



KETERAMPILAN MENJELANG 2020

UNTUK ERA GLOBAL

**Direktorat
Kebudayaan**

Laporan Satuan Tugas Tentang

Pengembangan

Pendidikan Dan Pelatihan Kejuruan

Di Indonesia

Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan

Jakarta

373.24
KET

KETERAMPILAN MENJELANG 2020

UNTUK ERA GLOBAL

**Laporan Satuan Tugas Tentang
Pengembangan
Pendidikan Dan Pelatihan Kejuruan
Di Indonesia
Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan
Jakarta**

THE
JOURNAL
OF
THE
ROYAL
ANTHROPOLOGICAL
INSTITUTE
OF GREAT
BRITAIN
AND IRELAND
PART I
1901



REPUBLIK INDONESIA
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

KATA PENGANTAR



Laporan “Keterampilan Menjelang 2020”, diserahkan kepada saya oleh satuan tugas inter departemen. Satuan Tugas ditugaskan untuk memberikan rekomendasi-rekomendasi dalam: (1) mengadakan perubahan pada sistem Pendidikan Menengah Kejuruan yang sekarang ini; dan (2)

bagaimana sistem yang diperbarui ter-sebut dapat masuk ke dalam Sistem Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional yang akan dibentuk. Menyadari sulitnya tugas ini, saya ingin menyatakan penghargaan yang setulus-tulusnya atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh satuan tugas ini.

Satuan Tugas telah mengetengahkan beberapa konsep dan isu penting, seperti misalnya, pelatihan berbasis kompetensi dan pentingnya keluwesan antara pendidikan akademik dan profesional. Konsep-konsep tersebut pada saat ini sedang dalam proses pelaksanaan, sedangkan isu yang dikemukakan sedang dalam bahasan. Dalam kaitan dengan organisasi dan pengaturan pendidikan dan pelatihan kejuruan pada tingkat nasional, termasuk peran dan tanggung jawab dari semua pihak terkait dalam hal yang penting ini, laporan ini mengandung usul di luar ruang lingkup dan tanggung jawab Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Dengan demikian, saya berpendapat bahwa usul ini merupakan masukan yang berharga bagi pembahasan-pembahasan tentang bagaimana pendidikan dan pelatihan kejuruan dapat diatur di tingkat nasional, tanpa maksud memperkirakan hasil dari pembahasan tersebut.

Secara umum, laporan 'Keterampilan Menjelang 2020' merupakan sumbangan berharga dalam usaha kita untuk memperbarui sistem Pendidikan Menengah Kejuruan yang berlaku sekarang ini. Usul dan rekomendasi yang dimuat dalam laporan ini perlu diuraikan lebih rinci lagi, sehingga dapat lebih diterima oleh tiap orang, baik di dalam maupun di luar departemen ini. Khususnya, dua usaha yang perlu dilakukan, yaitu: (1) uraian dan konsultasi lebih lanjut dengan semua pihak, baik yang di dalam maupun di luar sektor pendidikan yang akan terpengaruh oleh adanya perubahan-perubahan yang diusulkan; dan (2) perubahan program dan anggaran tahunan secara menyeluruh untuk Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagai cerminan dari rekomendasi dalam laporan ini.

Pada akhirnya, saya berharap agar semua lembaga/departemen pemerintah, yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pelatihan kejuruan, dan semua lembaga yang terkait di dunia swasta, mau menerima laporan ini sebagai sumbangan Departemen dalam rangka memperkuat seluruh sektor pendidikan dan pelatihan kejuruan di Indonesia. Khususnya, saya ingin menyerahkan laporan ini kepada Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional untuk dijadikan bagian dari lingkup pekerjaannya.

Jakarta, October 1997



Prof. Dr.-Ing. Wardiman Djojonegoro



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SATUAN TUGAS PERUMUS KEBIJAKAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KEJURUAN

Jl. Jenderal Sudirman -
Senayan,
Telp. 5731665 Ext. 390
Telp./Fax. 5739919,
Jakarta 10270

Profesor Dr. Ing. Wardiman Djojonegoro
Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Bapak Menteri yang terhormat,

Pada awal 1995 Bapak telah membentuk Satuan Tugas untuk mengkaji dan memberi saran tentang arah kebijakan pendidikan dan pelatihan kejuruan di masa mendatang serta menyiapkan suatu laporan mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk melaksanakan kebijakan LINK dan MATCH. Sebuah Kelompok Kerja dan Komite Pengarah dibentuk agar wakil-wakil dari industri dan wakil dari departemen maupun lembaga terkait terlibat aktif di dalamnya. Susunan keanggotaan dari Komite Pengarah dan Kelompok Kerja tersebut dapat dilihat pada Lampiran 3 laporan ini. Kami sangat menghargai pemikiran terhadap masalah yang menjadi pokok bahasan serta kontribusi mereka dalam pemikiran-pemikiran yang sangat berbobot yang disajikan dalam laporan ini.

Satuan tugas ini juga dibantu oleh pemerintah Jerman, Swiss dan Australia sehingga memungkinkan Satuan Tugas dapat melakukan kunjungan studi banding ke negara-negara Australia, Jerman, Inggris, Swiss, Thailand, Korea dan Taiwan. Studi banding tersebut memungkinkan Satuan Tugas untuk melihat secara langsung sistem pelatihan di negara-negara tersebut dan mengadakan diskusi-diskusi tentang rencana untuk perubahan dan pengembangan. Pemerintah Australia juga telah memberikan bantuan dalam penyusunan laporan ini dengan menugaskan salah satu dari tenaga seniornya.

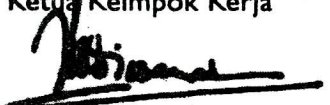
Saat ini kami merasa mendapatkan kehormatan untuk menyerahkan Laporan Satuan Tugas “Keterampilan Menjelang 2020” kepada Bapak Menteri. Laporan dan konsep-konsep yang tertuang mendapatkan dukungan dari semua anggota Komite Pengarah dan Kelompok Kerja, sebagaimana ditunjukkan dari tanda tangan mereka pada halaman-halaman berikut. Bahkan anggota-anggota Satuan Tugas yang berasal dari kalangan industri, menyatakan kesediaannya untuk terus memberikan dukungan dan bantuan di dalam pelaksanaan dari usul kami tersebut di kemudian hari.

Dalam kesempatan ini kami ingin menyatakan rasa terima kasih kami kepada mereka yang sampai saat ini telah membantu terlaksananya penyusunan Laporan Satuan Tugas ini. Mereka adalah staf dari PPPG Teknologi Bandung, PPPG Kejuruan Jakarta di Sawangan, dan PPPG Teknologi Malang, juga para staf POLMAN-ITB. Sekretariat Satuan Tugas telah memberikan andil yang cukup besar dalam menyelesaikan laporan ini.

Sekali lagi kami sampaikan bahwa laporan ini telah mendapatkan dukungan luas dari dunia industri dan departemen terkait lainnya; tugas utama selanjutnya adalah mencari jalan untuk pelaksanaannya secara bersama dalam satu keterpaduan kerangka kerja, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi Indonesia.

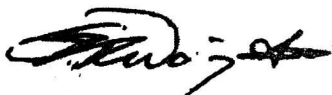
Akhirnya, kami akan sangat mendapat kehormatan bilamana Bapak Menteri dapat menerima laporan “Keterampilan Menjelang 2020” untuk dapat dipelajari.
Hormat kami,

Ir. Hadiwaratama M.Sc.E.
Ketua Kelompok Kerja



Jakarta, Desember 1995.

Prof. Dr. Ir. Hardjoko Wirjomartono
Ketua Komite Pengarah



Anggauta Satuan Tugas Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia

KOMITE PENGARAH



Prof. Dr. Ir. Sri Hardjoko W.



Ir. Hadiwaratama, M.Sc.E



Ir. Aburizal Bakrie



Ir. Pandri Prabono



Ir. Fadel Mohamad



Dra. Rae Sita Supit



Ir. Imam Taufik



Ir. Palgunadi P. Setyawan



Yudo -

Dr. Yudo Swasono



Sangaji.

Drs. Andi Sangaji Rachman



Tanri Abeng

Tanri Abeng, MBA



Trisura

Ir. Trisura Suhardi



Rahardi

Ir. Rahardi Ramelan



Bawazier

Dr. Fuad Bawazier



Djojosubroto

Dr. Dono Iskandar Djojosubroto



Sukirman

Prof. Sukirman



Marsetio

Prof. Dr. Marsetio Danuseputro



Achmady

Prof. Drs. Z.A. Achmady, MPA



Prof. Dr. Soedijarto, MA



Prof. Dr. Ir. Bambang S., M.Sc, DE.Sc



Prof. Ir. Sugijono



Prof. Ir. Machmud Hasjim, M.M.E



Prof. Dr. Ir. Soelarso



Pontjo Sutowo

Anggauta Satuan Tugas Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia

KELOMPOK KERJA



Drs. J. Pakpahan



Dr. Slamet PH, MA,
M.Ed, MLHR, Ph.D



Drs. Joko Sutrisno, MM



Prof. Dr. H.A.R. Tilaar



Dr. Ir. Hidayat Syarif



M. Odjak Siagian



Fr. J. Casutt, SJ



Dr. Slamet Raharjo



Dr. Jiyono, MA



Dr. Muljani A. Nurhadi



Dr. H. Umar Nimran, MA



Ir. Budhiarto S.



Dr. Anen



Drs. Andono



Ir. Diah Widyowatie



Noes Soediono



Ir. H. Agus G. Kartasasmita



Taufik Bahaudin, SE



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ari Soedarsono'.

Ari Soedarsono



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Soetarso'.

Soetarso, M.S.W



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A.A. Machrany'.

A.A. Machrany, MA



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Koes Baroto'.

Koes Baroto

DAFTAR ISI

	halaman
KATA PENGANTAR	iii
ANGGAUTA SATUAN TUGAS PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEJURUAN DI INDONESIA	vii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
PENDAHULUAN	xviii
SEKILAS MENGENAI LAPORAN INI	xxii
Bagian Pertama Tuntutan Ekonomi	I
Bagian Kedua Pendidikan Kejuruan untuk Masa Depan Indonesia	8
Bagian Ketiga Sistem Pelatihan yang Dipacu oleh Industri	13
Bagian Keempat Siswa dan Program Pelatihan	18
Bagian Kelima Jalur yang Fleksibel	29
Bagian Keenam Peyelenggara Pendidikan dan Pelatihan	35
Bagian Ketujuh Pengelolaan Sistem	49
Bagian Kedelapan Garis Besar Program untuk Pembaruan	63
LAMPIRAN 1 Konsep Paspor Keterampilan	74
LAMPIRAN 2 Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan - Struktur Organisasi	78
LAMPIRAN 3 Anggauta Satuan Tugas	79

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1.1. Angkatan Kerja Indonesia Menurut Pencapaian Pendidikan	3
Gambar 2.1. Perumusan Mendikbud Tentang Pokok-pokok Perubahan Kebijakan dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan	12
Gambar 4.1. Jalur Menuju Sertifikasi Kompetensi	26
Gambar 4.2. Komponen-Komponen Berbasis Sekolah dan Industri untuk SMK Dihubungkan Dengan Tingkat Kompetensi Industri	27
Gambar 4.3. Beberapa Kemungkinan Struktur Pembelajaran di SMK	28
Gambar 5.1. Usul: Jalur-Jalur Sistem Pendidikan Kejuruan di Indonesia	34
Gambar 7.1. Elemen-Elemen Kunci Dari Struktur Administrasi Nasional	58
Gambar 7.2. Penjelasan Mengenai Badan-badan yang Terkait Dalam Sistem Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional	59
Gambar 7.3. Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional	61
Gambar 7.4. Prinsip-prinsip Uji Keterampilan	62
Gambar 8.1. Implementasi Arah Kebijakan Baru: Perencanaan Strategis	69

DAFTAR SINGKATAN

AFTA	Asean Free Trade Area
APEC	Asia Pacific Economic Community
ASEAN	Association of South East Asia Nations
AusAID	Australian Agency for International Development
Balitbang	Badan Penelitian dan Pengembangan / Research and Development Board
BAPPENAS	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional / National Development Planning Agency
CAWU	Catur Wulan (Four monthly period)
CBT	Competency Based Training (Pelatihan Berbasis Kompetensi)
DG / Dirjen	Director General / Direktur Jenderal
Dikdasmen	Pendidikan Dasar dan Menengah / Primary and Secondary Education
Diklusepora	Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olah Raga / Out of School Education, Youth and Sport
DTVE/ Dit. Dikmenjur	Directorate of Technical and Vocational Education, Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan
EDU / UPP	Education Development Unit / Unit Pengembangan Pendidikan
FITC / PPIL	Further Industrial Training Centre / Pusat Pelatihan Industri Lanjut
GATT	Global Agreement on Tariffs and Trades

GTZ	Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit
ILO	International Labour Organization
ISO	International Standard Organization
ITC / PPI	Industrial Training Centre / Pusat Pelatihan Industri
ITG / KPI	Industry Training Group / Kelompok Pelatihan Industri
MOEC/ Depdikbud	Ministry of Education and Culture / Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
MOM / Depnaker	Ministry of Manpower / Departemen Tenaga Kerja
NITG / KPIN	National Industry Training Group / Kelompok Pelatihan Industri Nasional
NVETC/DPPKN	National Vocational Education and Training Council / Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional
SD	Sekolah Dasar / Primary School
SG / Sekjen	Secretary General / Sekretaris Jenderal
SLTA	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas / Senior Secondary School
SLTP	Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama / Junior Secondary School
SMEA	Sekolah Menengah Ekonomi tingkat Atas / Economic Senior Secondary School
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan / Vocational Secondary School
SMU	Sekolah Menengah Umum / General Secondary School

TOR	Terms of Reference (Kerangka Acuan)
TPM	Total Performance Management (Manajemen Kinerja / Unjuk Kerja Terpadu)
TQM	Total Quality Management (Manajemen Mutu / Kualitas Terpadu)
UUSPN	Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional / National Education System Law
VC	Vocational Courses / Kursus-kursus Kejuruan
VETIG / KPPPK	Vocational Education and Training Group' / Kelompok Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan
VSIA / BPSKK	Vocational Standards Implementation Agency / Badan Pelaksana Standar Keterampilan Kejuruan
VTC / BLK	Vocational Training Centre / Balai Latihan Kerja
KADIN	Kamar Dagang dan Industri Indonesia / Chamber of Industry and Commerce

PENDAHULUAN

Laporan ini ditulis berdasarkan anggapan bahwa pembaca telah memahami sistem, struktur, dan kelembagaan yang terkait dalam pendidikan menengah kejuruan di Indonesia. Oleh karena itu, laporan ini menggunakan akronim dan singkatan-singkatan yang biasa dipergunakan di Indonesia. Bagi pembaca yang belum memahami sistem dan istilah-istilah pendidikan kita, catatan ini menguraikan unsur-unsur pokok dari sistem dan lembaga pendidikan yang dijadikan acuan dalam penulisan laporan ini.

