



REPOSISI PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020



Direktorat
Pendidikan Menengah
Kejuruan

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN
TAHUN 2001



REPOSISI PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN
TAHUN 2001**

KATA PENGANTAR

Kebijakan otonomi daerah telah digulirkan, dan semua kebijakan tentang pembangunan wilayah sepenuhnya merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah. Keadaan ini menuntut adanya pengelolaan seluruh potensi dan sumberdaya yang ada di wilayah secara optimal dan terprogram. Selain itu era globalisasi sudah mulai terasa dalam beberapa hal terutama yang berkaitan dengan perkembangan IPTEK serta media informasi dan komunikasi massa. Hal ini mengisyaratkan bahwa persaingan antar bangsa di dunia akan segera berlangsung dan bangsa yang tidak siap bersaing akan menjadi korban.

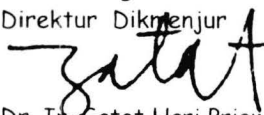
Peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) adalah jawaban terhadap tuntutan dan tantangan tersebut di atas. Dengan demikian pengelolaan pendidikan terutama untuk jenis dan satuan pendidikan yang berkaitan dengan penyiapan tenaga kerja harus menjadi titik perhatian utama agar mampu merubah struktur dan kualitas tenaga kerja yang memiliki daya saing yang produktivitas tinggi dalam membangun ekonomi masyarakat.

Konsep Reposisi Pendidikan Kejuruan ini merupakan salah satu model penataan dan pengembangan pendidikan kejuruan yang didasarkan atas kajian permasalahan tentang perekonomian dan ketenagakerjaan di wilayah.

Dengan adanya konsep ini besar harapan kami untuk dapat membantu wilayah dalam peningkatan mutu, efisiensi, relevansi serta keluwesan sistem pendidikan kejuruan sehingga benar-benar dapat membantu perencanaan program pembangunan ekonomi dan ketenagakerjaan di setiap wilayah.

Jakarta, Agustus 2001

Direktur Dikrenjur



Dr. Ir. Gatot Hari Priowirjanto

NIP 130675814

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Mengapa Perlu Reposisi Pendidikan Kejuruan ?	1
B. Apa Tujuan dan Manfaat Reposisi Pendidikan Kejuruan ?	4
BAB II. REPOSISI PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020	6
A. Re-engineering Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan	6
1. Sistem Diklat Yang Permeabel dan Fleksibel	7
a. Apa yang dimaksud dengan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel ?	7
b. Mengapa diperlukan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel ?	8
c. Bagaimana karakteristik sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel ?	10
d. Persyaratan apa yang harus dipenuhi untuk dapat menyelenggarakan Diklat yang permeabel dan fleksibel ?	11
e. Bagaimana penerapan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel pada setiap jenjang dan satuan pendidikan ?	12
f. Bagaimana mengelola sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel ?	15

2. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi	18
a. Apa yang dimaksud Diklat berbasis Kompetensi ?	18
b. Mengapa perlu Diklat berbasis Kompetensi ?	19
c. Bagaimana penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi?	22
B. Re-Engineering SMK	23
1. Apa yang dimaksud Re-engineering SMK ?	23
2. Apa hasil yang diharapkan dari Re-engineering SMK ?	24
3. Bagaimana Tahapan Pelaksanaan Re-Engineering SMK ?	25
4. Unsur Mana Saja yang Terlibat dalam Pelaksanaan Re-engineering SMK ?	28
5. Bagaimana Penyelenggaraan Pendidikan di SMK ?	29
BAB III. PELAKSANAAN KEBIJAKAN REPOSISI PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020	46
A. Mekanisme Pelaksanaan	46
1. Bagaimana peran pusat dan daerah ?	46
2. Bagaimana Tahapan Pelaksanaan Reposisi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan ?	48
B. Jaringan Kerjasama (Net Working)	48
1. Siapa yang terlibat dalam pengembangan sistem Dikjur yang permeabel dan fleksibel ?	49

2. Bagaimana menciptakan jaringan
kerjasama ?

50

LAMPIRAN

**Komposisi Jumlah SMK Menurut Kelompok Program
Proyeksi 2005 - 2020**

I. PENDAHULUAN

Reposisi Pendidikan Kejuruan dimaksudkan sebagai upaya penataan kembali konsep, perencanaan dan implementasi pendidikan kejuruan dalam rangka peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia yang mengacu kepada kecenderungan (trend) kebutuhan pasar kerja baik lokal, nasional, regional, maupun Internasional.

A. Mengapa Perlu Reposisi Pendidikan Kejuruan ?

Saat ini telah memasuki era milenium ketiga dimana globalisasi bukan lagi masa yang akan datang, tetapi telah menjadi kenyataan yang harus dijalani. Karena itu upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) melalui pendidikan dan pelatihan perlu terus dikembangkan sesuai dengan tuntutan pasar kerja baik untuk skala lokal, nasional, regional maupun internasional. Pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan sebagai prana utama peningkatan SDM berkualitas menjadi sangat penting, terutama berkaitan dengan dua hal yang harus berjalan seiring dan saling melengkapi.

1. Kebijakan tentang otonomi daerah.

Kebijakan pemerintah dalam rangka pemulihan stabilitas ekonomi Indonesia, secara selektif akan banyak memanfaatkan faktor-faktor produksi yang berkualitas termasuk tenaga kerja. Kebijakan makro pemerintah tentang "Otonomi Daerah" dan "perimbangan keuangan antara pusat dan daerah" sangat memerlukan dukungan kemampuan teknis produksi yang berkualitas dan

kemampuan manajerial yang handal agar dapat menghidupkan kembali roda perekonomian nasional.

2. Tuntutan dan permasalahan era global.

Persaingan global antara negara di dunia khususnya dibidang industrialisasi dan teknologi informasi menjadi semakin ketat dan tajam, akan membawa perubahan yang sangat cepat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kondisi ini di satu sisi membuka peluang mempercepat laju pembangunan, tetapi di sisi lain membawa tantangan terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Lahirnya "*Multinational Company*" juga menjadikan persaingan bisnis berskala regional, international, maupun global semakin meningkat. Indonesia berada di kawasan Asia Pasifik, suatu kawasan yang telah melahirkan beberapa negara industri baru. Di satu sisi Indonesia dapat menarik keuntungan dari kemajuan industri di kawasan ini, tetapi di lain sisi dapat tergilas menjadi korban kemajuan negara tetangga. Jika tidak mempersiapkan diri secara sungguh-sungguh untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tajam.

Ironisnya sampai dengan berakhirnya abad ke-20 pembangunan sumberdaya manusia di hampir seluruh wilayah Indonesia, ternyata belum mengarah kepada kondisi yang diharapkan. Hal ini ditandai dengan; (1) struktur tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh pekerja yang kurang terdidik, sehingga tidak banyak

berpengaruh terhadap peningkatan pertumbuhan ekonomi; (2) penyiapan tenaga kerja tingkat menengah terkesan hanya dilakukan oleh SMK, sementara sebagian besar tamatan SMU dan yang sederajat banyak tidak melanjutkan pendidikan dan masuk ke pasar kerja; (3) tingkat pengangguran tamatan sekolah menengah menunjukkan angka 12% untuk tamatan SMK, ditambah lagi dengan tingkat pengangguran tamatan SMU sebanyak 18% (SUPAS, 1995); (4) penguasaan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja negara-negara lainnya di kawasan Asia Tenggara. Semua ini menyebabkan tenaga kerja Indonesia sulit bersaing, bahkan tidak sedikit peluang pekerjaan yang ada di Indonesia di isi oleh pekerja asing.

Untuk mengantisipasi tuntutan dan permasalahan tersebut di atas, maka upaya-upaya pembangunan harus memberi prioritas pada upaya peningkatan kualitas SDM.

Diperlukan kemauan yang keras untuk mengubah pola pikir dalam mengembangkan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan melalui reposisi (penataan ulang) agar dapat mengejar ketertinggalan dalam penyiapan SDM berkualitas. Kebijakan yang dituangkan dalam buku "Keterampilan Menjelang 2020" merupakan salah satu pemikiran besar yang telah dihasilkan oleh Satgas Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia yang mewakili berbagai disiplin ilmu dan

organisasi/institusi penting di negeri ini. Kebijakan tersebut perlu diformulasikan lebih lanjut kedalam bentuk perencanaan strategis, agar dapat diimplementasikan dalam berbagai tahapan kegiatan yang sistematis, terprogram dan berkesinambungan.

