi bersifat <i>continuous line flow</i> sehingga setiap operasi saling bergantung satu dengan yang lain.	Kerjasama komunikasi Kepemimpinan	Pembelajaran praktek bersifat individual dengan komunikasi satu arah dari guru ke siswa
Menggunakan prinsip fundamental dari konsep <i>lean manufacturing</i> yaitu <i>Kaizen</i> (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan aman	Disiplin Tanggung Jawab Teliti jujur Ketahanan mental	Konsep K3 masih berupa teori dan belum diterapkan secara konsisten dalam pembelajaran praktik
Persaingan industri dan perdagangan akan selalu mengacu pada enam faktor penentu yaitu: harga, mutu, disain (selera), waktu pemasokan (delivery time), pemasaran, dan layanan (services).	Daya saing Ulet Adaptasi semangat Ketahanan mental	Pengukuran hasil kerja berdasarkan faktor nilai 0 - 100
Pengukuran terhadap kualitas kerja dengan dua ukuran dasar yaitu: baik (accepted) dan jelek (rejected). Keberterimaan kualitas hasil kerja mempengaruhi harga jual, jika gagal akan menjadi kerugian atau lost.	Daya juang Daya saing Ketahanan mental	Kualitas hasil kerja untuk nilai prestasi akademik
Proses produksi menggunakan <i>specification sheet</i>	Responsif Cermat Teliti Daya juang	- Pembelajaran praktek tidak menggunakan <i>work sheet</i>. - Guru menjelaskan tugas secara lisan, dan siswa mengerjakan hanya dengan kira-kira

Sumber: Diolah data hasil penelitian

Keterangan:

- + : dampak sistem produksi terhadap tingkat kebutuhan karakter kerja
- : dampak hasil pembelajaran praktik terhadap karakter kerja lulusan

2. Pembahasan Pengembangan Karakter Kerja Berbasis Industri

Karakter sering diberi padanan kata watak, tabiat, perangai atau akhlak. Dalam bahasa Inggris *character* diberi arti *a distinctive differentiating mark*, tanda yang membedakan secara tersendiri. Karakter adalah keakuan rohaniah, yang nampak dalam keseluruhan sikap dan perilaku, yang dipengaruhi oleh bakat, atau potensi dalam diri dan lingkungan. Karakter merupakan nilai-nilai yang terpatrit dalam diri seseorang yang dibentuk melalui proses; pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku seseorang (D Koesoema: 2007). Dengan demikian karakter adalah suatu kualitas yang mantap dan khusus (pembeda) yang terbentuk dalam kehidupan individu yang menentukan sikap dalam mengadakan reaksi terhadap rangsangan dengan tanpa mempedulikan situasi dan kondisi. Namun untuk mengembangkan karakter, diperlukan 'character coach' atau 'character mentoring' yang mengarahkan dan memberitahukan kekeliruan dan kelemahan-kelemahan karakter seseorang (D Koesoema: 2007)..

Salah satu poin penting dari tugas pendidikan adalah membangun karakter (character building) anak didik. Bentuk-bentuk karakter yang dikembangkan telah dirumuskan secara berbeda. Indonesia Heritage Foundation merumuskan beberapa bentuk karakter yang harus ada dalam setiap individu bangsa Indonesia di antaranya; cinta kepada Allah dan semesta beserta isinya, tanggung jawab, disiplin dan mandiri, jujur, hormat dan santun, kasih sayang, peduli, dan kerja sama, percaya diri, kreatif, kerja keras dan pantang menyerah, keadilan dan kepemimpinan, baik dan rendah hati, dan toleransi, cinta damai dan persatuan. Sementara itu, *character counts* di Amerika mengidentifikasikan bahwa karakter-karakter yang menjadi pilar adalah; dapat dipercaya (trustworthiness), rasa hormat dan perhatian (respect), tanggung jawab (responsibility), jujur (fairness), peduli (caring), kewarganegaraan (citizenship), ketulusan (honesty), berani (courage), tekun (diligence) dan integritas.