Pokok-pokok sistem pendidikan di Indonesia adalah sebagai berikut: Pendidikan dasar enam tahun yang dilanjutkan dengan tiga tahun pendidikan lanjutan tingkat pertama. Sekarang dikenal sebagai pendidikan dasar sembilan tahun yang dicanangkan sebagai wajib belajar sembilan tahun.

Pada tingkat lanjutan atas dibagi menjadi dua jenis jalur pendidikan. Jalur pendidikan “umum” dilaksanakan melalui SMU, sebelumnya disebut SMA. Jalur yang lain adalah pendidikan “kejuruan” yang dilaksanakan melalui sekolah kejuruan yang secara umum disebut SMK. Setiap SMK mempunyai program pendidikan yang khusus dan jenisnya dapat diketahui berdasarkan spesialisasi bidang studinya. Dua kelompok SMK yang terbesar adalah SMEA dengan bidang studi bisnis/ekonomi dan STM dengan spesialisasi studi keteknikan seperti: otomotif, bangunan, mesin, listrik, dan lain-lain. Jumlah seluruh siswa SMEA adalah 50% dan STM 38% dari jumlah seluruh siswa SMK. Sedangkan 12% sisanya adalah siswa SMK dengan bidang studi lain seperti perhotelan, tata boga, tekstil, seni dan kerajinan, dan lain-lain. Jumlah seluruh siswa mencapai sekitar 1,57 juta, (keadaan Th. 1995), baik di SMK Negeri maupun swasta, dengan lebih dari 69% siswa belajar di SMK swasta. Pendidikan di SMK

berlangsung selama tiga tahun penuh. Pelajar SMK pada umumnya berada dalam kelompok usia 16-19 tahun, meskipun demikian beberapa SMK juga menyelenggarakan kursus-kursus non-formal bagi kelompok di luar usia tersebut.

Pendidikan tinggi merupakan jalur pendidikan formal lanjutan dan terdiri dari dua jalur. Jalur pertama adalah jalur akademik yang melaksanakan program pendidikan akademik dengan pemberian gelar Sarjana, Magister, dan Doktor. Jalur kedua adalah jalur pendidikan profesional yang melaksanakan program-program pendidikan dalam bidang-bidang kejuruan tertentu dan memberikan diploma yang tergantung dari lama studinya yaitu 1, 2, 3, dan 4 tahun. Program-program ini dapat pula dilanjutkan ke pendidikan tingkat spesialis. Universitas, Institut, dan Sekolah Tinggi memberikan gelar akademik maupun diploma, sedangkan Politeknik dan Akademi hanya memberikan gelar diploma. Meskipun jalur dan bidang pendidikan di Politeknik sama dengan di SMK, tetapi masukannya pada umumnya berasal dari SMU setelah melalui ujian saringan masuk yang sangat bersaing.

Sistem yang diuraikan di atas berada di dalam lingkup tanggung jawab Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Depdikbud menyediakan dana dan arahan kebijakan untuk lembaga-lembaga pendidikan pemerintah dan mengawasi pendaftaran, ujian, dan fungsi-fungsi koordinasi lain untuk lembaga pendidikan swasta. Lembaga pendidikan swasta mendapat bantuan yang terbatas sifatnya dari pemerintah.

Masih ada dua elemen lagi pada sistem pelatihan di Indonesia. Pendidikan luar sekolah menyediakan kursus-kursus khusus dalam berbagai bidang baik kejuruan maupun non-kejuruan. Lembaga-lembaga penyelenggara pendidikan dalam sektor ini harus terdaftar di Depdikbud.

Beberapa departemen pemerintah lain juga melaksanakan program-program pelatihan selain dari Depdikbud. Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) mempunyai lebih dari 150 pusat pelatihan yang disebut sebagai Balai Latihan Kerja (BLK). BLK disediakan bagi para pencari kerja baru, termasuk tamatan sekolah yang belum bekerja. BLK telah mulai mengembangkan sistem permagangan. Departemen Tenaga Kerja secara hukum juga mempunyai tanggung jawab untuk pengaturan keahlian (trades) dan jabatan di Indonesia. Departemen ini juga bertanggung jawab untuk menganalisis pasar kerja dan signal-signalnya secara menyeluruh. Departemen-departemen lain juga mempunyai pusat pelatihan dan SMK yang relevan dalam bidang mereka.

Struktur Organisasi Depdikbud relevan untuk laporan ini. Dalam Depdikbud terdapat empat Direktur Jenderal yang langsung berada di bawah Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satunya adalah Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen). Di bawah Dirjen Dikdasmen ada Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan (Dikmenjur) yang bertanggung jawab atas pengelolaan sekitar 726 SMK Negeri (keadaan Th. 1995). Satu Direktorat lainnya mempunyai tugas dan wewenang dalam pembinaan bagi seluruh sekolah swasta, termasuk didalamnya sekitar 3.000 SMK swasta. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi bertanggung jawab terhadap masalah-masalah pendidikan tinggi termasuk Politeknik. Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olah Raga bertanggung jawab atas registrasi para penyelenggara pendidikan luar sekolah dan akreditasi kursus-kursusnya.

Banyak perusahaan besar di Indonesia mengadakan pendidikan program pelatihan yang lengkap dan terstruktur bagi staf mereka. Badan-badan profesional juga mempunyai beberapa pusat pelatihan untuk memenuhi kebutuhan profesional bagi ang-

gautanya. Sebagian besar dari pelatihan ini tidak mengacu pada kualifikasi yang baku dan diakui.

Laporan ini juga membahas Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Sistem ini merupakan inovasi pada program SMK, di mana siswa melakukan praktik kerja nyata (magang) di perusahaan/industri yang merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar di SMK. Pendidikan Sistem Ganda diilhami oleh 'dua system' yang dilakukan di Jerman. Di Indonesia, dalam penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda siswa menjalankan magang di industri hanya beberapa bulan selama mereka menjalani pendidikan tiga tahun SMKnya. Bagaimanapun Pendidikan Sistem Ganda merupakan suatu langkah nyata (substantial) untuk membuat sistem pendidikan kejuruan lebih relevan dengan dunia kerja dan sekaligus mengkaitkan SMK dengan industri di wilayah sekitarnya. Sistem tersebut saat ini sedang dimasyarakatkan secara intensif.

SEKILAS MENGENAI LAPORAN INI

Laporan ini menyajikan usul/saran tentang tindak lanjut dari kebijakan pendidikan dan pelatihan kejuruan yang telah dicanangkan oleh Mendikbud. Langkah-langkah pelaksanaan kebijakan tersebut khususnya meliputi hal-hal sebagai berikut.

- *Industri akan berperan aktif dalam pengembangan standar keahlian sebagai dasar dari bahan belajar-mengajar, pengujian, dan sertifikasi keterampilan. Untuk tahun-tahun pertama pekerjaan ini akan dilakukan berdasarkan struktur industri maupun pendidikan yang sudah ada dan akan dikonsentrasikan dalam lingkup terbatas pada beberapa bidang industri tertentu. Penekanan kegiatan akan ditujukan pada pembuatan bahan-bahan belajar mengajar yang bermutu tinggi, yang dirancang sesuai kebutuhan Indonesia dan diperuntukkan bagi seluruh penyelenggara pendidikan dan pelatihan kejuruan.*
- *Pendekatan baru tersebut akan dilaksanakan di SMK tetapi dirancang untuk dapat juga digunakan oleh pusat-pusat pelatihan industri dan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan di bawah ruang lingkup departemen-departemen lain. Sasarannya adalah agar terbuka jalan bagi tenaga kerja yang ada untuk dapat mengikuti pelatihan dan sertifikasi keterampilan yang sama seperti yang tersedia bagi pelajar pada sektor pendidikan formal. Prioritas diarahkan pada penyediaan pelatihan yang relevan dengan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang ada.*
- *Sertifikasi akan dilaksanakan dengan sistem “paspor keterampilan” yang memuat keterampilan-keterampilan berbasis kompetensi industri yang dimiliki oleh pemegangnya. Sistem ini pada awalnya paralel dengan*

sistem pemberian gelar akademik, diploma, ijazah, dan sertifikasi yang sekarang ada.

- Industri akan selalu terlibat dalam semua tingkat pengelolaan sistem baru ini. Pada tingkat nasional, diusulkan untuk dibentuk Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional (*National Vocational Education and Training Council*), dan Badan Pelaksana Standar Keterampilan Kejuruan (*Vocational Standard Implementation Agency*). Di tingkat propinsi/wilayah diusulkan untuk dibentuk lembaga yang mendukung badan nasional tersebut. Sambil menanti pembentukan badan-badan nasional tersebut, Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional harus mengisi kekosongan ini. Majelis ini tetap akan menjalin kerja sama dengan departemen-departemen-lain yang mempunyai kepentingan yang sama.
- Suatu program peningkatan mutu SMK juga akan disusun. Program ini akan memperkenalkan apa yang disebut Kesepakatan Kinerja (*Performance Agreements*) sebagai suatu sarana pokok yang memuat rencana kerja dan sekaligus sebagai alat ukur unjuk kerja masing-masing SMK. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas administratif yang baru dengan benar, diperlukan suatu usaha pengembangan staf yang baik. Selain itu diperlukan juga suatu usaha program *Total Quality Management* untuk menjadi bagian dari program peningkatan mutu secara keseluruhan.
- Kesepakatan Kinerja juga akan menjadi alat bagi SMK untuk meningkatkan tanggung jawabnya terhadap Pendidikan Sistem Ganda.
- Diperlukan suatu kampanye/pemasyarakatan informasi dan promosi tentang Pendidikan Sistem Ganda kepada masyarakat luas, terutama pada industri di mana sistem baru tersebut diperkenalkan.

Bagian Pertama: Tuntutan Ekonomi

1.1 Dalam laporan ini tidak dimasukkan berbagai faktor ekonomi secara rinci yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan sistem Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia. Hal yang penting ialah bahwa Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan mempunyai tujuan utama untuk memberikan bekal keterampilan dan pengetahuan-pengetahuan pendukungnya agar siswa dapat menjadi pekerja yang produktif dan mampu bersaing dalam mendapatkan tempat kerja maupun dalam mempersiapkan diri untuk meniti karir yang lebih tinggi.

1.2 Sudah ada beberapa laporan yang memaparkan secara rinci situasi perekonomian dan demografi ditinjau dari perspektif pengembangan tenaga terampil. Salah satunya adalah laporan Bank Dunia tahun 1991¹ dan yang terakhir ialah laporan studi GTZ² tentang pengenalan pelatihan yang berorientasi pada pasar kerja. Beberapa hal penting dari laporan-laporan tersebut dipaparkan di bawah ini karena mempunyai kaitan dengan laporan ini.

¹ Laporan World Bank No. 9350-IND. Indonesia Employment and Training: Foundation for Industrialization in the 1990s, Juni 1991

² Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit (GTZ). Promotion of Market Oriented Training in Indonesia, Juli 1995

Industri-industri kunci harus melakukan pembaruan atau akan pudar pada era perdagangan bebas.

Beberapa industri akan lebih berhasil jika mereka meningkatkan kualitas dan sifat produknya. Keterampilan tenaga kerjanya perlu ditingkatkan.

1.3 Sebagaimana diketahui Indonesia akan memasuki era perdagangan bebas APEC pada tahun 2020, maka sejumlah industri perlu melakukan perubahan atau akan pudar. Dalam beberapa hal, waktunya akan lebih cepat dari 2020 karena adanya kesepakatan liberalisasi perdagangan di bawah GATT/WTC atau antar negara ASEAN. Sebagai contoh ialah industri tekstil, pakaian jadi, dan alas kaki, jenis-jenis industri ini di negara-negara yang relatif ekonominya di bawah Indonesia akan segera menggantikan Indonesia sebagai pemasok perdagangan dunia dengan keunggulan upah kerja dan biaya produksi yang rendah. Namun demikian Indonesia masih memiliki peluang untuk bersaing pada industri jenis ini dengan mengembangkan keahlian, investasi, dan keterampilan sehingga mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi dan menjadi pemasok terpercaya dari produk dengan nilai tambah yang lebih besar. Peluang ini mutlak membutuhkan pelatihan dan pelatihan ulang khususnya dalam peningkatan keterampilan para pekerja yang merupakan bagian integral dari restrukturisasi industri maupun pengembangan kaidah-kaidah TQM. Gambar 1.1 memperlihatkan secara umum dimensi tantangan ini. Walaupun telah ada peningkatan pendidikan secara nyata pada abad terakhir ini, kondisi

pada tahun 1994 menunjukkan bahwa 62.75% dari total angkatan kerja mempunyai tingkat pendidikan yang tidak lebih dari sekolah dasar 6 tahun, bahkan sekitar 25% tidak tamat sekolah dasar.