B. Apa Tujuan dan Manfaat Reposisi Pendidikan Kejuruan?

Tujuan reposisi pendidikan kejuruan adalah sebagai berikut.

1. Menata ulang (re-engineering) sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan agar terbentuk sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang permeabel dan fleksibel dengan penerapan pola pembelajaran berdasarkan kompetensi (Competency Based Training CBT).
2. Menata ulang bidang/program keahlian dan sistem pembelajaran pada SMK dengan menerapkan CBT serta menjadikan bagian yang integral dari upaya peningkatan kualitas SDM wilayah/daerah agar pada gilirannya dapat berkembang menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Terpadu (PPKT)

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui reposisi pendidikan kejuruan antara lain :

1. Bagi para pengambil keputusan di wilayah/daerah dapat memahami dengan baik tentang kondisi, permasalahan dan tantangan yang harus dihadapi berkenaan dengan permasalahan pendidikan dan

pelatihan kejuruan serta kaitannya dengan ketenagakerjaan;

2. Bagi para pelaksana perencanaan pembangunan SDM di wilayah/daerah dapat dijadikan pertimbangan untuk mendukung upaya peningkatan pertumbuhan ekonomi dan menjawab tantangan era global.

Ketercapaian tujuan dan manfaat sebagaimana disebutkan di atas sangat bergantung pada komitmen dari seluruh stakeholder untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kejuruan yang permeabel dan fleksibel dengan menerapkan pendekatan CBT secara konsisten.

BAB II

REPOSISI PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020

Reposisi pendidikan kejuruan di Indonesia dilakukan melalui langkah re-engineering atau penataan ulang sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan secara menyeluruh. Karena itu, sebagai tahap awal perlu dilakukan Re-engineering SMK sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan yang sudah ada di hampir seluruh wilayah kabupaten/kota. Pada bab ini secara khusus akan dijelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan Re-engineering Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan, serta Re-engineering SMK.

A. Re-engineering Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Re-engineering pendidikan dan pelatihan kejuruan (Diklat) merupakan upaya untuk menata ulang seluruh sistem pendidikan kejuruan baik yang diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan nonformal. Penataan tersebut dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan relevansi Diklat kejuruan dengan tuntutan pembangunan wilayah/daerah serta kaitannya dengan perencanaan tenaga kerja yang dapat memacu pertumbuhan ekonomi.

Fokus pembahasan bagian ini adalah penataan sistem Diklat kejuruan yang ada di jalur pendidikan formal, khususnya yang berkenaan dengan pengembangan

sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel serta peningkatan mutu Diklat melalui pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi.

1. Sistem Diklat Yang Permeabel dan Fleksibel

a. Apa yang dimaksud dengan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel?

Sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel pada hakikatnya merupakan sistem Diklat yang memungkinkan setiap peserta didik pindah dari dan ke dalam satuan Diklat yang berbeda, serta memungkinkan mereka untuk menyesuaikan rencana belajarnya berdasarkan kemampuan, cara-cara dan iramanya masing-masing.

Sistem pendidikan yang permeabel memungkinkan adanya proses saling *penetrasi* dari satu satuan pendidikan ke satuan pendidikan yang lain; misalnya SMK ke SMU atau sebaliknya. Siswa Diklat SMU bisa mengambil paket keterampilan kejuruan di SMK melalui '*bridging training*', sebaliknya peserta Diklat SMK dapat meningkatkan kemampuan akademiknya di SMU melalui '*bridging course*'. Hal ini berlaku pula pada jenjang pendidikan tinggi antara jalur akademik dengan jalur profesi.

Sedangkan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang fleksibel harus memberikan

peluang kepada peserta Diklat untuk dapat masuk dan menyelesaikan kegiatan Diklat kapan saja (sepanjang tahun), terutama bagi mereka yang mengambil paket-paket keterampilan kejuruan melalui mekanisme *'multy entry-exit'*.

b. Mengapa diperlukan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel?

Diklat kejuruan di Indonesia selama ini ditangani oleh banyak pihak. Pada jalur formal jenjang pendidikan menengah terdapat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang menjadi binaan Ditjen Dikdasmen Depdiknas. Selain itu ada berbagai sekolah sejenis yang dibina oleh Departemen Teknis seperti Sekolah Perawat Kesehatan (SPK) binaan Depkes, Sekolah Pembangunan Pertanian (SPP) binaan Deptanbun, dan Sekolah Menengah Analis Kimia (SMAK) binaan Deperindag. Sementara pada jenjang pendidikan tinggi terdapat politeknik yang menjadi binaan Ditjen Dikti Depdiknas, dan berbagai sekolah tinggi atau akademi yang menjadi binaan Departemen Teknis lainnya seperti; Sekolah Tinggi Pertanian (STP) binaan Deptanbun, Akademi Perawat (AKPER) dan Akademi Gizi binaan Depkes.

Pada jalur pendidikan luar sekolah (nonformal) terdapat lembaga-lembaga kursus yang diselenggarakan oleh masyarakat yang terkadang menjadi "rebutan" binaan antara Ditjen Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga Depdiknas dengan Depnaker, lembaga-lembaga pelatihan (BLK/KLK) yang dibina Depnaker, serta pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh dunia usaha/industri pada training centre (TC).

Masing-masing lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) di atas seolah-olah berdiri sendiri baik dilihat dari sisi program maupun manajemennya, meskipun untuk program keahlian yang sama. Tidak ada standar yang dapat dijadikan ukuran untuk menyamakan program dan penghargaan satu lembaga dengan lembaga lainnya. Akibat dari kondisi tersebut terutama dirasakan oleh peserta didik/tamatan yang seringkali tidak memperoleh pengakuan (recognition) sebagaimana mestinya, baik untuk mencari kerja maupun untuk melanjutkan pendidikan. Bahkan tidak jarang seorang calon peserta didik yang sebenarnya telah menguasai sebagian atau seluruh kemampuan yang diajarkan di Lemdiklat terpaksa harus mengikuti program mulai dari awal. Atas dasar itulah perlu dikembangkan suatu sistem Diklat kejuruan yang permeabel dan fleksibel.

c. Bagaimana karakteristik sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel?

Sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel menuntut program pendidikan yang memiliki karakteristik sebagai berikut :

- 1) Jenis program dikembangkan atas dasar tuntutan kebutuhan dunia kerja (Demand driven);
- 2) Program pembelajaran yang dikembangkan dan dilaksanakan mengacu pada pencapaian kompetensi terstandar;
- 3) Program diklat dirancang untuk dapat diselenggarakan pada berbagai jenis Lemdiklat;
- 4) Kemampuan yang telah dimiliki oleh calon peserta diklat diatur melalui mekanisme Recognition of Prior Learning (RPL) dan Recognition of Current Competency (RCC)
- 5) Adanya mekanisme multy entry exit yang memberi peluang bagi setiap peserta Diklat untuk mengikuti program mulai dari kompetensi yang merupakan kelanjutan dari kompetensi yang telah dikuasainya, dan mengakhiri program pada akhir kompetensi tertentu;
- 6) Program Diklat yang dilaksanakan dirancang secara terintegrasi antara

program pembelajaran disekolah dengan pelatihan di dunia kerja;

- 7) Program Diklat memberikan keseimbangan fokus antara sektor formal dan informal.