Pengembangan karakter kerja di sekolah kejuruan, menuntut pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (industri) agar hasilnya efektif. Membina karakter kerja peserta didik tidak berarti menambah mata pelajaran baru, tapi memberi nilai dan makna pada pembelajaran. Hakikat pendidikan adalah memanusiakan manusia. Manusia yang akan hidup berinteraksi di tengah-tengah

manusia dan lingkungannya secara harmonis. Dengan demikian pembelajaran mengarah kepada 5 pilar strategi pengembangan pendidikan (5 pillars of ESD) yaitu, *learning to know* (knowing more), *learning to do* (doing best), *learning to be* (being better), dan *learning to live together* (living in harmony) (<http://www.unesco.org/en/esd/strategy/>).

Alat yang digunakan untuk membangun karakter kerja berbasis industri pada program keahlian tata busana adalah dengan penerapan *time study* dan *kaizen*. *Time study* (pengukuran waktu kerja) merupakan cara untuk menghitung waktu baku dalam memilih alternatif metoda kerja yang terbaik (efektif & efisien) (Fred E. Meyers & Jim R. Stewart: 2002). Waktu Baku (*standard time*) adalah waktu yang dibutuhkan oleh seseorang pekerja yang memiliki kemampuan rata-rata (normal) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan). *Time study* biasanya dilakukan oleh personel *Industrial engineer* pada saat berlangsungnya proses, namun dalam pelaksanaan pembelajaran praktek di SMK, *time study* hanya digunakan sebagai alat membina karakter kerja siswa dengan cara merekam kegiatan siswa dalam menyelesaikan suatu tugas (praktek pembuatan suatu produk).

‘KAIZEN ‘ adalah “*The Japanese Strategy of Continuous Improvement*” yang merupakan prinsip fundamental dari konsep *lean manufacturing* yang menjadi sebuah konsep manajemen yang diterapkan di seluruh dunia. Kaizen juga sebagai pendekatan bertahap secara sistematis, berkelanjutan, dan sesuai dengan pencapaian sasaran. Salah satu alat yang paling efektif dalam perbaikan berkelanjutan adalah konsep 5 S dalam melakukan tahapan pengurangan *waste*. 5 S merupakan metode yang efektif dalam menciptakan sebuah lingkungan kerja yang ideal dimana lingkungan kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap mutu dan produktivitas (Imai, Masaaki: 1997) yaitu (a) Seiri – Short – Ringkas; (b) Seiton – Straighten – Rapi; (c) Seiso – Sweep and clean – Resik; (d) Seiketsu – Systemize – Rawat; (e) Shitsuke – Standardize – Rajin. Kebersihan, kenyamanan dan kesegaran tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi SDM dalam bekerja 5S merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan mentalitas dasar dari pekerja termasuk cara berpikir dan bertindak dalam pelaksanaan pekerjaan sehari hari serta sikap yang menunjang penerapan sistem manajemen perusahaan (Imai, Masaaki: 1997).

Pembinaan karakter kerja atau disingkat **Bangkarja** dapat dipergunakan untuk setiap pelaksanaan pembelajaran praktik dan dapat membantu guru dalam memperbaiki kultur pembelajaran ke arah yang mendekati budaya kerja di industri. Bangkarja dapat digunakan untuk membangun sikap: (1) percaya diri, (2) tanggung jawab; (3) disiplin; (4) daya saing; (5) daya juang; (6) jujur; (7) responsif; (8) apresiatif (9); presentence; (10) ulet; (11) cermat; (12) teliti; dan (13) kepemimpinan. Guru dituntut berperan sebagai *supervisor* dan *quality control*, baik selama proses pembelajaran maupun dalam menilai produk hasil praktek siswa. Bentuk pembinaan *karakter kerja* di SMK dengan penerapan standar waktu akan semakin luas dibutuhkan penggunaannya karena semua aspek produksi pada saat ini tidak hanya didasarkan pada kualitas dan kuantitas, melainkan juga standar waktu yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*).