Gambar 1.1
Angkatan Kerja Indonesia Menurut Pencapaian Pendidikan

No.	Pencapaian Pendidikan	1980 ¹⁾	1985 ²⁾	1987 ³⁾	1994 ⁴⁾
1.	Tidak Sekolah	29.48	21.32	16.94	3.13
2.	Sekolah Dasar	37.51	33.92	24.15	25.75
3.	Tamat Sekolah Dasar	21.26	27.41	34.43	33.87
4.	Tamat SLTP	4.02	5.79	7.62	10.79
5.	Tamat SMU	2.47	4.04	5.79	7.08
6.	Tamat SMK	3.28	4.77	6.94	6.35
7.	Tamat Diploma	0.43	0.78	1.19	1.51
8.	Tamat Universitas	0.38	1.54	0.77	1.54
Total (%)		100.00	100.00	100.00	100.00

Sumber: 1) Sensus Penduduk 1980 3) RAKERNAS, 1987
2) SUPAS, 1985 4) Sensus Penduduk 1984

1.4 Untuk industri-industri jenis lain, era perdagangan bebas juga akan membuka peluang baru. Sebagai contoh dalam sektor pertanian di mana akses yang lebih besar ke dalam pasar Jepang dapat meningkatkan ekspor komoditas pertanian yang spesifik. Namun demikian, dipersyaratkan pengendalian mutu sangat ketat pada produk yang diekspor meliputi proses bertani yang sesedikit mungkin meninggalkan residu kimia dalam upayanya meningkatkan nilai tambah hasil pertanian. Masih banyak contoh lain bagaimana perdagangan bebas dapat merupakan pelu-

ang bagi industri Indonesia bila menghasilkan produk dengan kualitas yang tepat untuk bersaing.

Indonesia mempunyai posisi yang menguntungkan dalam memanfaatkan teknologi baru maupun sebagai pemasok barang-barang hasil teknologi canggih dan berbagai produk jasa di tingkat regional

- 1.5** Kecepatan perubahan teknologi, khususnya dalam bidang telekomunikasi dan komputasi juga akan memberikan peluang sekaligus tantangan. Indonesia memiliki posisi regional yang baik untuk meraih keuntungan dari peluang-peluang baru dalam teknologi. Dalam beberapa bidang tertentu telah terbentuk keahlian-keahlian yang mampu memberikan keunggulan tersendiri. Terlebih lagi bila kerja sama regional sudah makin berkembang maka Indonesia akan semakin berpeluang untuk mengeksport tenaga terampil serta meningkatkan ekspor jasa maupun produk-produknya.

Dibutuhkan sebuah pendekatan yang cermat dalam perencanaan pasar kerja. Industri harus memainkan peran utama

- 1.6** Meskipun pertumbuhan relatif dari kesempatan kerja sektor formal melebihi sektor informal, sektor informal masih tetap perlu menyediakan lapangan kerja bagi tamatan sekolah menengah yang makin meningkat jumlahnya. Hal-hal tersebut termasuk dalam pertimbangan Satuan Tugas, khususnya pada pendekatan perencanaan tenaga kerja yang berkaitan dengan tamatan berbagai jurusan SMK. Masukan dari industri sangat di-

dalam penetapan prioritas, sifat dan materi program-program pelatihan.

harapkan dalam menentukan materi pendidikan yang sesuai dan prioritas kebutuhan masing-masing industri. Pada usul dalam laporan ini diberikan perhatian khusus terhadap pelatihan kejuruan di sektor pertanian. Sekalipun kebutuhan tenaga kerja di sektor pertanian cenderung menurun, namun daya serap tenaga kerja pada sektor ini masih yang terbesar. Dorongan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk-produk pertanian untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor sudah mulai terasa saat ini.

- 1.7 Mendikbud telah menyatakan bahwa kebijakan LINK and MATCH bukanlah merupakan usaha untuk membuat perencanaan pasar kerja secara tepat berkaitan dengan tingkat masukan (entry level) ke dunia kerja. Kebijakan tersebut merupakan alat atau wahana untuk membangun kemitraan dengan industri dalam menentukan prioritas serta menyusun bentuk dan materi program-program pendidikan dan pelatihan kejuruan. Tujuannya adalah agar perencanaan program pendidikan dan pelatihan kejuruan harus memperhatikan kecenderungan signal pasar kerja, sehingga para siswa dapat meraih kesempatan maksimal dalam memperebutkan lapangan kerja yang

tersedia dan memiliki keterampilan dasar yang dapat digunakan untuk mengembangkan karir kerjanya.

Best practice dan TQM dalam pelatihan menjadi aspek penting untuk menyongsong 2020

- 1.8** Meningkatnya persaingan global maupun regional yang akan dihadapi Indonesia, membutuhkan tingkat pelatihan keterampilan kejuruan yang memadai dengan materi tentang metode terbaik (best practice) dan berkualitas. Pada akhirnya pelatihan dapat diintegrasikan ke dalam prakarsa untuk meningkatkan mutu proses dan pengelolaan. Perusahaan-perusahaan yang ingin mendapatkan sertifikat ISO, sebagai bagian dari pemasaran internasionalnya, memerlukan pelatihan-pelatihan yang mengintegrasikan perbaikan cara-cara kerja dan kendali mutu.

Kewirausahaan merupakan faktor kunci pada semua jenis pelatihan.

- 1.9** Gambaran di atas akan dialami seluruh industri. Demikian pula meningkatnya kebutuhan keterampilan kewirausahaan dan inovasi perlu diprioritaskan dalam setiap jenis pelatihan. Keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan usaha, memiliki unsur-unsur yang umum maupun spesifik, sehingga dalam merancang kurikulum dan program perlu kecermatan dalam mengintegrasikan keterampilan keteknikan dan keterampilan wirausaha.

1.10 Berbagai isu sebagaimana digambarkan di atas memperlihatkan rentang dan keragaman tantangan yang harus di-tanggapi oleh sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan di Indonesia. Indonesia sebaiknya menempuh jalan yang realistis mengingat beragamnya kebutuhan masing-masing daerah dengan berbagai keterbatasannya baik dalam sumberdaya manusia, finansial, maupun fisik. Kiranya tidak ada satu solusi yang berlaku umum yang dapat segera di-laksanakan/diterapkan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sasaran jangka panjang dan strategi yang fleksibel untuk pencapaiannya secara bertahap. Sasaran dan strategi tersebut diuraikan pada bagian berikut.

Bagian Kedua: Pendidikan Kejuruan untuk Masa Depan Indonesia

Sumber daya Indonesia yang paling berharga adalah keterampilan dan keahlian bangsanya

2.1 Seperti telah disebutkan, menjelang tahun 2020 perekonomian Indonesia akan berubah dan berkembang ke arah perekonomian global, sehingga perusahaan dan industri dituntut untuk mampu bersaing di pasar regional maupun global. Oleh karena itu, Indonesia harus mampu mengelola dan mengembangkan berbagai sumber daya yang ada dengan baik, melalui program jangka panjang. Apakah sumber daya yang dapat diperbarui (renewable) yang paling berharga bagi Indonesia? Jawabnya tidak lain adalah keterampilan, keahlian, dan kemauan yang kuat bangsa Indonesia. Karena itu perlu upaya peningkatan nilai tambah pada sumber daya yang dimaksudkan di atas, yaitu dengan cara meningkatkan keterampilan dan keahlian generasi muda Indonesia yang akan memasuki dunia kerja dan melatih ulang serta meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi mereka yang sudah bekerja, agar tetap selaras dengan perkembangan teknologi dan perubahan pasar.

2.2 Laporan ini memuat usul pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatih-

Laporan ini dirancang atas dasar kebijakan “KETERKAITAN dan KESEPADANAN” (LINK and MATCH) yang sedang diterapkan

an kejuruan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri. Untuk dapat mencapai tujuan ini, keterlibatan industri harus dikembangkan dalam menetapkan berbagai standar keahlian, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan pengelolaan sistem pendidikan. Berdasarkan kebijakan “KETERKAITAN dan KESEPADANAN” (LINK and MATCH) yang sedang diterapkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Depdikbud), diperlukan pula rencana pelaksanaan kebijakan melalui pengembangan sistem “pelatihan berbasis kompetensi” (Competency Based Training) di Indonesia serta tindak lanjutnya. Disadari bahwa banyak saran dalam laporan ini mempunyai implikasi melampaui ruang lingkup Depdikbud, karena meliputi pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh industri sendiri ataupun oleh departemen-departemen lain.

- 2.3** Kunci pengembangan sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan didasarkan pada kebijakan yang sampai saat ini sudah diterapkan. Walaupun dalam beberapa hal pengaruh kebijakan akan sejalan dengan perkembangan ekonomi dan pasar kerja. Hal yang utama adalah penerapan pendidikan dasar sampai dengan sekolah lanjutan tingkat pertama dan pengembang-

Tujuannya ialah untuk memastikan bahwa peningkatan pendidikan sepadan dengan peningkatan keterampilan kerja.

an pendidikan lanjutan tingkat atas. Pada saat ini, lebih dari 28% angkatan kerja Indonesia tidak tamat pendidikan Sekolah Dasar (SD), dan sekitar lebih dari 60% tidak tamat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama. Kelompok masyarakat ini pada umumnya bekerja pada sektor informal. Dalam jangka waktu 20 tahun yang akan datang, dengan kebijakan pengembangan tersebut latar belakang pendidikan angkatan kerja Indonesia diharapkan akan berubah. Hal ini akan merubah harapan dan keinginan generasi muda dan para orang tuanya. Indonesia diperkirakan akan mengikuti jejak pengalaman berbagai negara lain, di mana tingkat pendidikan yang makin tinggi merupakan kebutuhan individu maupun keluarganya. Meningkatnya tingkat pendidikan angkatan kerja, harus diimbangi dengan meningkatnya keterampilan kerja dan produktivitasnya.

- 2.4 Sampai saat ini, banyak perusahaan dan industri Indonesia telah berjalan dengan baik sekalipun dengan pekerja yang memiliki keterampilan, produktivitas, dan upah yang rendah. Kondisi tersebut pasti tidak dapat dipertahankan terus menerus. Banyak negara lain di sekitar Indonesia yang proses pembangunan ekonominya lebih lambat dari pada Indonesia. Negara-negara tersebut kemung-

kinan akan mampu menggantikan Indonesia dalam menghasilkan produk-produk dengan produktivitas dan upah yang rendah. Sasaran Indonesia di kemudian hari adalah menuju pada produk-produk yang berkualitas tinggi dengan teknologi yang makin canggih sehingga tercapai produktivitas dan efisiensi yang makin tinggi pula. Hal ini berlaku baik dalam sektor produksi maupun jasa. Sasaran tersebut dicapai melalui standar keterampilan nasional yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan industri dan cukup luwes dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Berbagai perubahan sebagai akibat dari faktor-faktor ekonomi dan demografi tersebut dipakai sebagai latar belakang oleh Satuan Tugas dalam merumuskan usul dan saran-sarannya. Beberapa elemen pokok dijelaskan pada Bagian I.

- 2.5** Garis besar arah pengembangan kebijakan pendidikan kejuruan sudah dinyatakan dalam berbagai pidato-pidato Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud). Gambar 2.1 memperlihatkan pokok-pokok kebijakan Mendikbud yang dijadikan acuan oleh Satuan Tugas dalam merumuskan pengembangan sistem. Rekomendasi program implementasi kebijakan ini disajikan pada Bagian kedelapan dari laporan ini.

Gambar 2.1**Perumusan Mendikbud Tentang Pokok-Pokok Perubahan Kebijakan dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan**

Perumusan
Mendikbud Tentang
Pokok-Pokok
Perubahan Kebijakan
Pendidikan dan
Pelatihan Kejuruan

1	Sistem "supply-driven" atas kebutuhan sosial masyarakat luas	➔	Sistem "demand-driven" yang dipandu kebutuhan pasar kerja
2	Sistem berbasis sekolah dengan pemberian ijazah bagi yang lulus ujian akhir	➔	Sistem pendidikan dan pelatihan yang memberikan kompetensi sesuai dengan standar nasional yang baku
3	Sistem berbasis sekolah melalui alur dan proses yang kaku	➔	Sistem pendidikan dan pelatihan yang fleksibel dengan prinsip multi entry dan exit
4	Tidak mengakui kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya	➔	Sistem yang secara tegas mengakui kompetensi di manapun dan bagaimanapun caranya diperoleh
5	Sistem berbasis sekolah dengan orientasi program studi	➔	Sistem pendidikan dan pelatihan yang mengacu pada profesi dan ketrampilan kejuruan yang baku
6	Pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada sektor formal	➔	Pendidikan dan pelatihan untuk sektor formal maupun informal
7	Pemisahan antara pendidikan dan pelatihan	➔	Mengintegrasikan secara terpadu antara pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif dan berlandaskan ilmu pengetahuan
8	Sistem pengelolaan yang terpusat	➔	Sistem pengelolaan yang terdesentralisasi
9	Lembaga/organisasi yang sepenuhnya dibiayai dan dioperasikan oleh pemerintah pusat	➔	Lembaga/organisasi yang mampu melakukan swakelola dan swadana dengan subsidi pemerintah pusat

Bagian Ketiga: Sistem Pelatihan yang Dipacu oleh Industri

3.1 Gambar 2.1 memperlihatkan dasar-dasar umum pengembangan sistem Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia. Bagian ini menjelaskan tentang pendekatan di mana industri mendapat peran yang tepat dalam sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan. Bagian-bagian berikutnya menjelaskan struktur dan usul-usul lain yang akan berdampak pada rancangan ini.