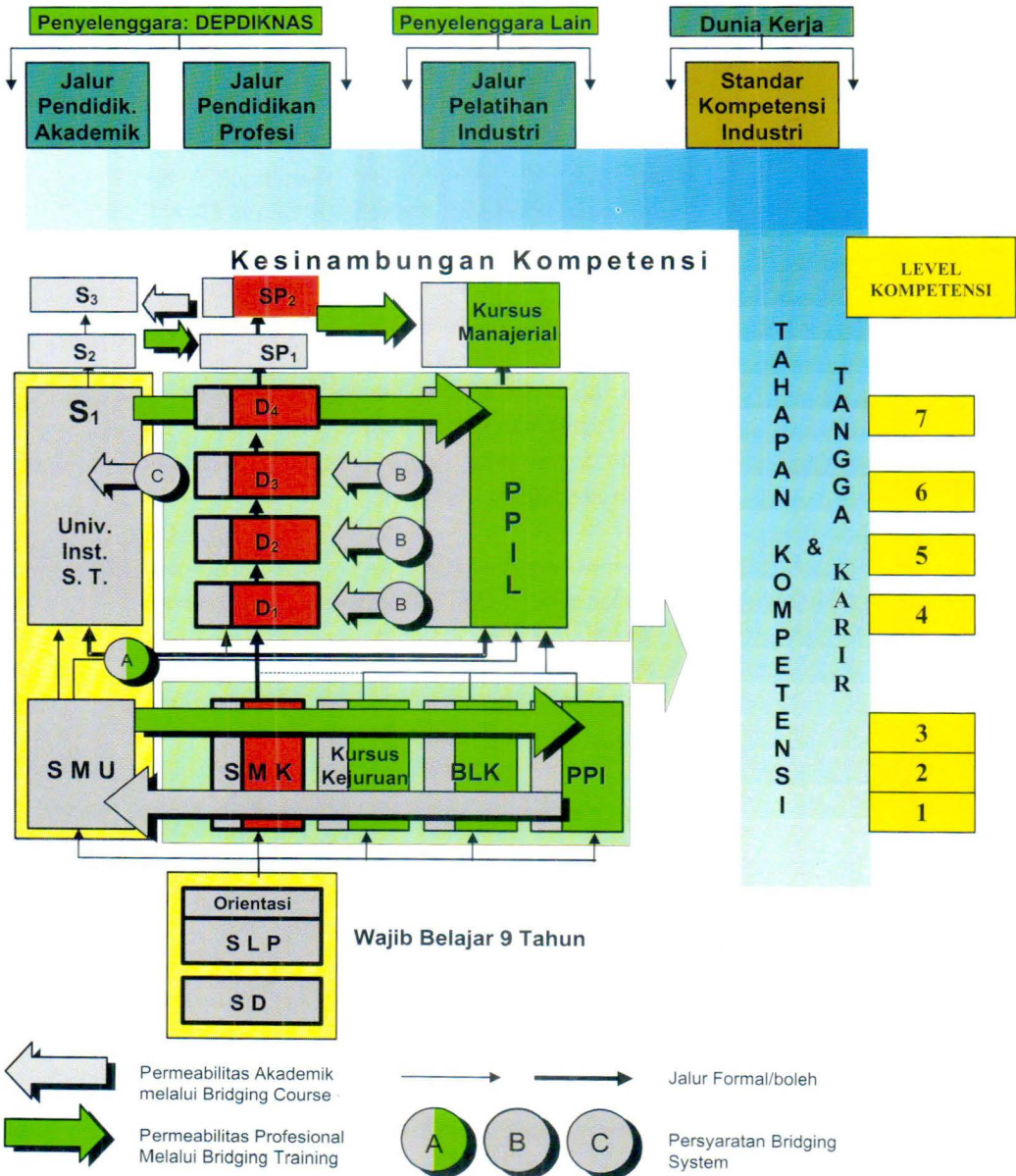
d. Persyaratan apa yang harus dipenuhi untuk dapat menyelenggarakan Diklat yang permeabel dan fleksibel?

- 1) Standarisasi Program Diklat
Permeabilitas dan fleksibilitas sistem Diklat kejuruan hanya dapat dicapai secara optimal jika penyelenggaraan Diklat mengacu kepada standar yang sama. Artinya siapapun dan dimanapun Diklat keahlian tertentu dilaksanakan, acuannya sama meskipun dalam beberapa hal dimungkinkan adanya pengembangan dan pengayaan.
- 2) Standarisasi Kelembagaan Penyelenggara
Untuk menjamin keberlangsungan program yang diselenggarakan dan sekaligus melindungi kepentingan masyarakat, perlu ditetapkan standar lembaga penyelenggara Diklat. Berdasarkan standar tersebut dilakukan akreditasi untuk menetapkan kelayakan suatu Lemdiklat dalam hal :

- Apakah suatu lembaga dinyatakan layak menjadi penyelenggara Diklat program keahlian tertentu, sekaligus sebagai lembaga pengujian dan sertifikasi keahlian tersebut ?
 - Apakah suatu lembaga dinyatakan layak menjadi penyelenggara Diklat program keahlian tertentu, tetapi tidak layak sebagai lembaga pengujian dan sertifikasi keahlian tersebut ?.
- e. *Bagaimana penerapan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel pada setiap jenjang dan satuan pendidikan?*

Penerapan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel dapat dilihat pada gambar berikut :

JALUR-JALUR DIKLAT KEJURUAAN YANG "PERMEABEL"



Keterangan Gambar:

- 1) pada jenjang Pendidikan Dasar (SD dan SLTP) semua warga negara tanpa kecuali diwajibkan untuk mengikutinya (compulsory education);
- 2) pada jenjang pendidikan menengah yang terdiri atas Sekolah Menengah Umum (SMU), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Balai Latihan Kerja (BLK), Pusat Pelatihan Industri (PPI), dan kursus kejuruan lainnya walaupun memiliki acuan (kurikulum) yang berbeda, tetapi harus dirancang secara bersama-sama. Hal ini diperlukan agar penyetaraan hasil-hasil belajar antar jalur dapat disepakati bersama dengan mempertimbangkan :
 - kompetensi minimal yang diakui bersama
 - keluasan dan kedalaman materi pembelajaran
 - persamaan dan perbedaan materi pembelajaran
 - pengakuan hasil belajar

Dalam sistem yang demikian siswa dapat menentukan pilihan sesuai dengan potensi dirinya. Bagi mereka yang memiliki kognitif lebih baik dapat melanjutkan ke jalur akademik, dan bagi mereka yang memiliki kemampuan psikomotorik yang lebih baik dapat memasuki jalur pendidikan profesi.

Dengan berbagai pertimbangan, banyak diantara peserta didik menginginkan pindah

jalur pendidikan yang ditempuhnya. Sering terjadi mereka harus mengikuti paket-paket pembelajaran dari awal, dan hasil belajar sebelumnya tidak diperhitungkan sama sekali. Sehingga perlu sistem diklat yang memungkinkan siswa pindah dari dan kesatuan pendidikan yang berbeda tetapi tidak kehilangan pengakuan terhadap apa yang dikuasainya.

- 3) Pada jenjang pendidikan tinggi permeabilitas sistem pendidikan tetap dipertahankan, dimana peserta Diklat dari jalur akademik dapat mengambil paket keahlian profesi, sebaliknya peserta Diklat profesi dapat mengambil materi Diklat akademis melalui *'bridging course/training.'*
- 4) Terjadinya fleksibilitas seperti yang dijelaskan pada butir 2 dan 3 hanya mungkin dilaksanakan apabila program-program Diklat yang dikembangkan dan dilaksanakan memenuhi karakteristik sistem Diklat yang fleksibel

f. Bagaimana mengelola sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel?

Untuk dapat menyelenggarakan Diklat yang permeabel dan fleksibel dengan efektif, perlu diperhatikan kondisi-kondisi berikut :

1) Pengelolaan tenaga pengajar dan peserta Diklat

Sistem Diklat kejuruan yang permeabel dan fleksibel perlu memperhatikan aspek pengelolaan tenaga pengajar dan peserta Diklat. Kedua aspek tersebut akan menjadi faktor penentu terhadap keberhasilan pelaksanaannya. Berbeda dengan sistem Diklat yang selama ini diterapkan, pengelolaan tenaga pengajar dan peserta dengan sistem ini akan lebih dinamis, karena harus memperhatikan karakteristik setiap peserta Diklat yang mempunyai kemampuan/kecepatan belajar yang berbeda.

2) Penerimaan Peserta Diklat

Mekanisme dan persyaratan penerimaan peserta Diklat pada sistem yang permeabel dan fleksibel perlu dirancang dan disiapkan secara khusus, karena konsekuensi pola pembelajaran tersebut memungkinkan setiap calon peserta Diklat mengikuti program kapan saja (tidak harus awal tahun) setelah menjalani proses artikulasi melalui mekanisme RPL/RCC.