Membina karakter kerja peserta didik harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan tingkat perkembangan fisik, sosial, dan psikologis siswa. sehingga terjadi pembiasaan dalam proses pembelajarannya. Menurut teori Proser dan Allen, pendidikan kejuruan akan: (1) Efisien jika lingkungan dimana siswa dilatih dilakukan dengan cara, alat, dan mesin yang sama seperti yang diperlukan dalam pekerjaan itu; (2) Efektif jika melatih kebiasaan berpikir dan bekerja seperti di DU-DI; (3) Efektif jika diklat membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berfikir yang benar diulang sehingga sesuai/cocok dengan pekerjaan; (4) Efektif jika gurunya mempunyai pengalaman yang sukses dalam penerapan kompetensi pada operasi dan proses kerja yang telah dilakukan; (5) Pada setiap jabatan ada kriteria kemampuan minimum (KKM) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dia dapat bekerja pada jabatan tersebut; (6) Pendidikan kejuruan/vokasi harus memperhatikan permintaan pasar.

Bangkarja merupakan metode pengembangan karakter kerja berbasis industri karena menerapkan standar waktu (*time study*), *kaizen*, dan simulasi dalam proses pembelajaran praktik. Melalui penerapan bangkarja, siswa dapat membangun rasa percaya diri, mengenali kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan; Siswa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan sampai tuntas; Siswa berdisiplin dengan waktu; Siswa memiliki daya juang yang tinggi; dan memiliki ketahanan mental kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Bangkarja dapat pula digunakan untuk mengukur kemampuan teknis (hard skills) siswa dalam menyelesaikan suatu produk (busana). Setting pembelajaran di SMK sebagai miniatur dari industry menuntut peran guru lebih fleksibel. Hal ini didasarkan pada premis bahwa setiap siswa memiliki peluang untuk bekerja di industry. Model bangkarja diilustrasikan dalam gambar berikut:

Struktur model dan komponen model Bangkarja sebagai berikut:

1) Struktur model

Struktur model Bangkarja yang dikembangkan terdiri dari dua komponen yaitu:

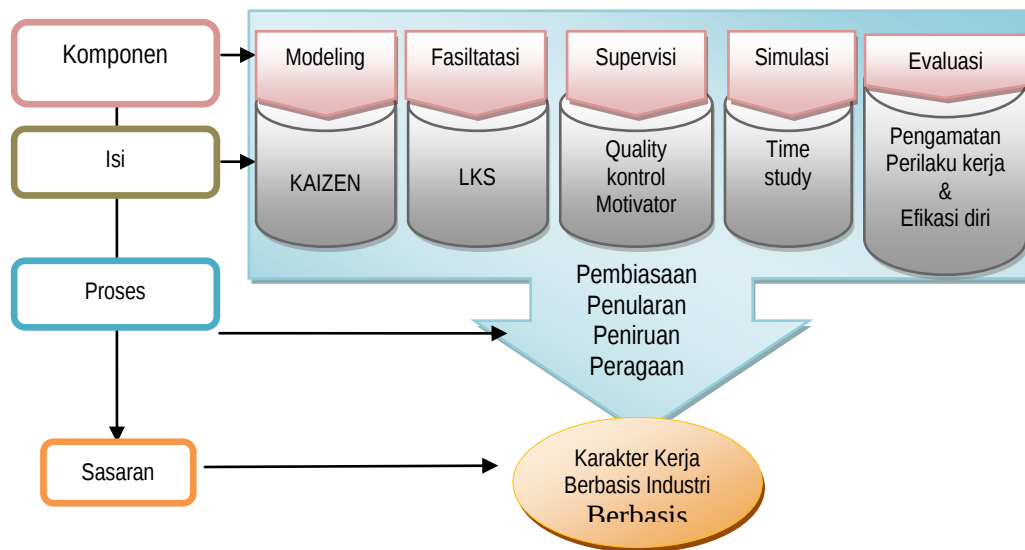
(1) siswa, dan (2) guru.