3.2 Bagaimana industri memetik manfaat? Manfaatnya adalah:

Sistem 'berbasis kompetensi' banyak manfaatnya bagi industri karena semua keterampilan dibuat atas dasar kebutuhan nyata industri.

- Dengan memberikan bantuan dalam menyusun daftar keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja (standar kompetensi), maka industri akan terjamin bahwa apa yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan betul-betul sesuai dengan kebutuhan nyata.
- Pengembangan standar kompetensi akan memudahkan dalam penilaian keterampilan dari setiap pekerja yang ada di perusahaan. Dengan dasar ini dapat dilakukan audit keterampilan yang sudah ada dan program pelatihan yang efektif untuk mencapai sasaran.

- *Standar kompetensi menjadi ukuran mutu (bench mark) untuk sertifikat keterampilan yang diberikan kepada siswa/pekerja. Pengusaha akan mengetahui apa arti sertifikat tersebut karena keterampilan yang dikuasai dijelaskan dalam istilah-istilah yang sesuai dengan industri dan tempat kerja.*
- *Ada kesepadanan antara pelatihan on-the-job (berlatih di tempat kerja) dan off-the-job (berlatih di luar tempat kerja) dan tidak menjadi soal di mana keterampilan itu diperoleh.*
- *Pekerja baru dan lama dapat menggunakan sistem sertifikat keterampilan yang sama. Ini akan sangat memotivasi siswa peserta Pendidikan Sistem Ganda untuk berusaha memiliki sertifikat keterampilan yang berlaku di seluruh sektor tenaga kerja.*

3.3 *Awal dari sistem pelatihan berbasis kompetensi adalah dengan pembentukan komite-komite industri sejenis yang selanjutnya akan bekerja sama dengan para instruktur dan guru kejuruan untuk mengembangkan seperangkat standar keterampilan yang berkaitan langsung dengan kebutuhan nyata lapangan kerja. Standar keterampilan terbagi dalam berbagai tingkat keterampilan di tempat kerja. Standar keterampilan tersebut juga*

Bagaimana sistem kompetensi berfungsi?

mencantumkan keterampilan umum yang harus dimiliki supaya dapat menjadi pekerja yang baik, misalnya melek huruf, bahasa Inggris, dan keterampilan sosial lainnya.

Sistem berbasis kompetensi menggunakan standar keterampilan yang ditentukan oleh industri dipakai sebagai dasar penyusunan kurikulum, bahan ajar, pengujian dan sertifikasi.

3.4 Standar keterampilan ini selanjutnya menjadi dasar untuk pengembangan kurikulum, sistem pengujian maupun pengembangan bahan-bahan pelatihan untuk pelatihan on-the-job ataupun off-the-job.

3.5 Semua sertifikat harus berbasis pada standar keterampilan. Pada lampiran I diusulkan adanya Paspur Keterampilan yang merupakan bukti bahwa pemegangnya telah memiliki berbagai keterampilan seperti yang tercantum pada paspor keterampilan dimaksud.

Berbagai standar akan diperlukan mengingat beragamnya kebutuhan

3.6 Standar keterampilan terdiri atas beberapa jenis, yaitu:

- *Standar internasional yang berlaku di berbagai industri, karena industri-industri tersebut melaksanakan pekerjaan dalam konteks internasional.*
- *Standar nasional yang diperlukan di sebagian besar wilayah Indonesia yang menunjukkan kebutuhan lapangan kerja di industri Indonesia.*

- *Standar regional atau perusahaan dipakai untuk memenuhi kebutuhan khusus regional atau perusahaan tertentu.*
- *Keterampilan umum yang diperlukan untuk bekerja pada industri kecil/rumah tangga, dengan penekanan khusus pada keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup terutama di daerah terpencil.*

Pada semua jenis standar tersebut akan ditetapkan keterampilan-keterampilan teknis dan pengetahuan pendukungnya (seperti matematika, bahasa, ilmu-ilmu pengetahuan alam, budaya, dan lain-lain) yang diperlukan untuk menjadi pekerja yang kompeten di bidangnya. Dalam penyusunan materi pelajaran-pelajaran tersebut supaya sejauh mungkin sesuai dengan konteks bidang pekerjaannya.

- 3.7** Standar kompetensi yang diusulkan oleh Satuan Tugas tidak didefinisikan secara sempit. Standar kompetensi harus mencakup juga berbagai pengetahuan yang dibutuhkan para pekerja dalam jabatan-jabatan dan industri tertentu. Standar kompetensi ini sebenarnya bukan hal yang baru di Indonesia. Beberapa tahun terakhir beberapa proyek telah merintis pengembangan

standar-standar kompetensi yang berkaitan langsung dengan kurikulum dan bahan ajar yang telah dipakai oleh SMK dan program-program Diploma. Beberapa industri juga telah mengembangkan pendekatan berbasis kompetensi dalam program pelatihan mereka.

Industri harus realistik terhadap apa yang bisa dilakukan oleh lembaga pelatihan

Industri harus dapat menyediakan tempat kerja praktik jika ingin mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.

- 3.8** Dalam menyusun standar keterampilan, sebaiknya wakil-wakil dari industri realistik terhadap sasaran yang hendak dicapai khususnya jika akses ke on-the-job training dan kemungkinan untuk mendapatkan pengalaman kerja industri terbatas. Industri sebaiknya lebih menekankan pada keterampilan-keterampilan pokok dan keterampilan kepemimpinan. Pada bagian keempat laporan ini dikembangkan sebuah pendekatan yang berdasar pada pengalaman kerja, khususnya keterampilan-keterampilan yang hanya dapat dikuasai dengan melakukan pekerjaan nyata secara berulang-ulang di dunia kerja. Dalam hal ini industri harus mau menyediakan tempat untuk memperoleh pengalaman kerja tersebut, jika ingin merekrut tenaga kerja yang kompeten.

Bagian Keempat: Siswa dan Program Pelatihan

4.1 Untuk melaksanakan rancangan sebagaimana dijelaskan pada bagian sebelumnya ada dua hal yang perlu diperhatikan:

- *Siapa yang akan mendapatkan pelatihan (para siswa)*
- *Jenis pelatihan apa yang akan diajarkan*

Bagian ini menjelaskan kedua hal tersebut.

4.2 Fokus laporan ini ialah para siswa yang sedang belajar di SMK. Ada 1,8 juta lebih siswa SMK yang berusia antara 16-19 tahun dan berstatus sebagai siswa reguler (full time). Biaya pendidikan mereka merupakan porsi terbesar investasi nasional dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan. Kebutuhan untuk meningkatkan mutu pendidikan para siswa SMK supaya lebih relevan dengan dunia kerja merupakan titik berat Kerangka Acuan (Terms of Reference) Satuan Tugas ini. Makna utama dari diterapkannya Pendidikan Sistem Ganda ialah terjadinya hubungan yang erat antara sekolah dan industri pada berbagai tingkatan, dari yang berskala nasional sampai yang berskala kecil. Beranjak dari latar belakang ini, segala bentuk pelatihan bagi siswa

Sistem SMK yang ada saat ini merupakan investasi nasional yang sangat besar di bidang pendidikan kejuruan. Oleh karena itu, pengembangan SMK melalui Pendidikan Sistem Ganda merupakan prioritas pembaruan dalam laporan ini

SMK akan dibahas pada bagian kelima dari laporan ini. Istilah SMK di sini digunakan dalam arti yang luas termasuk di dalamnya SMK negeri maupun swasta dan berbagai sekolah khusus serta sekolah-sekolah yang berada di bawah departemen-departemen lain. Pergeseran menuju pendidikan 'berbasis kompetensi' (competency based) memerlukan pembahasan lebih lanjut dengan para ahli dan berbagai lembaga yang relevan, termasuk adanya kebutuhan-kebutuhan khusus yang mungkin perlu dipertimbangkan.

- 4.3 Kebutuhan siswa SMK saat ini, harus diarahkan pada kerangka kebutuhan nasional yang lebih luas. Ini termasuk kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan pekerja yang sudah ada di industri dan memberikan kesempatan kepada orang-orang dewasa untuk mendapatkan keterampilan-keterampilan khusus maupun yang bersifat umum. Diperkirakan terdapat 60 juta pekerja yang masih akan aktif bekerja sampai dengan 20 tahun yang akan datang. Pendidikan luar sekolah menyediakan pelatihan dalam jumlah yang sangat terbatas untuk kelompok ini. Sebagian lainnya mendapatkan pelatihan melalui perusahaan atau program on-the-job training. Beberapa perusahaan telah

Peningkatan keterampilan para pekerja yang sudah ada juga merupakan prioritas dan dalam hal ini SMK dapat berperan bersama-sama dengan sektor informal, pusat pelatihan industri dan pema-

menyediakan dana untuk pelatihan karyawannya, namun tidak ada pengakuan maupun akreditasi resmi yang berlaku di luar perusahaan. Pengembangan standar kompetensi akan memberikan kesempatan tidak hanya kepada sektor formal tetapi juga kepada sektor in-formal dan on-the-job training untuk mendapatkan pengakuan dalam pengembangan kompetensi keterampilan tersebut. Gambar 4.1 menunjukkan jalinan dan proses keterpaduan tersebut. Tujuannya adalah untuk mengkaitkan pelatihan formal dan non-formal melalui penerapan standar kompetensi dan pengujian yang sama. Yang penting adalah adanya jaminan bahwa semua pekerja mendapatkan kemungkinan untuk mengikuti pengujian berdasarkan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasinya.

Pemagangan akan mempunyai peran penting dalam melatih tenaga kerja baru.

- 4.4** Ada kelompok siswa lain yang pada saat ini masih kecil jumlahnya tetapi memiliki potensi untuk tumbuh menjadi besar dan perlu diperhatikan. Kelompok ini adalah generasi muda yang memasuki lapangan kerja melalui pemagangan (apprenticeship). Di negara lain istilah 'magang' menggambarkan seseorang yang telah bekerja pada suatu perusahaan dan mendapat pelatihan di perusahaannya serta dibebaskan beberapa hari untuk belajar resmi di suatu seko-

lah. Sedangkan magang di Indonesia tidaklah demikian, meskipun ada pemagangan berbasis di perusahaan. Magang di Indonesia berbeda dengan Pendidikan Sistem Ganda karena siswanya sudah lepas dari pendidikan formal. Departemen Tenaga Kerja dan departemen lainnya mengadakan juga sistem pemagangan secara terbatas. Banyak program magang di mana kegiatan off-the-job trainingnya dilakukan di pusat pelatihan yang dikelola oleh departemen-departemen lain di luar Depdikbud. Di samping itu, beberapa SMK juga melayani off-the-job training bagi pemegang industri dengan mengenakan biaya pelatihan tertentu. Ada juga beberapa prakarsa yang disponsori KADIN dan beberapa lembaga lain untuk mengembangkan dan menerapkan pemagangan di Indonesia.

SMK perlu merubah perannya secara bertahap sehingga dapat memenuhi misi pendidikan kejuruan yang lebih luas.

- 4.5** Tanpa mengurangi tanggung jawab departemen-departemen lain, sistem SMK harus mampu melayani kepentingan ketiga jenis siswa sebagaimana telah disebutkan. Ini akan memerlukan proses secara bertahap. Selanjutnya juga dipandang perlu untuk mendorong dan memotivasi penyelenggara-penyelenggara pelatihan lainnya agar menerapkan sistem sertifikasi keterampilan, sehingga berbagai kompetensi yang telah dipela-

jari siswa/pekerja diakui. Hal inilah yang dimaksudkan dengan penerapan Paspor Keterampilan sebagaimana dijelaskan pada Lampiran 1. Paspor Keterampilan dirancang untuk memberikan pernyataan yang jelas tentang keterampilan-keterampilan yang telah dimiliki pemegangnya, yang dapat ditunjukkan kepada perusahaan sebagai referensi pada saat melamar pekerjaan.

Berapa jumlah siswa?

Meningkatkan pemanfaatan SMK adalah lebih penting daripada perluasan jumlah SMK. Meskipun demikian kebutuhan lokal perlu dipertimbangkan.

- 4.6 Beberapa pertimbangan perlu diambil khususnya dalam menentukan prioritas pengembangan sistem SMK negeri. Disadari bahwa hal ini tidak mudah, mengingat kebijakan pemerintah dalam anggaran sektor pendidikan pada umumnya dan pengembangan relatif dari SMU dan SMK. Dapat dimaklumi bila pemerintah menentukan sasaran besarnya daya tampung SLTA serta keselarasan antara laju pertumbuhan daya tampung antara SMU dan SMK. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan jumlah SMK dibandingkan dengan SMU perlu pertimbangan yang lebih mendalam. Dalam hal ini Satuan Tugas tidak membuat studi khusus tentang perluasan kapasitas SMK, namun menyadari bahwa kebutuhan lokal dan wilayah yang berdasarkan kepentingan setempat perlu juga diperhatikan. Selanjutnya Satuan Tugas mengajukan saran untuk:

- *Meningkatkan pemanfaatan fasilitas SMK untuk melayani berbagai jenis siswa dalam cakupan yang lebih luas sebagaimana disebutkan di atas. SMK harus mempromosikan secara proaktif tentang penyediaan program pendidikan/ pelatihan kejuruan bagi karyawan-karyawan di daerah masing-masing. Kegiatan ini merupakan bagian integral dari program SMK dan dipungut biaya dari para pesertanya.*
- *Memperbaiki mutu dan relevansi pendidikan kejuruan yang diberikan SMK kepada siswanya.*

Hal-hal tersebut disarankan untuk segera diprioritaskan pada saat mempertimbangkan pengembangan jumlah SMK negeri. Ini akan berpengaruh pada perencanaan Depdikbud.