3) Penilaian dan sertifikasi

Pengakuan terhadap penguasaan kompetensi akan didasarkan kepada bukti-bukti yang dapat dipertanggungjawabkan, bahwa

seseorang telah menguasai kompetensi tertentu. Dalam rangka inilah perlu distandarkan suatu sistem pengujian dan sertifikasi yang meliputi standar, prosedur dan mekanisme, instrumen serta sertifikasi hasil pengujian.

4) Pendekatan Pembelajaran

Pemberlakuan Diklat yang permeabel dan fleksibel menuntut penyesuaian pendekatan pembelajaran yang berbeda dari pendekatan pembelajaran konvensional. Pendekatan konvensional yang mengutamakan pembelajaran klasikal dimana siswa lebih banyak mendengarkan guru menjelaskan dan atau menyaksikan guru mendemonstrasikan harus sudah diminimalkan atau dikurangi.

Pembelajaran harus menempatkan siswa sebagai subyek yang mampu merencanakan pembelajarannya, menggali dan menginterpretasikan materi pembelajaran yang diperlukan, serta mengevaluasi pelaksanaan dan hasil pembelajarannya. Dengan demikian guru lebih berfungsi sebagai fasilitator.

Pendekatan tersebut di atas akan mendorong terciptanya iklim pembelajaran dimana :

- Siswa mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sampai tuntas (mastery level);

- Guru bukan merupakan satu-satunya sumber belajar;
- Tempat pembelajaran dapat terjadi dimana saja baik di sekolah maupun di dunia kerja;
- Siswa secara aktif menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa harus menunggu instruksi guru.

5) Bahan Ajar

Untuk mendukung pembelajaran yang optimal diperlukan bahan ajar (learning material) yang didesain dan dikemas sesuai pendekatan pembelajaran individual (individualized learning), sehingga memungkinkan siswa dapat belajar sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

6) Alat dan Bahan Praktik

Pada prinsipnya alat dan bahan harus mencukupi tuntutan kebutuhan pencapaian kompetensi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui pemanfaatan sumber-sumber yang ada diluar sekolah (*outsourcing*).

2. Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

A. Apa yang dimaksud Diklat berbasis Kompetensi ?

Diklat berbasis kompetensi (competency based training) adalah Diklat yang menitik beratkan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan spesifik dan sikap sesuai dengan

yang harus dilakukan dan diterapkan di dunia kerja. Pengetahuan dan keterampilan tersebut harus dapat didemonstrasikan dengan standar kompetensi yang berlaku.

Konsep CBT pada hakikatnya berfokus pada apa yang dapat dilakukan oleh seseorang (kompeten) sebagai hasil atau akibat (output) dari pembelajaran. Seseorang dikatakan kompeten apabila mampu melaksanakan tugas-tugas yang ada di dunia kerja, artinya harus mampu mentransfer ketrampilan dan pengetahuan pada kondisi dunia kerja, merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan serta mengatasi permasalahan yang timbul dalam pekerjaan.

b. Mengapa perlu Diklat berbasis Kompetensi

Pendekatan pembelajaran konvensional yang telah diimplementasikan bertahun-tahun ternyata kurang mampu menjawab permasalahan kebutuhan tenaga kerja. Tenaga kerja yang dihasilkan selama ini belum memiliki kompetensi yang memadai, sehingga banyak menciptakan pengangguran. Sementara di sisi lain banyak peluang kerja yang masih belum terisi. Hal itu menunjukkan rendahnya kualitas tenaga kerja yang dihasilkan melalui pendekatan pembelajaran konvensional. Untuk lebih jelasnya uraian mengapa diklat berbasis kompetensi memiliki keunggulan dibanding

program diklat konvensional, perhatikan karakteristik berikut :

Karakteristik Dasar yang Membedakan Program Diklat Berbasis Kompetensi dan Program Diklat Konvensional

Aspek	Program Diklat Berbasis Kompetensi	Program Diklat Konvensional
Apa yang dipelajari siswa	• Didasarkan kompetensi atau tugas-tugas yang relevan. • Kompetensi tersebut didiskripsikan secara jelas apa yang harus dikerjakan, dan seluruhnya harus dicapai dan dikuasai secara lengkap oleh siswa	• Didasarkan pada disiplin ilmu atau mata pelajaran (Subject Matter). • Siswa jarang sekali mengetahui dengan tepat apa yang akan dipelajari pada setiap program pembelajaran. Program pembelajaran biasanya disusun sesuai bab, pokok bahasan yang kurang berarti dalam bidang pekerjaan
Bagaimana siswa belajar	• Siswa disediakan bahan ajar (modul) yang didesain untuk membantu mereka agar dapat menyelesaikan setiap tugasnya. Bahan-bahan itu diorganisasikan sedemikian rupa agar setiap siswa dapat memperlambat, mempercepat, berhenti atau mengulang kembali apabila diperlukan. Pada setiap bagian	• Umumnya siswa mendengarkan guru mengajar di depan kelas, memperhatikan guru mendemonstrasikan, diskusi dan beberapa pembelajaran berfokus pada guru. Siswa hanya mempunyai sedikit kontrol terhadap pembelajaran yang mereka lakukan. Biasanya sangat jarang umpan balik pengembangan yang diberikan untuk siswa

	dilengkapi dengan umpan balik secara periodik, untuk memberi kesempatan siswa melakukan koreksi terhadap kemampuan unjuk kerja yang sedang berlangsung	
Kapan siswa dinyatakan telah menyelesaikan satu tugas, dan boleh melanjutkan ke tugas berikutnya.	• Setiap siswa disediakan cukup waktu untuk menyelesaikan satu tugas, sebelum berpindah pada tugas berikutnya • Setiap siswa dituntut melakukan unjuk kerja setiap tugas sampai pada tahap penguasaan. • Penilaian hasil belajar berdasarkan pencapaian standar kompetensi tertentu (penilaian acuan patokan).	• Biasanya sekelompok siswa disediakan waktu yang sama untuk menyelesaikan setiap unit pembelajaran. Sekelompok siswa kemudian berpindah pada unit pembelajaran berikutnya, meskipun waktu yang ditetapkan terlalu singkat atau terlalu lama. • Siswa mengerjakan ujian tertulis dan hasilnya dibandingkan dengan nilai perolehan kelompok /kelas (penilaian acuan norma). Siswa diperkenankan melanjutkan ke unit pembelajaran berikutnya, meskipun nilai perolehannya sangat marginal atau bahkan gagal

C. Bagaimana penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi ?

Diklat berbasis kompetensi pada dasarnya memberikan layanan pembelajaran secara individu, oleh karena itu penyelenggaraannya akan berhasil efektif dan efisien apabila :

- Menyediakan bahan ajar (modul) yang memadai baik jumlah, jenis dan kualitasnya;
- Menyediakan waktu belajar yang cukup sesuai kecepatan dan kemampuan belajar masing-masing peserta Diklat;
- Menyediakan fasilitas pembelajaran yang memungkinkan melakukan pembelajaran klasikal di sekolah dan praktek industri di luar sekolah;
- Melaksanakan penilaian apabila peserta diklat telah siap;
- Memberikan pengakuan terhadap hasil-hasil belajar yang dimiliki sebelumnya dan diperoleh di luar program belajar di sekolah.

Adapun komponen-komponen yang perlu dipersiapkan dalam penyelenggaraan CBT adalah :

1. Standar kompetensi
2. Program diklat
3. Sistem akreditasi
4. Sistem manajemen diklat
5. Sistem Penilaian & sertifikasi
6. Sistem pemantauan dan evaluasi

B. Re-engineering SMK

1. Apa yang dimaksud Re-engineering SMK?

Re-Engineering SMK adalah penataan bidang/program keahlian, penataan sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan menuju peningkatan peran SMK menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Terpadu (PPKT).

a. Penataan bidang/program keahlian

Penataan bidang/program keahlian merupakan upaya penyesuaian bidang dan program keahlian yang ada di seluruh SMK (Negeri dan Swasta) agar sesuai dengan potensi wilayah dan kebutuhan pasar kerja.