2) Komponen Model

Komponen model terdiri atas) guru sebagai model (modeling, fasilitasi, supervisi, dan evaluasi. Sedangkan isi dari tiap-tiap komponen adalah sebagai berikut:

- 1) Kaizen, pembiasaan kerja yang ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin dalam setiap melakukan pekerjaan untuk meningkatkan mentalitas dasar termasuk cara berpikir dan bertindak dalam pelaksanaan pekerjaan sehari hari serta sikap yang menunjang penerapan sistem manajemen kerja.
- 2) Lembar kerja siswa (LKS) merupakan *toolkit* untuk merekan kebiasaan kerja siswa
- 3) Supervisi merupakan aktifitas dari guru yaitu memberikan (1) melakukan identifikasi kerja, (2) melakukan pengamatan, (3) memberikan bantuan bila diperlukan, (4) memberikan dorongan
- 4) Time study, merupakan alat untuk mengukur proses belajar siswa
- 5) Evaluasi yang dilakukan dengan pengamatan dan efikasi diri siswa

Model pengembangan karakter kerja (Bangkarja) berbasis industri dijelaskan melalui gambar 3 berikut:



Gambar 3

Model Pengembangan Karakter Kerja Berbasis Industri

E. Kesimpulan

Kesenjangan antara harapan dan tanggapan pengguna terhadap karakter kerja yang dimiliki lulusan SMK (program keahlian tata busana) serta analisi studi hasil penelitian yang menunjukkan bahwa proses pembelajaran di SMK belum membekali karakter kerja lulusannya, memerlukan suatu pemikiran model pengembangan pembelajaran yang dapat membekali karakter kerja siswa SMK (program keahlian tata busana) yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (industri garmen). Untuk mencapai karakter kerja yang berbasis industri harus memperhatikan dua hal, yaitu penerapan pengukuran waktu (*time study*) dan ‘Kaizen’ sehingga terjadi pembiasaan, penuluran, peniruan, dan peragaan. Penerapan *time study* dilakukan dengan menggunakan lembar kerja siswa (LKS) yang digunakan selama proses pembelajaran praktik dalam pembuatan suatu produk busana. Pengukuran keefektifan pengembangan karakter kerja dalam proses pembelajaran praktik diukur melalui rubrik penskoran karakter kerja dan efikasi diri siswa, serta jurnal kerja (belajar). Model pengembangan karakter kerja berbasis industri dirancang dalam setting pembelajaran praktik menuntut guru untuk berperan sebagai model, fasilitator, supervisor, dan evaluator. Keterlibatan guru dalam simulasi “mini factory” ini

merupakan faktor penentu keefektifan model bangkarja. Untuk itu komitmen dan kerja keras dari guru, pelatih/instruktur selama proses pembelajaran praktik sangat menentukan keberhasilan model bangkarja.

Daftar Referensi

- Deepti (2007). *Skills and competencies*. Diambil pada tanggal 5 Desember 2009 dari <http://www.citehr.com/1587-skills-competencies.html>
- Dedi Supriadi. (2002). *Sejarah pendidikan teknologi dan kejuruan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- Depdiknas. (2004). *Kurikulum SMK edisi 2004 Bidang Keahlian Tata Busana*. Dikdasmen – Dikmenjur.
- Depdiknas. (2004). *Standar Kompetensi Bidang Keahlian Tata Busana*. Dikdasmen – Dikmenjur.
- Doni Koesoema, A. (2007). *Tiga Matra Pendidikan Karakter*. Dalam Majalah BASIS, Agustus-September 2007.
- Edwin M. McPherson. (1987). *Apparel manufacturing Management systems. (a computer -oriented approach)*. New Jersey: Noyes Publications
- Fred E. Meyers, Fred & Jim R. Stewart (2002). *Motion and Time Study for Lean Manufacturing*, (3rd). New York: Prentice Hall.
- Fung, K.M. (2001). *An examination of the major components for a comprehensive manpower planning model*. Hongkong: International Vocational Education and Training Association (IVETA). Diambil pada tanggal 15 Desember 2009 Dari <http://www.invetajamica.com>
- Graduate employability skills prepared for the business, *Industry and Higher Education Collaboration Council August* (2007) diambil pada tanggal 20 mei 2009 dari <http://www.dest.gov.au/highered/bihecc>
- Grint, Keith. (1998). *The Sociology of Work* (2nd ed.). Cambridge: Polity Press.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gunn,E. (2006). *Use “soft skills to survive the economic downturn*. Diambil pada tanggal 5 Desember 2009 dari <http://www.careerjournal.com/myc/management/20030603-gunn.html>
- Hager, P., Crowley, S., Garrick, J. (2003). *Soft skills in the construction industry: How can the generic competencies assist continuous improvement?* Diambil pada tanggal 5 Desember 2009 dari <http://www.aare.edu.au/oopap/cro00403.htm>
- Hale, J. (2002). *Performance-base evaluation, tools and techniques to measure the impact of training*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer A Willey Company.
- Hale, Angela & Wills, Jane. (2005) *Threads of labour: garment industry supply chains from the workers' perspective*. Victoria. Blackwell Publishing Ltd