- 4.7** *Sebagaimana disebutkan di atas, para siswa SMK melaksanakan program belajar penuh sebelum memasuki lapangan kerja. Mereka harus bersaing dengan ketat untuk mendapatkan tempat kerja. Atas dasar situasi di atas, diharapkan selama mereka mengikuti pendidikan kejuruan dan melakukan kerja praktik di satu atau beberapa perusahaan, untuk itu mereka juga memerlukan pelajaran keterampilan*

Siswa SMK harus mampu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan, oleh karena itu mereka harus memiliki keterampilan yang luwes hingga

memungkinkan memasuki pekerjaan yang beragam. Meskipun demikian karena industri juga membutuhkan keterampilan dalam bidang bahasa, matematika, kerja kelompok, dan lain-lain maka semua ini harus dimasukkan ke dalam standar keterampilan.

Perbedaan jangka waktu praktik kerja akan memberikan tingkat kompetensi yang berbeda.

umum, matematika, bahasa, pendidikan kebudayaan, dan lain-lain. Pengembangan kompetensi industri tidak berlawanan dengan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Industri membutuhkan karyawan yang fleksibel dan memiliki kemampuan menghitung, berkomunikasi, bekerja dalam kelompok, serta sebagai warganegara yang bertanggung jawab. Mereka juga harus beradaptasi dengan teknologi baru. Wakil-wakil industri dalam komite pengembangan standar pasti akan memperhatikan bahwa standar yang dikembangkan tidak hanya menitikberatkan semata-mata kepada keterampilan teknis untuk memenuhi kebutuhan proses-proses kerja tertentu, tetapi juga mempertimbangkan keterampilan umum yang relevan.

- 4.8** Bagaimanapun juga dalam hal pengembangan standar dibutuhkan pendekatan yang luwes. Dalam diskusi dengan pihak industri diusulkan beberapa kombinasi antara on- dan off-the-job training sesuai kebutuhan masing-masing industri. Tiga diantaranya diperlihatkan pada Gambar 4.2 dan 4.3. Semua program dimulai dengan belajar tentang dasar-dasar kejuruan di tahun pertama. Selanjutnya siswa akan menempuh program gabungan antara 'work-based learning' dan 'school-based learning'. Program-program

Kita harus mengoptimalkan program praktik kerja yang tersedia agar dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada seluruh siswa.

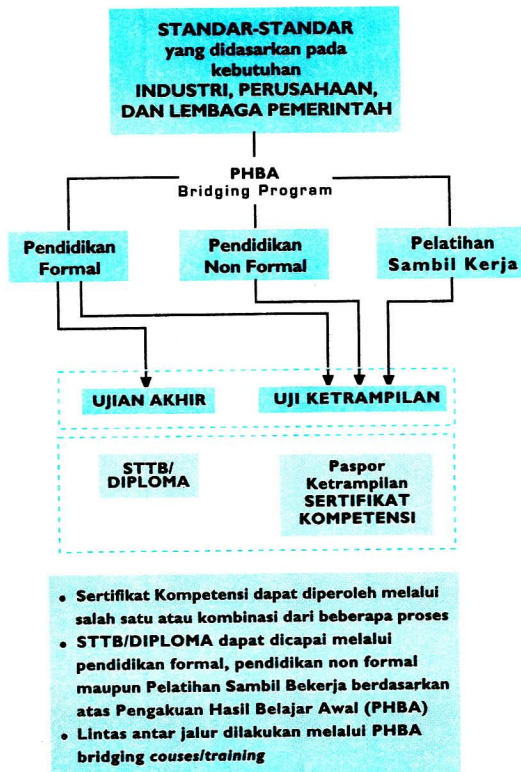
pendidikan yang mempunyai komponen kerja industri yang lebih besar akan memberikan kepada anak didik pengalaman kerja yang lebih intensif dan sebagai nilai tambah tingkat kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya menjadi jauh lebih baik. Oleh karena itu dalam meningkatkan jumlah kesempatan kerja praktik harus diusahakan terus menerus. Kurangnya tempat kerja praktik yang tersedia akan merupakan kendala bagi perluasan sistem ini, untuk itu perlu dilakukan konsultasi dengan industri di masing-masing propinsi untuk dapat merancang program praktek industri. Hal ini penting bagi siswa SMK, karena mereka diharapkan dapat melakukan praktik dan pengalaman kerja minimal tiga bulan selama tiga tahun di SMK, sehingga dapat meningkatkan tingkat kompetensinya. Pengembangan pelatihan sistem modul akan membantu memberikan keluwesan dalam menyesuaikan dengan kesempatan kerja yang ada dan kebutuhan para siswa, di samping itu juga memberikan kemudahan dalam penjadwalan kegiatan sekolah.

- 4.9** Pelatihan untuk pekerja di industri harus singkat dan langsung berkaitan dengan keterampilan-keterampilan khusus. Penerapan sistem modul yang telah dikembangkan akan membantu

Para pekerja akan mendapatkan manfaat dari pelatihan sistem modul karena dapat merupakan bagian dari program yang lebih besar.

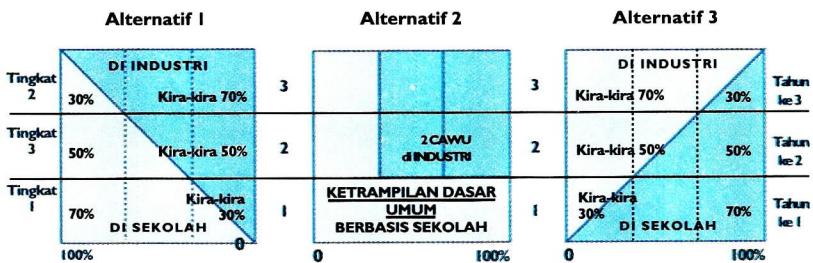
program tersebut. Program modul juga dapat disusun sedemikian rupa sehingga pelatihan-pelatihan jangka pendek dapat digabung menjadi suatu program yang mengarah pada kompetensi-kompetensi yang lebih luas yang dapat memenuhi kebutuhan pelatihan perseorangan maupun perusahaan-perusahaan tertentu.

Gambar 4.1
Jalur Menuju Sertifikat Kompetensi



Gambar 4.2

**KOMPONEN-KOMPONEN BERBASIS SEKOLAH DAN INDUSTRI
UNTUK SMK Dihubungkan Dengan TINGKAT KOMPETENSI
INDUSTRI**



Keterangan

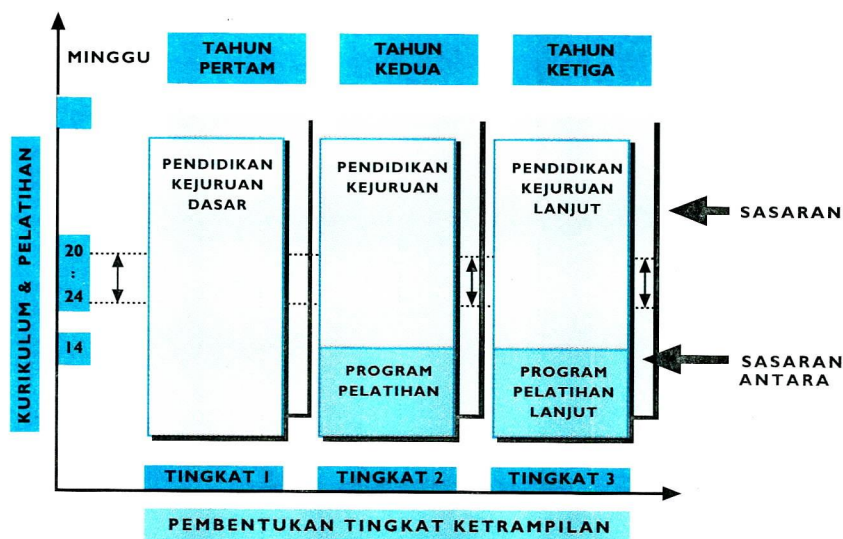
14 Minggu = 1 Catur Wulan (CAWU)

1 Tahun = 3 Catur Wulan = 42 Minggu+ 1-2 Minggu Ujian jika perlu, misalnya

- 1 Minggu = ULANGAN UMUM untuk tingkat 1 dan 2
- 2 Minggu = UJIAN AKHIR untuk tingkat 3

Gambar 4.3

Beberapa Kemungkinan Struktur Pembelajaran di SMK



14 minggu = 1 catur wulan

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

1 minggu = ulangan umum untuk tingkat 1 dan 2

2 minggu = ujian akhir untuk tingkat 3

PELAJARAN BERBASIS SEKOLAH

PELAJARAN KEJURUAN DI SEKOLAH

- Tujuannya adalah untuk membentuk Kompetensi Inti melalui teori dan praktik yang tersruktur

PELAJARAN BERBASIS KERJA

PELAJARAN SAMBIL BEKERJA DI INDUSTRI

- Untuk meningkatkan pengalaman dan etos kerja
- Untuk meningkatkan integrasi fungsional antara pengetahuan dan ketrampilan guna membentuk Kompetensi Terapan dalam bidang-bidang kejuruan tertentu
- Untuk memperoleh kompetensi sosial
- Untuk meningkatkan profesionalisme melalui akumulasi praktik kerja nyata
- Pada akhirnya mencapai standar-standar Kompetensi Industri yang ditetapkan

Bagian Kelima: Jalur yang Fleksibel

Hal yang penting yang harus dihindari ialah terkungkungnya siswa sehingga tidak dapat mengikuti pelajaran/ program baru/lanjutan karena latar belakang pendidikan yang sedang dan telah dicapai.

Dibutuhkan jalur pendidikan yang fleksibel.

5.1 Dalam setiap sistem pendidikan, khususnya pendidikan kejuruan, perlu diberikan beberapa keluwesan sehingga seseorang yang telah memilih suatu jenis pendidikan, tidak tertutup kemungkinan untuk pindah ke jalur yang lain. Contoh yang sampai saat ini sedang terjadi di Indonesia ialah sulitnya tamatan SMK melanjutkan ke pendidikan tinggi. Oleh karena itu para orang tua cenderung menyekolahkan anaknya ke SMU dari pada ke SMK, karena SMU lebih banyak memberikan pilihan di kemudian hari.

5.2 Pada tingkat pasca sekolah lanjutan, juga dipandang penting memberikan keluwesan sehingga siswa/ tenaga kerja dapat meningkatkan pengetahuan maupun keterampilannya sesuai dengan kebutuhan mereka, baik melalui pendidikan formal maupun kursus-kursus singkat. Dengan cara yang sama siswa/ tenaga kerja dapat pindah dari jalur akademik ke jalur profesional dan sebaliknya. Untuk itu diperlukan program pelatihan yang dapat menjembatani peralihan kedua program tersebut. Dengan demikian tidak perlu meng-

ulang segala sesuatu dari awal lagi, jika mereka ingin meningkatkan pengetahuan atau keterampilannya.

Konsep artikulasi, transfer kredit, dan PHBA merupakan bagian integral dari seluruh program pendidikan dan pelatihan.

5.3 Gambar 4.1. dan 5.1. memperlihatkan dalam, bentuk diagram, sistem pendidikan yang fleksibel yang dirancang atas dasar tiga konsep:

- Artikulasi antar program
- Transfer kredit dari satu program ke program yang lain
- Pengakuan Hasil Belajar Awal (PHBA), melalui penilaian keterampilan dan pengetahuan seorang calon tanpa memperdulikan bagaimana dan di mana keterampilan dan pengetahuan itu diperoleh.

5.4 Dengan konsep di atas seorang siswa hanya perlu menambah kekurangan keterampilan dan pengetahuannya saja. Itulah hakekat program yang menjembatani (bridging program) yang menjadi sangat penting untuk mengisi kekurangan keterampilan dan pengetahuan siswa sehingga selanjutnya mereka dapat mengikuti jenjang dan jenis pendidikan yang baru. Pendekatan sistem modul pada pengembangan program pelatihan akan memberi manfaat serupa, karena setiap orang dapat memilih modul-modul pelajaran/pelatihan yang relevan dengan kebutuhannya, sedangkan penyelenggara pelatihan

dapat melaksanakan pelatihan secara lebih efektif.

5.5 Pengembangan sistem berdasarkan kompetensi akan mempermudah penyelenggara pendidikan dan pelatihan dalam menerapkan ketiga konsep di atas. Namun demikian, beberapa penyelenggara pendidikan dan pelatihan perlu melakukan langkah-langkah khusus untuk membantu masyarakat supaya dapat mengikuti program-programnya. Sebagai contoh ialah beberapa institut teknologi mengambil prakarsa khusus untuk membantu tamatan SMK sehingga dapat mengikuti program-program diploma yang diselenggarakan di Institut.

5.6 Gambar 5.1 juga memperlihatkan konsep tentang spektrum jenjang kompetensi. Terserah sepenuhnya kepada industri masing-masing untuk menyusun jenjang kompetensi tersebut sesuai dengan kebutuhannya. Terdapat beberapa perbedaan pendekatan pada negara-negara seperti misalnya di Australia mereka menerapkan 8 jenjang, di Inggris 5 jenjang dan digunakan oleh semua industri, sekalipun ada beberapa industri menyisipkan beberapa jenjang lagi. Jika pengalaman di kemudian hari menunjukkan bahwa pendekatan

'satu struktur jenjang berlaku untuk semua' memang sesuai dengan kondisi Indonesia, maka dapat saja sistem satu struktur tersebut dipakai. Bagaimanapun, sebagai prioritas pertama, Satuan Tugas menyarankan supaya setiap industri secara sederhana menetapkan standar kompetensi dan penjenjangannya.

- 5.7** Dengan cara yang sama, masing-masing kelompok industri disarankan untuk mulai mengembangkan standar kompetensi, diawali dari tingkat bawah dengan pendekatan yang sepragmatis mungkin. Terlebih lagi, karena pada tingkat-tingkat keterampilan dasar inilah jumlah pelatihannya paling banyak, dan seringkali dari tingkat-tingkat ini pula manfaat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas diperoleh.