Hasil penataan bidang/program keahlian akan bermanfaat bagi :

- Sekolah Menengah Kejuruan; karena bidang/program keahlian yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja;
- Calon siswa dan orangtua siswa; karena dapat memilih bidang/ program keahlian yang memungkinkan keterserapannya di dunia kerja;
- Dunia usaha/industri; karena memudahkan mencari calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya;
- Instansi pembina; karena memperoleh informasi kebutuhan wilayah/daerah sebagai

bahan dalam penetapan kebijakan, perencanaan dan strategi pembinaan.

b. Penataan sistem penyelenggaraan Diklat

Penataan sistem penyelenggaraan Diklat di SMK diarahkan untuk mendukung keterlaksanaan sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel dimana SMK merupakan bagian integral dari sistem Diklat kejuruan yang ada di wilayah/daerah.

c. Penataan pendekatan pembelajaran

Pendekatan pembelajaran pada SMK secara bertahap akan mengarah kepenerapan CBT dengan taat azas. Oleh karena itu sejalan dengan pelaksanaan re-engineering di wilayah/daerah dilakukan penataan ulang program Diklat/kurikulum agar memenuhi prinsip-prinsip kurikulum berbasis kompetensi serta melengkapinya dengan bahan ajar/modul dan standar pelayanan minimum atau standar operasional prosedur pembelajaran.

2. *Apa hasil yang diharapkan dari Re-engineering SMK?*

Hasil yang diharapkan dapat dicapai melalui Re-engineering SMK adalah :

- a. Tertatanya bidang dan program keahlian SMK sesuai dengan potensi wilayah dan kebutuhan pasar kerja;

- b. Terlaksananya pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi (Competency Based Training);
- c. Terselenggaranya sistem Diklat yang permeabel dan fleksibel
- d. Terbentuknya SMK yang berfungsi sebagai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Terpadu (PPKT) yang mampu menyelenggarakan :
 - Diklat Reguler
 - Diklat kompetensi (short courses)
 - Layanan jasa dan produk
 - Diklat lanjutan (politeknik)
 - Pembinaan SMK kelas jauh

3. Bagaimana Tahapan Pelaksanaan Re-engineering SMK

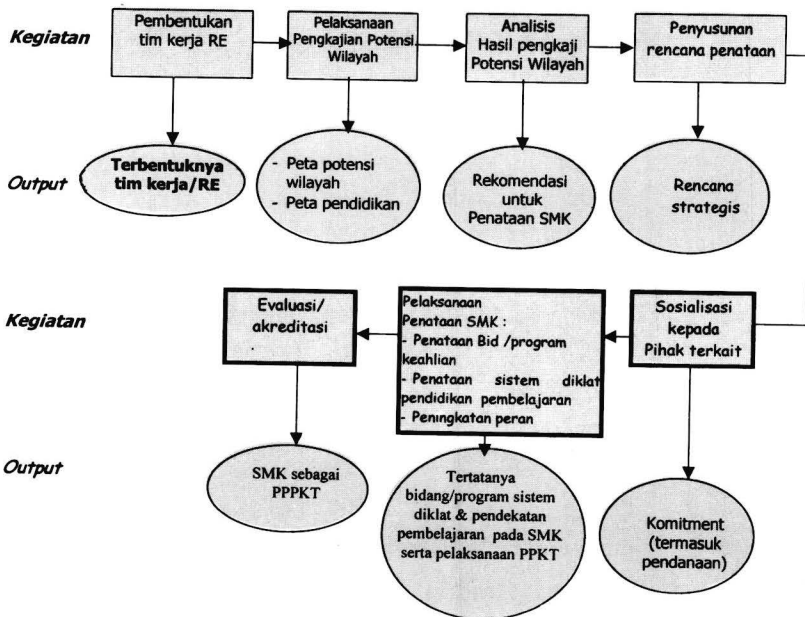
Re-engineering SMK dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Pembentukan tim kerja; tim kerja ini berasal dari beberapa unsur instansi terkait yang bertugas untuk melaksanakan pengkajian;
- b. Pelaksanaan pengkajian potensi wilayah/daerah untuk memperoleh gambaran tentang peta tenaga kerja, peta potensi ekonomi dan peta pendidikan pada setiap kabupaten/kota;
- c. Analisis dan perumusan rekomendasi penataan SMK;
- d. Penyusunan rencana penataan SMK tingkat kabupaten dalam bentuk RENSTRA

- e. Sosialisasi kepada pihak-pihak terkait untuk menghasilkan komitmen tindak lanjut program penataan SMK;
- f. Pelaksanaan penataan bidang/program keahlian SMK, penataan sistem Diklat dan pendekatan pembelajaran sesuai dengan komitmen yang disepakati;

Secara sistematis kegiatan Re-engineering SMK dapat digambarkan sebagai berikut :

Tahapan Kegiatan Re-engineering



4. Unsur Mana Saja yang Terlibat dalam Pelaksanaan Re-engineering SMK ?

Unsur-unsur yang terlibat dalam pelaksanaan re-engineering adalah :

- a. Pelaksana Diklat, seperti SMK, BLK, perguruan tinggi, dan lembaga-lembaga pelatihan terkait (kursus);
- b. Pengambil kebijakan terkait seperti Bappeda Dinas pendidikan, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta DPRD;
- c. Asosiasi profesi seperti Masyarakat Kelistrikan Indonesia (MKI), Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI), Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dan sebagainya;
- d. Asosiasi Dunia Usaha/Industri, seperti KADIN dan APPINDO;
- e. Donatur-donatur baik instansi pemerintah maupun nonpemerintah;
- f. Pemakai tamatan seperti DU/DI, pemerintah, lembaga nonpemerintah;
- g. Wakil masyarakat seperti orang tua siswa, tokoh masyarakat, organisasi kemasyarakatan/LSM, asosiasi tenaga kerja;
- h. Lembaga terkait seperti, Direktorat Dikmenjur, Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG), BNSP, MPKP/MKPD dan Majelis Sekolah.

5. Bagaimana Penyelenggaraan Pendidikan di SMK ?

Pengembangan SMK menjadi Pusat Pelatihan Kejuruan Terpadu (PPKT) yang akan menjadi andalan dalam pengembangan SDM di wilayah/ daerah memerlukan :

- a. Standar institusi
- b. Standar program
- c. Standar pelaksanaan
- d. Standar penilaian dan sertifikasi

a. Standar Institusi

1) Organisasi Internal dan Eksternal

Peran SMK pada masa yang akan datang harus mampu menghadapi tantangan persaingan yang ketat dan tajam, serta memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan yang terjadi di dunia kerja dan lingkungan sekitar. Oleh karena itu organisasi SMK harus dinamis, fleksibel dan efisien, mampu mewartakan peran serta masyarakat dan memiliki jaringan kerjasama dengan organisasi eksternal.

Secara internal SMK minimal memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga

2. Wakil-wakil kepala sekolah, sesuai kebutuhan organisasi
3. Kelompok tenaga fungsional terdiri atas tenaga kependidikan, laboran/teknisi dan pustakawan
4. Tata Usaha, untuk mendukung manajemen dan melayani ketatausahaan sekolah.

Dalam rangka menjalin kerjasama dengan pihak eksternal organisasi baik yang terkait dengan ketenagakerjaan maupun pengembangan program setiap SMK harus memiliki organisasi yang dapat memwadahi kerjasama dengan pihak luar misalnya :

1. Majelis atau dewan sekolah (MS) yang merupakan lembaga independen sebagai wadah peran serta masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Diklat di sekolah yang bersangkutan.
2. Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3), yang merupakan organisasi orangtua siswa.
3. Institusi pasangan (DU/DI) sesuai bidang/program yang dikembangkan.

Diluar itu akan terdapat organisasi eksternal yang fungsinya berkaitan erat dengan pembinaan, pengembangan dan pengendalian pelaksanaan Diklat di SMK yaitu Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Badan

tersebut pada tingkat nasional akan dilengkapi dengan lembaga sertifikasi profesi (LSP) sesuai dengan keahlian yang berkembang. Sedangkan pada tingkat wilayah/daerah dimungkinkan dibentuk lembaga perwakilan BNSP.

Tugas BNSP adalah menetapkan kebijakan standarisasi dan sertifikasi profesi serta mengakreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi.