- Hiba Juan Carlos (1998). *Improving Working Conditions and Productivity in The Garment Industry* “.
- Hunt & Baruch. (2003) Developing top managers: The impact of interpersonal skills training. Diambil pada tanggal 2 januari 2010 dari <http://proquest.umi.com/pdqweb?index=16&did=411343611&SrchMode=1&sid=4&Fmt=4&Vinst=PROD&VType=PQD&ROT=309&VName=PQD&TS=1151981024&clientId=68516>
- Imai, Masaaki (1997) *Gemba Kaizen: A Commonsense, Low-Cost Approach to Management* (1e. ed.). McGraw-Hill. ISBN 0-07-031446-2.
- Jacquelyn P. Robinson. (2000). What Are Employability Skills? *The Workplace, volume 1, issue 3*. Diambil pada tanggal 14 Mei 2009 dari www.aces.edu/crd/workforce/publications/employability-skills.PDF
- Kaipa, P. & Milus, T. (2005). *Soft skills are smart skills*. Diambil pada tanggal 5 Desember 2009 dari <http://www.selfcorp.com/selfcorpnew/softskillsV6.pdf>
- Kilpatrick, Jerry (2003) ‘*Lean Principles* ‘*Utah Manufacturing Extension Partnership*, NIST Extension Partnership.
- Nicolaides, C. (2004). *Focus on soft skills: A leadership wake-up call*. Diambil pada tanggal 5 Desember 2009 dari <http://www.selfgrowth.com/articles/Nicolaides22.html>
- Patten, P. (1996). *Developing social skills*. Diambil pada tanggal 2 januari 2010 dari http://www.nncc.org/Guidance/dc14_develop.social.skill.html
- Samsudi, “Daya Serap Lulusan SMK Masih Rendah”, Disampaikan pada Pidato Dies Natalis ke-43 Unnes, *Republika, Online*, 2008. (http://202.155.208./cetak_beritaasp?id=328575&kat_id=23&=Online),
- Siti Mariah, (2005). *Efektivitas Mengajar Guru SMK Pariwisata dalam Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi*: Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta (Tidak diterbitkan).
- Simon Sili Sabon. (Maret 2001). Partisipasi dunia kerja dalam sistem ganda (Sebuah Pengalaman di Jerman). *Sketsa Pendidikan*. Vol. 2 No.2, 17-27
- Watson, Tony. (2003). *Sociology. work & industry*. Four Edition. Khususnya tentang teknologi. London: Routledge.
- Wood, G.D., & Lange, T. (2000). *Developing core skills. Education and Training*, 42 (1), 24-32
- Woolfolk, A.E. & Nicolich, L. M. (1984). *Educational psychology for teacher*. Englewood Cliffts, N. J: Prentice-Hall, Inc. <http://www.mediaindonesia.com/read/2008/08/08>
- _____. *Alumny career and employment center UMS*. (19 Maret 2008). Masalah ketenagakerjaan di industri TPT Indonesia. Diambil pada tanggal 10 Mei 2009 dari http://indonesiatextile.com/index.php?option=com_content&task=view&id=21

_____*Alumny career and employment center UMS.* (28 Maret 2008) Ungaran sari garment. diambil pada tanggal 10 Mei 2009 dari <http://acecnews.blogspot.com/2008/03/ungaran-sari-garment.html>