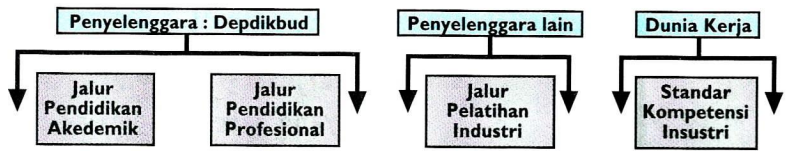
- 5.8** Fleksibilitas juga diperoleh melalui siswa-siswa yang memperoleh pengetahuan dan keterampilan dasar serta sikap yang baik. Pengembangan sistem kompetensi yang diusulkan oleh Satuan Tugas tidak dimaksudkan bahwa semua pelatihan harus diarahkan pada hal-hal yang bersifat khusus atau kompetensi yang sempit. Dengan mencantumkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan di dalam
- Pelatihan keterampilan dasar, pendidikan sains dan matematika yang baik sangat diperlukan untuk memberikan fleksibilitas program. Program SMK*

perlu memasukkan materi dimaksud melalui pembelajaran kontekstual.

setiap kompetensi, justru memperkaya program pendidikan/pelatihan secara menyeluruh.

- 5.9** Memberikan pelatihan keterampilan dasar yang baik kepada siswa merupakan hal yang sangat penting di SMK. Selama program tiga tahun penuh di sekolah tidak banyak kesempatan untuk memberikan keterampilan-keterampilan dasar yang baik dan dasar teori yang kuat kepada siswa. Namun, seperti kita ketahui dari penelitian ilmu kognitif, pendekatan yang paling baik adalah tidak memisahkan antara teori dan praktik, tetapi mengintegrasikan keterampilan praktik dengan pelajaran fisika, kimia, matematika, dan lain-lain yang merupakan dasar pengetahuan bagi keterampilan tersebut. Istilah 'pembelajaran kontekstual' (contextual learning) digunakan untuk menjelaskan pengintegrasian antara teori dan praktik tersebut. Pengembangan program SMK sebaiknya didasarkan pada 'pembelajaran kontekstual' pada sains dasar, matematika, dan lain-lain serta memberikan pelatihan dasar yang kuat bagi semua siswa di bidang keterampilan kejuruan.

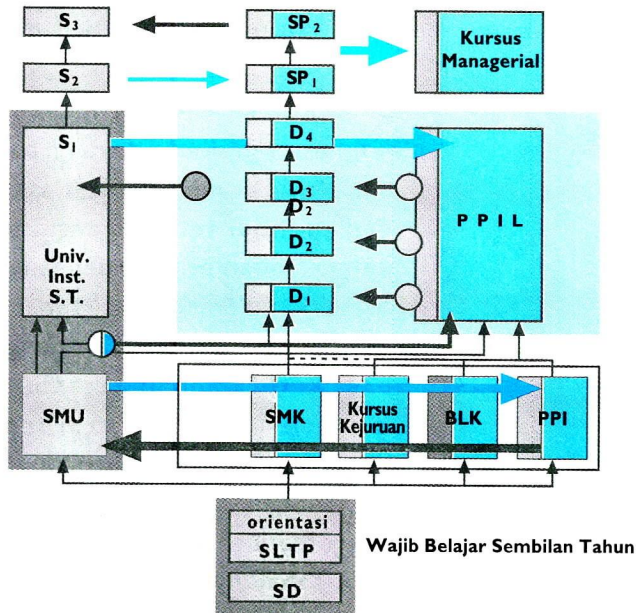
Gambar 5.1
Usul: Jalur-jalur' Sistem Pendidikan Kejuruan di Indonesia



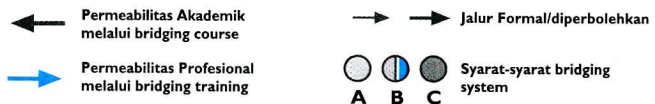
Kesinambungan Kompetensi

1) Gambar ini memperlihatkan jalur-jalur pendidikan kejuruan dan pelatihan di dalam sistem pendidikan nasional.

2) Konsep yang diajukan ialah untuk memberikan fleksibilitas dan permeabilitas antar jalur pendidikan dan pelatihan kejuruan untuk memberi jalan dalam peningkatan kompetensi maupun karir seseorang.



Catatan: SD-Sekolah Dasar. SLTP-Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama. SMU-Sekolah Menengah Umum. SMK-Sekolah Menengah Kejuruan. BLK-Balai Latihan Kerja. PPI-Pusat Pelatihan Industri. PPIL-Pusat Pelatihan Industri Lanjut. SP-Specialis



Bagian Keenam: Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan

SMK merupakan investasi terbesar Indonesia dalam pendidikan kejuruan. Laporan ini memberikan perhatian utama pada bagaimana meningkatkan mutu SMK dan relevansinya terhadap industri/ dunia kerja.

6.1 Sebagaimana telah diungkapkan, investasi dan pembiayaan operasional terbesar yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam pendidikan kejuruan adalah pada sistem SMK. Selanjutnya Pusat-pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG) Lingkup Kejuruan mempunyai peran yang penting dalam mendukung sistem SMK tersebut. Meskipun demikian saran dalam laporan ini tidak semata-mata hanya untuk memperbaiki SMK saja, tetapi juga memberikan usul tentang sistem pelatihan dan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja dan siswa di berbagai pusat pelatihan. Maksud lainnya adalah untuk mendorong terjadinya diversifikasi pasar pelatihan.

SMK sangat beragam dalam kualitas dan fasilitas yang dimilikinya. Namun demikian semua SMK harus dapat memberikan layanan pen-

6.2 Sistem SMK memiliki sekitar 500.000 siswa SMK negeri dan sekitar 1.300.000 siswa SMK swasta. Sekolah-sekolah swasta ini keadaannya bervariasi dari yang memiliki cukup peralatan sampai sekolah yang menggunakan peralatan pinjaman atau yang tidak memiliki peralatan praktik. Oleh karena itu tidak realistis bila dikatakan bahwa secara umum SMK dapat atau tidak dapat

didikan kejuruan yang terbaik bagi siswanya. SMK perlu menentukan sasaran-sasaran perbaikan yang juga digunakan sebagai tolok ukur keberhasilannya.

6.3

memberikan keterampilan. Kenyataannya ada yang dapat dan ada yang tidak dapat.

Satu-satunya yang konstan dalam sistem SMK adalah kebutuhan siswanya. Setiap siswa akan mencari program yang dapat memberikan keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, pengalaman, wawasan dan hubungan untuk membantu mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Tidak hanya sekedar pekerjaan, tetapi pekerjaan yang juga memiliki prospek karir yang baik. Tidak semua pemuda dapat memperoleh apa yang mereka inginkan dan sebagian harus mengambil pilihan kedua bahkan pilihan terakhir. Oleh karena itu masing-masing harus berusaha bagaimana memperbesar prospek bagi dirinya. Inilah tugas SMK untuk berbuat yang terbaik bagi siswa-siswanya dengan memanfaatkan segenap sumberdaya internal maupun eksternal yang tersedia. SMK swasta dengan jumlah dan ragam yang cukup banyak merupakan tantangan tersendiri. Usul Satuan Tugas untuk sistem berdasarkan kompetensi membantu SMK untuk secara bertahap meningkatkan mutu dan relevansi program-programnya dengan menerapkan standar, bahan ajar, dan kurikulum yang telah disusun untuk semua penyeleng-

gara pendidikan dan pelatihan kejuruan. Tantangan yang harus diselesaikan adalah bagaimana SMK swasta dapat berpartisipasi penuh dalam sistem baru tersebut karena jumlah siswanya mencapai 60% dari seluruh siswa SMK .

6.4 Dengan demikian, berarti mereka juga akan berbuat yang terbaik bagi industri dan masyarakat. Tidak dipungkiri bahwa ada SMK swasta yang tidak mampu memberikan keterampilan yang sesuai dengan standar minimal yang dituntut oleh industri, baik melalui pendidikan dan pelatihan di sekolahnya maupun melalui kerja praktik industri. Dalam hal demikian sebaiknya para pejabat yang berwenang di daerahnya lebih berhati-hati dalam memberikan izin operasional sekolah-sekolah seperti itu. Lebih penting lagi adalah bagaimana mendorong SMK swasta supaya mutu dan kemitraannya dengan industri meningkat sehingga layak terdaftar sebagai suatu SMK yang mampu memenuhi standar.

6.5 Dengan latar belakang tersebut, Satuan Tugas membatasi diri untuk tidak memberikan kisi-kisi tugas yang baku untuk seluruh SMK, melainkan hanya menyarankan kerangka kerja dimana masing-masing SMK dapat mengerjakan yang terbaik bagi para siswanya

dan pada saat yang sama dapat meningkatkan mutu dari tahun ke tahun. Pendekatan ini dimaksudkan untuk mendorong SMK menjalin kerja sama dengan industri-industri di sekitarnya. Tidak hanya kerja sama dengan industri untuk pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda tetapi lebih jauh lagi yaitu untuk mendorong SMK supaya dapat mengembangkan kemampuan masing-masing dalam memberikan pengalaman kerja kepada siswa melalui kegiatan produksi dan penjualan produk-produknya. Hal ini juga akan mendorong mereka untuk menjual program-program pelatihannya.

SMK perlu didorong untuk dapat menyediakan pelatihan bagi perusahaan dan masyarakat secara komersial sebagai bagian dari kegiatan unit produksinya. SMK perlu memberikan ide-ide baiknya untuk praktik-praktik komersial.

- 6.6** Tujuan utama dari pendekatan ini adalah supaya SMK bersemangat wirausaha dalam melaksanakan pelatihan dan mampu memasuki kegiatan-kegiatan komersial. Tampaknya tidak ada peraturan yang bertentangan dengan kegiatan ini, bahkan ada beberapa contoh atas inisiatif individu yang sudah berjalan dengan baik. Memang dibutuhkan suatu perangkat wirausaha di dalam sistem manajemen di semua SMK. Untuk itu diperlukan pengembangan staf senior SMK agar menyadari peluang yang ada, sehingga dapat mengembangkan pemikiran-pemikiran yang baik untuk mendukungnya. PPPG-PPPG

memegang peran penting dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut dan menyediakan model-model serta bahan-bahan ajarnya.

Kesepakatan Kinerja harus dilembagakan untuk pemberdayaan SMK.

- 6.7** Agar dapat melaksanakan kebijakan pemberdayaan pada tingkat SMK, Satuan Tugas mengusulkan dua strategi. Pertama, ialah pengembangan Kesepakatan Kinerja di SMK. Kesepakatan Kinerja disusun oleh SMK, sebagai dasar untuk menetapkan sasaran program tahun berikutnya. Kesepakatan tersebut akan dimusyawarahkan dengan Majelis Sekolah dan pihak yang berwenang di daerah di mana hasilnya ditandatangani oleh ketiga pihak tersebut. Pada kesepakatan ini SMK menetapkan sasaran untuk Pendidikan Sistem Ganda, program pelatihan yang baru, peningkatan kualitas yang akan dicapai, hubungan industri yang akan dikerjakan, dan seterusnya. Pada awalnya PPPG diharapkan dapat mengembangkan program, dan memasyarakatkan program ini dengan maksud agar selanjutnya SMK, masyarakat yang terkait, dan pihak yang berwenang (Bidang Dikmenjur) di wilayah masing-masing mampu menyusun rencana pengembangan program sendiri.

- 6.8** Kedua adalah, dengan bantuan PPPG, SMK harus membuat rencana untuk pe-

Peningkatan mutu melalui 'best practice' dan TPM harus dilembagakan sebagai program formal pada semua SMK.

ningkatan dan pengendalian mutu. Secara terstruktur proses ini dapat menggunakan 'Total Performance Management' (TPM), atau 'Bench-marking'. Dalam laporan ini digunakan istilah 'best practice' yang dimaksud untuk mencakup seluruh usaha peningkatan kualitas. Pilihan perangkat yang tepat untuk peningkatan dan pengendalian mutu perlu mendapat kesepakatan bersama. Pendekatan secara umum tersebut membawa beberapa keuntungan. Pertama, memberikan tanggung jawab peningkatan mutu langsung kepada setiap SMK dan stafnya, sehingga terjadi pendekatan dari bawah ke atas ('bottom up') dalam merancang mutu yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Manfaat lain ialah mereka akan mulai menggunakan cara-cara yang diterapkan oleh industri mitranya. Dengan demikian sekolah dan industri akan menggunakan bahasa dan pendekatan yang sama, dan ini adalah hal yang baik. Satuan Tugas juga menganggap bahwa kedua langkah tersebut dapat diterapkan pada sekolah negeri maupun swasta. Meskipun demikian penerapan pada sekolah swasta perlu dibahas dahulu dengan Direktorat Sekolah Swasta.

6.9 Satuan Tugas memandang PPPG-PPPG berperan penting dalam pelaksanaan

Memperbaiki mutu guru merupakan tugas yang penting.

usul-usul ini. PPPG tidak hanya sekedar melanjutkan program pelatihan bagi guru, akan tetapi karena memiliki pengalaman dan keahlian dalam pengembangan bahan ajar. PPPG juga dapat membantu SMK dalam pelatihan manajemen dan menjadi penggerak dalam perbaikan mutu SMK. PPPG harus terus mengembangkan perannya dalam pengembangan manajemen, kepemimpinan, bahan ajar, dan kurikulum. Dengan mempertimbangkan ruang lingkup tugas yang luas tersebut PPPG seyogyanya diubah namanya untuk memperluas dari hanya pusat penataran guru saja.

SMK harus mencari jalan sehingga kesejahteraan guru meningkat dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk melaksanakan praktik kerja di industri di mana para siswanya melakukan praktik kerja.