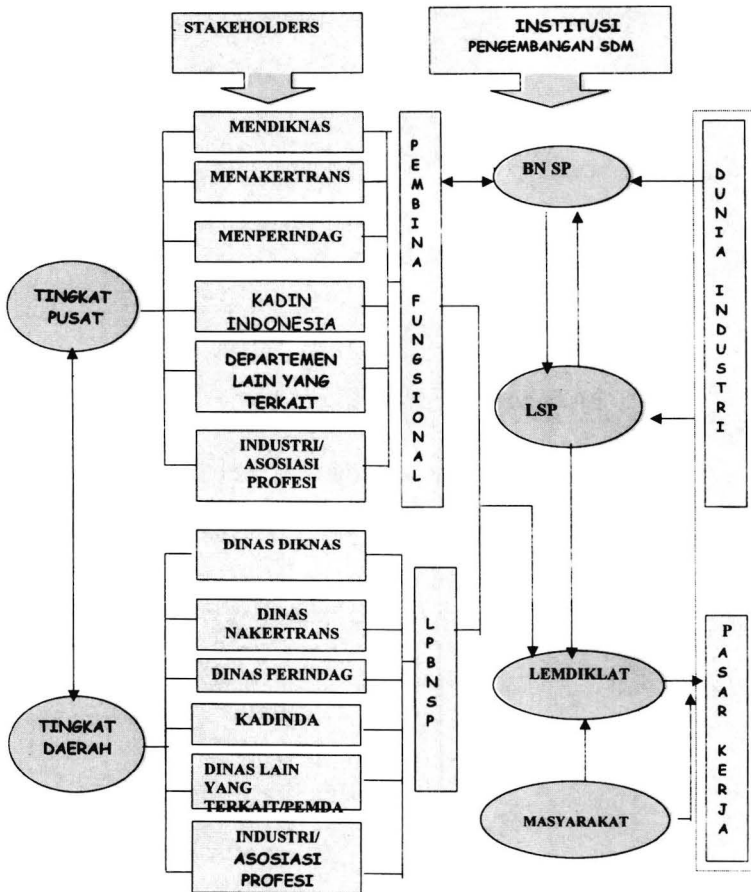
Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut BNSP mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan standardisasi dan sertifikasi profesi;
- b. pengukuhan standar kompetensi kerja;
- c. pelaksanaan akreditasi lembaga sertifikasi profesi;
- d. penyusunan pedoman standardisasi dan sertifikasi profesi serta akreditasi lembaga;
- e. pengembangan sistem informasi standardisasi sertifikasi profesi;
- f. pelaksanaan kerjasama standardisasi dan sertifikasi profesi;
- g. pengendalian pelaksanaan standardisasi dan sertifikasi profesi.

Adapun LSP yang pembentukannya dilakukan oleh masyarakat profesi/keahlian tertentu pada dasarnya merupakan lembaga independen yang bertugas mengembangkan

standar kompetensi kerja, melakukan uji kompetensi dan sertifikasi serta melakukan akreditasi terhadap Lemdiklat yang secara sukarela ingin menjadi bagian dari jaringan kerja LSP.

Keterkaitan Lemdiklat dengan organisasi eksternal pengembangan SDM dapat digambarkan pada diagram berikut :



2) Fasilitas/sarana prasarana

Untuk mendukung proses pembelajaran dalam rangka pembentukan kompetensi, sebuah SMK harus mampu menyediakan fasilitas tanah, gedung, perabot, alat dan bahan perpustakaan serta infrastruktur lainnya. Penyediaan sarana prasarana tersebut dapat berupa pemilikan sendiri atau melalui usaha kerjasama dengan pihak lain (outsourcing)

3) Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan terdiri dari guru dan non guru. Standar kompetensi untuk guru meliputi :

- Kompetensi mengajar/kependidikan yang dibuktikan dengan Akta mengajar;
- Kompetensi bidang keahlian yang harus diajarkan dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau setidaknya sertifikat alih profesi;
- Kemampuan manajerial khususnya bagi guru yang diberi tugas tambahan seperti kepala sekolah.

Standar kompetensi untuk tenaga kependidikan non guru seperti : teknisi, laboran, pustakawan dibuktikan dengan sertifikat penguasaan kompetensi pada bidangnya.

b. Standar Program Diklat

1) Standar Kompetensi Tamatan

Pada prinsipnya penetapan kompetensi tamatan SMK mengacu kepada standar kompetensi yang dituntut dunia kerja (DU/DI) sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Penetapan program pembelajaran yang harus ditempuh oleh peserta Diklat (siswa), ditetapkan berdasarkan kompetensi-kompetensi tersebut.

Acuan penyusunan program pembelajaran bukan hanya tuntutan kompetensi satu industri atau perusahaan, tetapi mempertimbangkan sejumlah DU/DI dalam bidang keahlian sejenis dengan berbagai karakteristik dan kondisi yang sangat beragam. Untuk itu perlu ditetapkan suatu standar kompetensi yang disepakati bersama oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan. Dalam kaitan ini diperlukan satu standar kompetensi yang secara umum mewakili tuntutan utama berbagai karakteristik dan katagori variasi DU/DI yang kemudian menjadi Standar Kompetensi Nasional (SKN). Isi SKN adalah seluruh kompetensi lengkap yang dituntut oleh suatu bidang

pekerjaan, mulai dari tingkat yang paling rendah/dasar sampai tingkat paling tinggi. Karena itu yang menjadi standar kompetensi tamatan SMK hanya sebagian dari kompetensi-kompetensi yang terdapat dalam SKN, yaitu kumpulan kompetensi pada level tertentu yang dapat dicapai oleh program Diklat yang diselenggarakan pada lembaga pendidikan level SMK.

Tamatan SMK disiapkan untuk menjadi tenaga kerja pada keahlian dan level pekerjaan tertentu. Tuntutan kompetensi tenaga kerja Indonesia pada umumnya dan tenaga kerja industri/dunia usaha tertentu, ternyata tidak semata-mata menuntut kemampuan melaksanakan kemampuan teknis bekerja sebagaimana dituangkan dalam SKN, tetapi masih dituntut kemampuan lain yang secara utuh menjadi "milik pribadi" tenaga kerja tamat SMK. Karena itu standar kompetensi tamatan tidak semata-mata berisi kompetensi kemampuan teknis bekerja, tetapi juga berisi kemampuan non teknis pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya lebih merupakan persyaratan kepribadian (personality). Kemampuan non teknis itu mencakup dua hal, yaitu pertama kemampuan-kemampuan berperilaku normatif baik sebagai

pribadi, sebagai makhluk sosial, maupun sebagai makhluk Tuhan. Kedua, kemampuan-kemampuan berperilaku yang mengarah kepengembangan dirinya, baik dalam rangka peningkatan prestasi kerja di lingkungannya maupun dalam rangka peningkatan kualifikasi strata pendidikannya.

Atas dasar itulah maka standar kompetensi tamatan SMK dirancang mengandung tiga (3) komponen kompetensi yang merupakan satu kesatuan, dimana satu sama lainnya saling berkait dalam membentuk pribadi utuh tamatan yaitu :

1. **Komponen kompetensi normatif;**
Berisi bahan-bahan pembelajaran untuk membentuk kepribadian yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, memiliki rasa tanggungjawab baik secara pribadi, sebagai pekerja, maupun sebagai anggota masyarakat bangsa Indonesia pada umumnya.
2. **Komponen kompetensi adaptif;**
Berisi kemampuan-kemampuan yang dapat membekali tamatan dalam mengembangkan dirinya, seperti kemampuan berkomunikasi dan memanfaatkan informasi,

berpikir logis dan kritis, dan berkepribadian selalu ingin maju.

3. **Komponen kompetensi produktif;**
Berisi kompetensi-kompetensi kemampuan teknis bekerja sesuai dengan keahliannya sebagaimana tercantum dalam SKN.

2) *Standar Paket Pembelajaran*

Paket Pembelajaran (Learning Package) pada dasarnya adalah jabaran lebih lanjut dari standar kompetensi tamatan, berisi tentang apa yang harus dipelajari dan bagaimana mempelajarinya agar peserta diklat dapat menguasai kompetensi kompetensi yang telah ditetapkan sebagai standar kompetensi tamatan.

Paket Pembelajaran (Learning Package) pada dasarnya adalah jabaran lebih lanjut dari standar kompetensi tamatan, berisi tentang apa yang harus dipelajari dan bagaimana mempelajari agar peserta diklat dapat menguasai kompetensi - kompetensi yang telah ditetapkan sebagai standar kompetensi tamatan.

Paket pembelajaran ini dikemas dalam dua bentuk dokumen yang saling melengkapi, yaitu :

1. Garis-garis Besar Program Diklat (GBPP) yang menggambarkan pokok-pokok materi pembelajaran (pendidikan dan pelatihan), dan bagaimana materi tersebut diorganisasikan.
2. Bahan ajar berupa modul yang berisi informasi yang harus dikuasai dan latihan yang harus dilaksanakan peserta didik, untuk mencapai penguasaan setiap kompetensi.

3) *Standar Pengujian dan Sertifikasi*

Penyelenggara Diklat tidak lagi otomatis menjadi pihak yang berkewenangan melakukan pengujian dan memberikan sertifikat terhadap siswanya. Secara bertahap pelaksanaan pengujian dan sertifikasi harus dipercayakan kepada lembaga independen yang memiliki kewenangan melakukan pengujian dan menerbitkan sertifikat kompetensi.

Khusus untuk program diklat yang membekali siswa dengan kemampuan akademik (Normatif dan Adaptif) pengujiannya distandarkan oleh Pusat Pengujian Balitbang Depdiknas yang pada suatu saat statusnya diarahkan menjadi lembaga pengujian independen.

Bagi sekolah yang pada suatu saat menginginkan sekolahnya menjadi lembaga pengujian, maka sekolah yang bersangkutan harus terlebih dahulu dapat menunjukkan bahwa prosedur dan mekanisme pengujian dalam proses KBM yang diselenggarakan oleh sekolah tersebut dapat memberikan jaminan mutu kepada pihak LSP.

c. Standar Pelaksanaan

1) Pembukaan, Penutupan Institusi dan Program Keahlian

Pembukaan dan atau penutupan institusi SMK pada dasarnya sangat tergantung kepada tuntutan kebutuhan pengembangan SDM di wilayah/daerah setempat.

Pembukaan institusi SMK baru sangat dimungkinkan, jika terdapat tuntutan kebutuhan SDM yang terkait dengan peran dan fungsi SMK atau PPKT. Tuntutan kebutuhan tersebut harus dibuktikan dengan kajian yang obyektif dan mendalam tentang kebutuhan tenaga kerja dan atas dasar kebijakan pemerintah daerah. Inisiatif pembukaan bisa berasal dari masyarakat, atau bisa juga berasal dari pihak pemerintah. Dalam hal inisiatif

berasal dari pemerintah, harus dipertimbangkan terlebih dahulu untuk mengoptimalkan institusi SMK/PPKT yang sudah ada.

Penutupan suatu institusi SMK/PPKT hanya dimungkinkan, jika secara hukum atau karena tuntutan masyarakat yang sama sekali tidak dapat dihindari. Dengan kata lain, tidak ada alasan menutup suatu institusi SMK/PPKT selama institusi tersebut masih dapat menjalankan peran dan fungsi dan tidak melanggar hukum.

Pembukaan suatu bidang/program keahlian yang diselenggarakan didasarkan atas hasil studi kelayakan, didukung oleh kebijakan pemerintah daerah, serta ada jaminan sumber daya untuk keberlangsungannya. Penutupan bidang/program keahlian dimungkinkan jika program tersebut tidak diperlukan lagi oleh dunia kerja dan masyarakat.

2) Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pada SMK/PPKT menggunakan pendekatan "Pembelajaran Berbasis Kompetensi (Competency Based Training)". KBM dilaksanakan di dua tempat yaitu di sekolah dan di dunia kerja. Oleh karena

itu KBM harus dirancang, dilaksanakan dan di evaluasi secara bersama-sama antara sekolah dan dunia kerja.

3) Evaluasi Belajar Siswa

Penilaian belajar siswa dilaksanakan secara menyeluruh yang meliputi :

- Aspek substansi yang menggambarkan penguasaan kognitif, afektif dan psikomotor dari setiap substansi yang dipelajari;
- Aspek pengembangan kepribadian normatif dan pengembangan kepribadian unggul entrepreneurship.

Konsisten dengan pendekatan CBT dalam pembelajaran, evaluasi belajar siswa menggunakan pendekatan Penilaian Acuan Patokan (PAP) yang dilaksanakan secara berkelanjutan baik menyangkut proses maupun hasil belajar siswa.

d. Standar Penilaian SMK

Penilaian institusi SMK dilakukan melalui akreditasi dan evaluasi internal.

Akreditasi

Akreditasi merupakan penilaian terhadap institusi/lembaga dan program Diklat yang

dilaksanakannya, untuk mendapatkan legalitas atau pengakuan secara resmi tentang program Diklat yang dikembangkan di sekolah.

Akreditasi diperlukan untuk menilai kinerja komponen pendidikan dalam rangka mendapatkan pengakuan dan jaminan bahwa standar program yang dikembangkan institusi/lembaga pendidikan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana serta komponen lainnya telah sesuai dengan tuntutan Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Untuk memperoleh pengakuan secara resmi atas mutu dan kuantitas komponen pendidikan, akreditasi dilakukan dengan melibatkan pihak eksternal atau pihak independen

Evaluasi Internal (Self Assesment)

Evaluasi internal (Self assesment) adalah merupakan suatu proses penilaian secara mandiri oleh SMK dalam rangka mengukur ketercapaian program Diklat sesuai dengan standar pelayanan minimal.

Kalau akreditasi dilakukan oleh pihak eksternal, maka evaluasi internal mandiri (self assesment) dilakukan oleh pihak

sekolah dengan menggunakan komponen dan indikator penilaian yang sama.

Evaluasi internal perlu dilakukan secara berkala, seperti tahunan atau jangka waktu yang tertentu ditetapkan oleh SMK untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi; antara lain dalam pelaksanaan KBM dan melakukan perbaikan-perbaikan sesuai dengan tuntutan pencapaian tujuan.

Kualifikasi SMK

Kualifikasi SMK merupakan suatu pengkategorian atau pengelompokan SMK dalam peringkat-peringkat berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Peringkat tersebut dapat menggunakan dasar ;

- Cakupan layanan SMK yang dinilai (internasional, nasional, propinsi atau kabupaten);
- Keterserapan tamatan SMK di industri pada wilayah cakupan;
- Kemampuan dan intensitas kerjasama SMK dengan institusi lain untuk masing-masing wilayah cakupan;
- Kelayakan pendapatan tamatan SMK di industri pada masing-masing wilayah cakupan.

Proses pemberian kualifikasi hendaknya dilakukan oleh institusi/lembaga yang

independen dan kompeten serta dapat mewakili pandangan masyarakat secara umum. Dengan demikian hasil dari proses kualifikasi ini akan benar-benar mencerminkan kinerja SMK yang dinilai, dan konfirmasi atas hasil kualifikasi diberikan oleh masyarakat luas dalam bentuk pengakuan (*recognition*).

Pada prinsipnya proses kualifikasi ini merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari proses akreditasi dan evaluasi mandiri SMK.

Sebagaimana halnya dengan akreditasi, hasil kualifikasi ini sifatnya merupakan sebagai informasi yang selanjutnya dilaporkan kepada masyarakat. Dengan demikian, proses semacam ini akan memotivasi setiap SMK untuk berlomba-lomba mencapai peringkat terbaik.