6.10 Membicarakan SMK tanpa menyinggung masalah guru tentunya tidak akan lengkap. Beberapa kali dalam membicarakan masalah guru selalu terungkap tentang kesulitan mendapatkan guru yang baik. Rata-rata mereka tidak memiliki pengalaman industri yang cukup padahal diperlukan untuk menaikkan kredibilitas program pendidikan kejuruan. Gaji dan kesejahteraan guru disebutkan sebagai kendala utama. Meskipun demikian ada beberapa SMK yang telah dapat memberikan 'tambahan' gaji gurunya melalui kegiatan produksi.

6.11 Bila beberapa SMK mampu mengembangkan kegiatan produksi dan juga menjual pelatihan jangka pendek ke industri, ini akan dapat dipakai untuk memperbaiki kesejahteraan guru. SMK harus mampu membuat program dengan industri sehingga industri mau memperbantuan tenaga ahlinya untuk pengajaran praktik di sekolah. Dengan kerja sama ini industri diharapkan dapat menyediakan tempat praktik industri bagi guru maupun siswa sebagai bagian dari perannya dalam meningkatkan pendidikan kejuruan. Khususnya dalam hal unit produksi, sebaiknya SMK berhati-hati guna menghindari harapan yang berlebihan atau palsu. Akan menjadi kontra produktif jika SMK menawarkan sesuatu yang tidak dapat di-realisasikan atau kualitasnya rendah atau penyerahan barang tidak tepat waktu. Hal ini penting untuk diperhatikan dalam melakukan kerja sama dengan perusahaan atau industri di sekitar sekolah. Oleh karena itu, sebagai bagian dari pengembangan staf bagi pengelola senior di SMK, diusulkan pelatihan 'perencanaan usaha' dan keterampilan manajemen.

6.12 Hal-hal yang disebutkan di atas sebenarnya berkaitan dengan masalah yang lebih luas, yaitu tentang alternatif sum-

Pemerintah dapat menggunakan berbagai cara untuk mendorong perusahaan berpartisipasi dalam pelatihan.

Cara ini termasuk pendekatan 'wortel dan tongkat' (carrot and stick). Kesepakatan ini tergantung pembicaraan antara pemerintah dan industri/ dunia usaha untuk menentukan cara-cara yang terbaik.

ber pembiayaan untuk pendidikan dan pelatihan kejuruan. Namun demikian masalah ini tidak hanya terbatas untuk tingkat SMK. Setiap langkah yang diambil dalam masalah ini akan mempunyai implikasi terhadap lembaga lain seperti Politeknik. Meskipun demikian tanpa menunggu kebijakan baru tersebut, aparat pemerintah pada tingkat pusat maupun daerah tetap harus mengambil langkah-langkah untuk mendorong perusahaan supaya bersedia menyediakan stafnya yang berpengalaman untuk membimbing siswa yang sedang melaksanakan praktik industri di perusahaan masing-masing. Salah satu kemungkinan bagi pemerintah misalnya memberikan persyaratan bahwa kontrak proyek-proyek pemerintah hanya diberikan kepada perusahaan yang bersedia membantu program SMK. Cara lain ialah memberikan penghargaan kepada perusahaan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda. Tentu ada cara yang lebih sulit, misalnya; perusahaan internasional (investor asing) dapat diminta mengajukan perencanaan pelatihan sebagai bagian dari persetujuan investasinya, di mana dalam perencanaan pelatihan tersebut diuraikan bagaimana rencana pelatihan untuk karyawannya sendiri dan bagaimana rencana membantu SMK setempat

dalam melaksanakan Pendidikan Sistem Ganda. Perusahaan nasional dapat pula dipersyaratkan menyusun rencana pelatihan yang dapat dikaitkan dengan perpajakan dan diberlakukan berbagai sanksi bila tidak melaksanakannya.

6.13 Satuan Tugas menyadari sepenuhnya bahwa pada tingkat nasional maupun tingkat propinsi ada berbagai upaya untuk membiayai atau memberikan insentif bagi pelatihan. Salah satunya adalah iuran (levy) nasional bagi perusahaan yang mempekerjakan orang asing. Perusahaan ini wajib menyerahkan US\$ 100 tiap bulan bagi setiap tenaga kerja asing sebagai sumbangan dana pelatihan. Ada berbagai pendapat tentang ini, khususnya mengenai efektivitas pemanfaatan dan pengelolaannya. Contoh lain adalah sistem 'levy and grant' yang dilaksanakan di Jawa Timur. Ada perbedaan pendapat tentang efektivitas dan efisiensi pemanfaatan dana yang terkumpul bila dilihat dari hasil keluarannya.

6.14 Penggunaan cara pengaturan pajak untuk membiayai pelatihan ternyata merupakan hal yang kompleks; hal ini telah dicoba di beberapa negara berkembang dengan berbagai ragam keberhasilan. Cara-cara seperti ini biasanya menimbulkan kontroversi, khususnya pada

masa-masa awalnya. Oleh karena itu Satuan Tugas tidak memberikan saran-saran khusus untuk pendanaan pelatihan. Berbagai pilihan sebagaimana diuraikan di atas membutuhkan keputusan pemerintah secara menyeluruh, dan tidak dapat hanya diputuskan oleh satu Departemen saja, misalnya Depdikbud, karena menyangkut berbagai prioritas lain di masing-masing departemen. Terlebih lagi tentang kebijakan perpajakan, pemerintah harus mempertimbangkan posisi komparatif perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia serta mempertimbangkan segi positif dan negatifnya dari perspektif internasional. Untuk ini tentunya pemerintah akan mempertimbangkan pendapat dan saran dari para usahawan dalam memutuskan alternatif pendanaan untuk pendidikan dan pelatihan kejuruan di Indonesia.

Penyelenggara pelatihan lain juga harus mempunyai akses ke dalam sistem standar keterampilan. Ini termasuk pelatih sektor in-formal, departemen lain, dan industri/perusahaan.

6.15 Selain SMK negeri dan swasta, penyelenggara pendidikan dan pelatihan kejuruan lain dapat memetik manfaat dari dikembangkannya standar keahlian industri dan sertifikasi kompetensi karena akan dipakai sebagai acuan yang sama. Hal ini termasuk kursus-kursus kejuruan pada sektor pendidikan luar sekolah dan pusat-pusat pelatihan maupun berbagai sekolah yang berada di bawah pembinaan departemen lain di

Departemen-departemen selain Depdikbud dapat tetap meneruskan pengembangan pusat-pusat pelatihan yang bersifat khusus maupun sekolah-sekolah yang dibawah naungannya. Koordinasi terhadap semua kegiatan dan program tersebut tercakup dalam laporan ini.

luar Depdikbud. Pelatihan keterampilan Departemen Hankam pun dapat mengikuti sistem yang baru tersebut. Jika seorang anggota ABRI telah pensiun mereka juga telah memiliki paspor keterampilan yang dapat digunakan di pekerjaan sipil. Demikian juga pusat-pusat pelatihan yang didirikan oleh perusahaan dapat memanfaatkan sistem yang baru ini. Gambar 5.1 menunjukkan jalur dan interaksi antara sistem pendidikan formal dengan pendidikan dan pelatihan lainnya serta bagaimana kesemuanya dapat mempunyai akses pada sertifikasi kompetensi.

6.16 Satuan Tugas tidak mempertimbangkan perlunya pelimpahan sekolah-sekolah dari departemen-departemen lain ke Depdikbud. Jika departemen lain memandang penting untuk mengalokasikan anggaran pelatihan, sistem baru ini tidak menghalanginya. Selanjutnya, peran Departemen Tenaga Kerja dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja adalah bagian yang penting dalam mengupayakan pelatihan di Indonesia. Oleh karena itu, pengembangan BLK juga merupakan hal yang amat penting. Koordinasi dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan melalui 'Kerangka Standar Nasional' merupakan cara yang terbaik dengan masukan nyata

dari industri. Saran yang diusulkan dalam laporan ini diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut.

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

Pusat pelatihan khusus dalam teknologi tinggi juga perlu dikembangkan. Hal ini akan menaikkan status pelatihan.

6.17 Jalan yang paling baik untuk menumbuhkan pasar pelatihan sebagai mana disebutkan di atas adalah dengan menetapkan standar industri sebagai basis untuk merancang kurikulum dan pengujian, sehingga berbagai lembaga pelatihan dapat mengikuti sistem sertifikasi keterampilan.

6.18 Terdapat aspek lain dari pelatihan keterampilan yang tidak berkaitan dengan SMK tetapi harus mendapatkan prioritas, yaitu perlunya dikembangkan pusat-pusat pelatihan keterampilan tingkat tinggi yang khusus dirancang untuk mengisi kekurangan keterampilan-keterampilan spesifik, yang apabila tidak ditangani dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi. Dalam beberapa hal pusat pelatihan keterampilan khusus dapat dibiayai oleh industri, tetapi tergantung dari urgensinya, dapat juga dibiayai oleh pemerintah atau donor-donor lain. Pusat-pusat tadi tidak hanya sekedar memberikan pelatihan keterampilan khusus yang dibutuhkan oleh industri tertentu, akan tetapi juga dapat menaikkan martabat pelatihan keterampilan di Indonesia terhadap dunia

internasional, karena Indonesia telah menunjukkan tekadnya dalam mengembangkan keterampilan tingkat tinggi. Salah satu contoh yang menguntungkan posisi Indonesia adalah pelatihan teknologi tingkat tinggi dalam sektor telekomunikasi.

6.19 Dengan cara yang sama, penyelenggaraan Lomba Keterampilan tingkat Nasional amat penting dalam meningkatkan martabat pelatihan kejuruan dan sekaligus mendorong generasi muda untuk selalu berorientasi pada wawasan mutu. Keikutsertaan Indonesia dalam lomba keterampilan internasional akan menaikkan pamor dan wawasan generasi muda pada mutu akan makin meningkat.

Bagian Ketujuh: Pengelolaan Sistem

Diusulkan adanya suatu struktur nasional sehingga standar keterampilan industri menjadi acuan dari sistem yang baru.

7.1 Salah satu unsur penting dalam sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan berbasis kompetensi yang dibutuhkan industri adalah pembentukan struktur yang akan:

- Mengembangkan standar keterampilan bagi setiap sektor industri yang selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan kurikulum, pengujian, dan sertifikasi
- Menjadikan peran industri lebih besar dalam pengembangan kebijakan
- Mempunyai badan-badan tingkat nasional, propinsi, dan lokal/sekolah yang akan membentuk kemitraan antara pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan industri.

Suatu Dewan Nasional diharapkan sebagai wadah kepeloporan industri.

7.2 Gambar 7.1 memperlihatkan suatu struktur nasional yang diusulkan sebagai sasaran akhir untuk mengatur pendidikan dan pelatihan kejuruan. Disadari bahwa untuk mencapai sasaran tersebut diperlukan waktu yang lama. Paragraf 7.4. menjelaskan sasaran 'antara' sebelum struktur nasional terbentuk.

7.3 Hakekat usul jangka panjang dalam laporan ini adalah terbentuknya suatu **'Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional (DPPKN)**. Garis besar fungsi dan ke anggautaan Dewan dan perangkat Kelompok Kerja yaitu **'Badan Pelaksana Standar Keterampilan Kejuruan' (BPSKK)** diperlihatkan dalam Gambar 7.2 termasuk struktur di propinsi/daerah. Dengan demikian kepastian kerja sama dengan dan masukan dari industri bagi para penyelenggara pendidikan dan pelatihan kejuruan akan terjadi.

7.4 Sebagaimana dijelaskan dalam paragraf 7.2 disarankan untuk membentuk struktur 'sementara' sebagai langkah awal dari pelaksanaan sistem baru ini. Gambar 7.3 memperlihatkan struktur Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional yang telah dibentuk oleh Depdikbud dan KADIN. Struktur sementara ini menggambarkan tanggung jawab dari Direktorat Dikmenjur, Depdikbud untuk mendukung pekerjaan majelis tersebut, yang sejalan dengan tanggung jawabnya dalam melaksanakan Pendidikan Sistem Ganda (lihat lampiran 2). Direktorat tersebut akan mengawali dengan proses pengembangan standar kompetensi industri bersama-sama dengan Kelompok Bidang Keahlian. Standar ini selanjutnya

Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional diusulkan sebagai organisasi 'antara' Hal ini untuk melanjutkan momentum perubahan 'sebagai realisasi dari kebijakan Mendikbud dan hasil-hasil pembicaraan dengan para pengusaha/industriawan.

jutnya dijadikan dasar dalam pengembangan bahan ajar, yang relevan dengan keterampilan-keterampilan industri, serta cara penilaian dan uji kompetensi yang tercantum dalam standar tersebut. Standar tersebut juga akan menjadi dasar penyusunan kurikulum dari berbagai program yang dilaksanakan oleh SMK. Meskipun demikian dokumen kurikulum tetap akan terkait dengan program masing-masing lembaga dengan berbagai nuansanya.

7.5 Gambar 7.2 memperlihatkan peran dan tanggung jawab elemen-elemen pokok dari struktur administrasi nasional untuk pendidikan dan pelatihan kejuruan. Uraian kerja secara rinci masih perlu dirumuskan lebih lanjut. Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional dapat menjadi rintisan awal dari terbentuknya DPPKN di kemudian hari.

7.6 Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional akan bekerja melalui Kelompok-kelompok Bidang Keahlian (KBK) satu untuk setiap sektor. Selanjutnya tiap kelompok akan bekerja sama dengan suatu industri yang relevan untuk mengembangkan standar, bahan ajar, dan bahan pengujian. Kelompok-kelompok tersebut juga akan membantu mengembangkan dokumen kurikulum untuk memenuhi

Badan Penasehat dan Pelatihan Industri harus dibentuk untuk mengembangkan standar bagi setiap sektor industri.