BAB III
PELAKSANAAN KEBIJAKAN REPOSISI
PENDIDIKAN KEJURUAN MENJELANG 2020

A. Mekanisme Pelaksanaan

Agar reposisi pendidikan dan pelatihan kejuruan dapat dilaksanakan sesuai dengan prinsip otonomi daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia, perlu mekanisme pelaksanaan yang dapat mengatur peran pusat dan daerah, serta tahapan kegiatannya

1. Bagaimana peran pusat dan daerah ?

b. Peran Pusat

Secara garis besar, peran pusat dalam reposisi pendidikan dan pelatihan kejuruan meliputi :

- 1) Formulasi konsep sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang permeabel dan fleksibel untuk dijadikan acuan ;
- 2) Mendorong terbentuknya institusi/lembaga independen yang akan bertanggungjawab :
 - Mewujudkan standar kompetensi nasional, regional dan internasional;
 - Mewujudkan standar program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi ;

- Mewujudkan standar sistem pengujian dan sertifikasi serta akreditasi kelembagaan;
- Mewujudkan institusi yang mampu mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan diklat dan pelaksanaan sertifikasi.
- Memberi masukan terhadap kebijakan pengembangan pendidikan kejuruan secara nasional.

c. Peran Daerah

Peran daerah dalam kaitan dengan reposisi pendidikan dan pelatihan kejuruan mencakup :

- 1) Menumbuhkan komitmen dan inisiatif semua "Stakeholder" di daerah;
- 2) Memasyarakatkan konsep reposisi pendidikan dan pelatihan kejuruan;
- 3) Mengidentifikasi potensi pengembangan pendidikan dan pelatihan yang ada di wilayah/daerahnya;
- 4) Mendorong terbentuk LP-BNSP di wilayah/daerah yang akan mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Diklat yang permeabel dan fleksibel, pengujian dan sertifikasi.
- 5) Menyediakan dana pengembangan sumberdaya manusia sebagai prioritas pembangunan di wilayah/daerah;
- 6) Membuat peraturan daerah menyangkut Diklat profesi dan kaitannya dengan

ketenagakerjaan, rekrutmen tenaga kerja, keterlibatan masyarakat dalam Diklat serta pembiayaannya.

2. Bagaimana Tahapan Pelaksanaan Reposisi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Pertama, sosialisasi kebijakan Reposisi Dikjur kepada pihak terkait baik di pusat maupun di wilayah.

Kedua, pembentukan panitia kerja. Panitia kerja (Panja) dimaksud merupakan perwakilan dari unsur-unsur yang harus terlibat dari berbagai instansi.

Ketiga, analisis potensi, meliputi :

- Potensi pendidikan dan pelatihan di wilayah/daerah;
- Potensi ekonomi dan sumberdaya alam yang dimiliki wilayah/daerah;
- Kondisi ketenagakerjaan dan proyeksinya sesuai rencana pengembangan wilayah/daerah;

Keempat, menyusun rencana penataan Dikjur untuk jangka waktu lima tahun ke depan, tahapan sebagai berikut :

- Melakukan koordinasi dengan pihak terkait dalam penyelenggaraan Diklat antara lain Dinas Diknas, Dinas Naker, Yayasan atau lembaga penyelenggara Diklat;
- Menyusun proyeksi kebutuhan bidang keahlian dan level kompetensi sesuai proyeksi kebutuhan tenaga kerja;

- Mengatur tanggungjawab masing-masing Lemdiklat yang ada untuk menyelenggarakan Diklat sesuai dengan kapasitas masing-masing lembaga;
- Menyusun sistem pengelolaan Diklat terpadu yang mengatur tentang tanggungjawab, mekanisme dan pengendalian penyelenggaraan;
- Menyiapkan berbagai peraturan perundang-undangan (regulasi) sesuai dengan tuntutan perubahan hasil penataan.

Kelima, pelaksanaan penataan sistem Diklat kejuruan di wilayah/daerah

Keenam, membentuk lembaga independen yang akan menggantikan Panja dalam bentuk LP-BNSP.

B. Jaringan Kerjasama (Net Working)

1. Siapa yang terlibat dalam pengembangan sistem Dikjur yang permeabel dan fleksibel ?

Penataan sistem Dikjur akan melibatkan banyak pihak antara lain :

- penyelenggara diklat;
- pembuat kebijakan (Dinas Diknas , Dinas Naker, Dinas Perindag, DPRD);
- asosiasi profesi;
- penyandang dana/donatur;
- asosiasi dunia usaha/industri;
- pemakai tamatan;
- wakil masyarakat;
- Lembaga pembina fungsional seperti Dit Dikmenjur, PPPG.

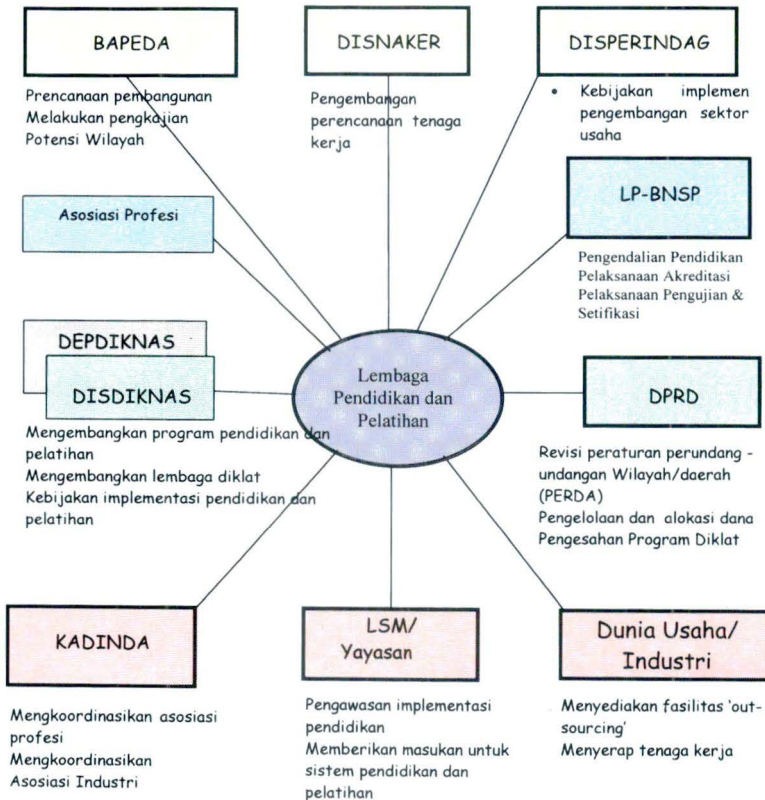
Pada tingkat pusat Dit. Dikmenjur berupaya menjadi inisiator di internal Depdiknas dengan melibatkan Direktorat teknis lainnya pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Dikmas, Pembina Politeknik di Ditjen Pendidikan Tinggi maupun di luar Depdiknas seperti Depnaker, Deprindag, Dunia Usaha, Asosiasi profesi dan instansi terkait lainnya.

Pada tingkat wilayah/daerah Dinas Diknas bersama Pemda diharapkan dapat mengambil inisiatif untuk mengembangkan jaringan kerjasama pada pihak-pihak terkait di wilayah/daerah masing-masing.

2. Bagaimana menciptakan jaringan kerjasama ?

Bentuk jaringan kerjasama pengembangan sistem Dikjur dapat dilihat pada gambar berikut :

JARINGAN KERJASAMA PENGEMBANGAN SISTEM DIKJUR



LAMPIRAN

KOMPOSISI JUMLAH SMK MENURUT KELOMPOK PROGRAM PROYEKSI 2005 – 2020

KELOMPOK PROGRAM	TOTAL SMK (NEGERI & SWASTA)				
	2000	2005	2010	2015	2020
1. Pertanian	105	1.174	1.614	2.310	2.973
* Perkebunan		607	835	1.195	1.538
* Peternakan		202	278	398	513
* Perikanan Darat		202	278	398	513
* Tekn. Makanan		162	223	319	410
2. Teknologi dan Industri	1.458	931	1.280	1.832	2.358
* B,E,L,M,O		607	835	1.195	1.538
* Teknologi Kimia		202	278	398	513
* Disain Grafis		81	111	159	205
* Pertambangan		40	56	80	103
3. Pariwisata & Kesej.Masy	343	567	779	1.115	1.435
4. Bisnis dan Manajemen	2.192	364	501	717	923
5. Seni dan Kerajinan	65	324	445	637	820
6. Kelautan	81	405	556	796	1.025
* Pelayaran		121	167	239	308
* Penangkapan Ikan		202	278	398	513
* Aqua Kultur		81	111	159	205
7. Teknologi Informasi	25	283	390	557	718
TOTAL SMK	4.169	4.048	5.565	7.964	10.253

(Skenario-2)

Digandakan Oleh
Proyek Pengembangan Sistem dan Standard Pengelolaan SMK Jakarta
Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan Tahun Anggaran 2001

Perpustakaan
Jenderal K

373

D