Kelompok ini juga akan membantu dalam penyusunan kurikulum, bahan ajar, dan instrumen pengujian.

kebutuhan para penyelenggara pendidikan dan pelatihan kejuruan. Dalam beberapa hal tidak perlu membentuk Kelompok Bidang Keahlian baru karena industri telah memiliki badan yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tujuannya adalah memanfaatkan segenap sumberdaya yang tersedia dan tidak menciptakan kembali sesuatu yang sudah ada. Jika telah ada standar yang memenuhi persyaratan, baik nasional maupun internasional, maka standar tersebut dapat langsung digunakan. Demikian juga jika telah tersedia bahan ajar yang baik, maka inipun langsung dapat digunakan.

7.7 Satuan Tugas melihat bahwa kemampuan yang dimiliki PPPG lingkup kejuruan saat ini merupakan sumber daya yang siap untuk membantu KBK dan Badan Penasehat dan Pelatihan Industri (BPPI) dalam pengembangan standar dan lain-lain. Meskipun demikian pekerjaan ini hendaknya tidak terbatas untuk PPPG saja akan tetapi juga terbuka bagi lembaga-lembaga lain yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk ikut melakukan kegiatan ini.

7.8 Satuan Tugas tidak mencantumkan hal-hal yang rinci dalam laporan ini, karena masih diperlukan pembicaraan dan

pembahasan dengan departemen lain, kelompok-kelompok industri, dan aparat pemerintah di tingkat propinsi/daerah. Sebaliknya Satuan Tugas justru mengusulkan agar Depdikbud menggunakan Direktorat Dikmenjur untuk mulai melaksanakan usul dalam laporan ini. Tugas pertama Direktorat Dikmenjur ialah mengusahakan berlangsungnya pembicaraan dan pembahasan substansial yang rinci tersebut. Tentunya pembahasan semacam ini memerlukan keputusan pemerintah sebagai tindak lanjut dari saran-saran laporan ini.

7.9 Garis besar dari program kerja untuk Direktorat Dikmenjur dibicarakan kemudian di bagian ini.

- 7.10** Struktur sebagaimana dijelaskan di atas akan mempunyai peran dalam pengembangan kebijakan, pengembangan standar, dan kurikulum. Mereka juga harus melakukan koordinasi dalam uji keterampilan. Tugas ini mungkin yang paling sulit. Tidak ada satu sistem pun yang sempurna, di negara maju sekalipun, walaupun mereka telah memiliki banyak pengalaman dalam hal tersebut. Untuk Indonesia, sistem yang baru tersebut harus dikembangkan atas dasar pengalaman-pengalaman yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan semua dae-
- Uji keterampilan merupakan kunci dari sistem yang baru. Tidak ada sistem uji keterampilan yang sempurna, akan tetapi ada prinsip-prinsip yang dapat diacu untuk mengembangkan sistem pengujian yang efektif bagi Indonesia.*

rah maupun propinsi. Gambar 7.4 memperlihatkan aspek-aspek uji keterampilan yang harus diikuti atau dihindari dalam pengembangan sistem uji keterampilan di Indonesia.

7.11 Dengan latar belakang tersebut maka diusulkan agar:

Proses uji keterampilan akan dilaksanakan oleh badan-badan nasional dan penguji daerah yang ditunjuk atas dasar prinsip-prinsip dan petunjuk yang disepakati.

Kesepakatan bersama terhadap rancangan tersebut perlu ditumbuhkan.

- *Badan Pelaksana Standar Keterampilan Kejuruan (BPSKK) menyusun pedoman umum untuk pengembangan tata cara pengujian*
- *Jika suatu standar telah disahkan oleh BPSKK, maka Badan Penasehat dan Pelatihan Industri yang membidangnya akan mengembangkan pedoman-pedoman khusus untuk uji keterampilan, di tingkat nasional maupun daerah/propinsi*
- *Lembaga-lembaga tingkat nasional yang ingin bertindak sebagai penguji harus mengajukan permohonan kepada BPSKK. Sebagai contoh, beberapa kelompok industri dapat saja bertindak sebagai badan penguji nasional.*
- *Aparat di tingkat daerah/propinsi, atas saran dari Badan Penasehat dan Pelatihan Industri Daerah memberikan izin kepada badan penguji pada tingkat daerah/propinsi. Mereka juga dapat memberikan izin kepada badan/lembaga setempat yang ada.*

Dalam beberapa hal izin/persetujuan dapat diberikan secara gabungan, misalnya SMK dan perusahaan tertentu dapat mengajukan permohonan untuk menguji keterampilan siswa dan karyawan yang ada. Dalam hal itu pengujian dilaksanakan bersama oleh kedua pihak.

- *Jika Departemen Tenaga Kerja atau departemen lain telah melaksanakan pengujian keterampilan tertentu, dapat terus dilaksanakan dan tidak perlu dihentikan. Meskipun demikian format sertifikat supaya dibuat sesuai dengan Paspor Keterampilan yang telah disetujui.*
- *BPSKK harus selalu mengevaluasi tata kerja di atas dan melaporkannya setiap tahun kepada DPPKN termasuk tentang berbagai kemungkinan perbaikan dan penyempurnaannya.*

Sebelum BPSKK terbentuk, maka untuk sementara Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional akan melakukan hal-hal tersebut di atas.

7.12 Rancangan sebagaimana dijelaskan di atas pada dasarnya mempunyai dua tujuan pokok, yaitu :

Maksud diadakannya uji keterampilan adalah untuk membantu pengusaha dalam

- *Untuk membantu para pengusaha merekrut tenaga yang berketerampilan sesuai*

merekruit dan mempromosikan seseorang yang benar-benar memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya. Seseorang yang mencari pekerjaan di bidang keterampilan tertentu maupun untuk promosi membutuhkan bukti atas keterampilannya.

Paspor Keterampilan adalah dokumen untuk memenuhi kedua kebutuhan tersebut, karena akan memuat daftar standar keterampilan industri yang dimiliki oleh pemegangnya.

dengan yang dibutuhkan dan untuk meningkatkan keterampilan tersebut dengan cara yang konsisten.

- Untuk memberikan suatu dokumen berupa sertifikat atau paspor sebagai bukti dimilikinya keterampilan oleh seseorang, sehingga dapat digunakan untuk mencari pekerjaan atau promosi. Hal ini juga memacu orang untuk selalu meningkatkan keterampilannya yang dapat diakui.

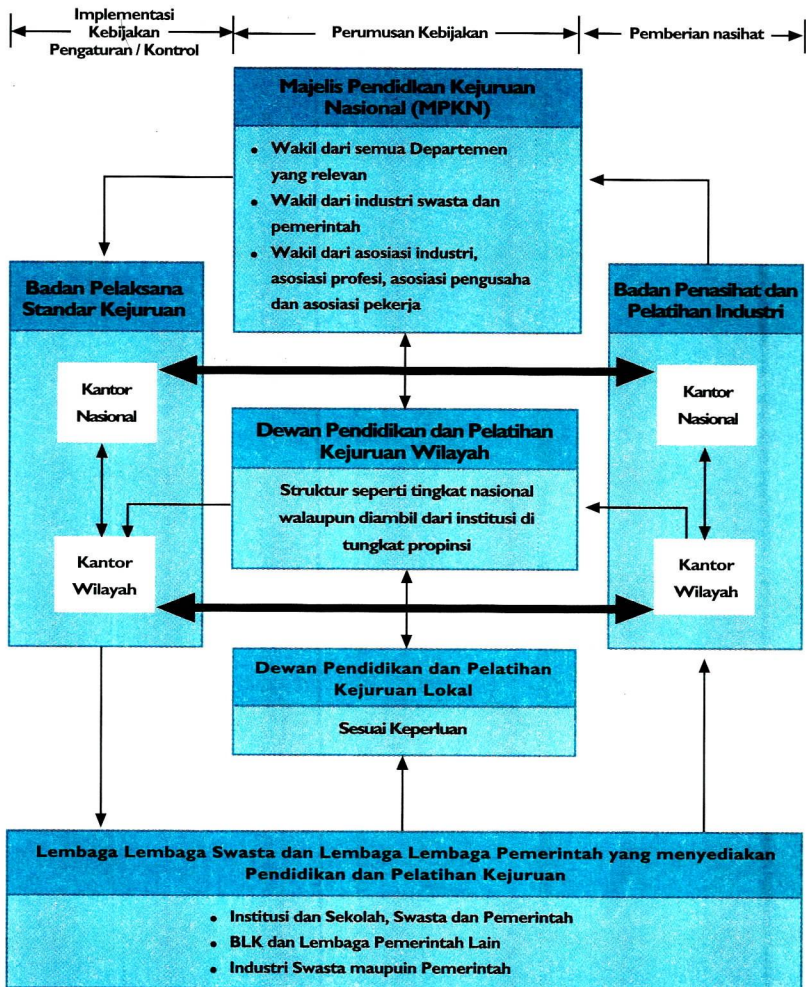
7.13 Satuan Tugas mengusulkan supaya Paspor Keterampilan digunakan sebagai alat bukti referensi bagi para pemberi kerja tentang keterampilan seseorang yang telah diuji secara formal. Lampiran I menjelaskan tentang Paspor Keterampilan. Secara sederhana paspor ini merupakan dokumen yang memuat daftar keterampilan industri serta penjelasan bagaimana pengujian telah dilaksanakan. Pengusaha dapat memeriksa Paspor Keterampilan seorang pelamar apakah keterampilannya sesuai dengan yang dibutuhkan.

7.14 Dalam jangka panjang, mungkin sertifikat kompetensi dan diploma pendidikan profesional maupun akademik dapat dipadukan dalam suatu kerangka umum. Hal tersebut akan terjadi bila

sifat dan maksud pendidikan kejuruan berbasis kompetensi industri telah dimengerti dan diterima oleh masyarakat. Meskipun demikian untuk saat ini kedua sistem tersebut dapat berjalan berdampingan, dengan harapan supaya DPPKN selalu memantau dan mengevaluasi penyelenggaraannya.

Gambar 7.1

Elemen-Elemen Kunci Dari Struktur Administrasi Nasional



Gambar 7.2.

Penjelasan Mengenai Badan-badan yang Terkait Dalam SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEJURUAN NASIONAL

Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional (DPPKN)

FUNGSI

- Sebagai lembaga koordinasi untuk semua pendidikan dan pelatihan kejuruan di Indonesia
- Mempersiapkan bagan rencana pengembangan sebagai pedoman bagi Depdikbud, Bappenas dan departemen-departemen lain dalam menetapkan kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan kejuruan; membuat laporan setiap dua tahun sekali
- Melakukan konsultasi tingkat tinggi dengan badan-badan industri, departemen-departemen dan penyelenggara pelatihan tentang prioritas program pendidikan dan pelatihan kejuruan
- Berbicara UNTUK dan KEPADA industri.

ANGGAUTA

- SETENGAH dari anggota berasal dari kelompok industri nasional, asosiasi profesi, wakil-wakil pengusaha, dan pekerja
- SETENGAH lainnya berasal dari lembaga-lembaga pemerintah dan penyelenggara pelatihan

TANGGUNG JAWAB ANGGARAN

- Tidak bertanggung jawab terhadap anggaran pelatihan
- Menyediakan dana untuk pengembangan standar, kurikulum maupun petunjuk-petunjuk pengujian

Badan Pelaksana Standar Keterampilan Kejuruan (BPSKK)

FUNGSI

- Melaksanakan kebijakan DPPKN
- Menetapkan secara nasional pedoman-pedoman pengembangan standar, kurikulum, akreditasi, uji ketrampilan dan ukuran-ukuran pengendalian mutu
- Ikut serta dalam pembentukan dan pengembangan Badan Penasehat dan Pelatihan Industri Nasional (BPIN) untuk sektor-sektor industri tertentu

ANGGAUTA

- Terdiri dari sekelompok eksekutif yang ditunjuk dari anggota-anggota dewan (DPPKN), didukung oleh para pakar dan staf yang bekerja penuh.

TANGGUNG JAWAB ANGGARAN

- Mengelola dana atas nama Dewan (DPPKN)

Badan Penasehat Pelatihan Industri (BPPI)

CIRI DAN FUNGSI

- Dibentuk oleh BPSKK bersama-sama industri
- Mengembangkan standar-standar untuk jenis atau sektor industri tertentu
- Memberikan saran-saran dalam menetapkan kurikulum, akreditasi, uji ketrampilan, dan ukuran-ukuran pengendalian mutu untuk setiap jenis atau sektor industri.

- Pakar-pakar dari industri dan penyelenggara pelatihan
- Pakar-pakar independen yang dikontrak atas dasar kebutuhan
- Pakar-pakar dari lembaga lain yang terkait (misalnya PPPG) yang dikontrak atas dasar kebutuhan

Badan Penasehat dan Pelatihan Industri Tingkat Propinsi/Wilayah (BPPIP)

CIRI DAN FUNGSI

- Dibentuk oleh yang berwenang di tingkat wilayah
- Memberikan saran-saran kepada yang berwenang di wilayah, dalam hubungan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan baru di tingkat wilayah
- Mempersiapkan standar-standar pelengkap yang belum tertampung dalam standar nasional karena kebutuhan khusus di daerah masing-masing
- Memberikan saran-saran praktis dalam melakukan uji kompetensi berdasarkan fasilitas yang tersedia di daerah
- Menyebarkan sistem pelatihan baru dengan memperhatikan kebutuhan dan permasalahan pendidikan dan pelatihan kejuruan yang dihadapi industri di wilayah.

ANGGAUTA

- Pakar-pakar dari industri dan penyelenggara pelatihan di tingkat propinsi/wilayah
- Pakar-pakar dari kalangan masyarakat di tingkat propinsi/wilayah.

Majelis Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Propinsi/Lokal

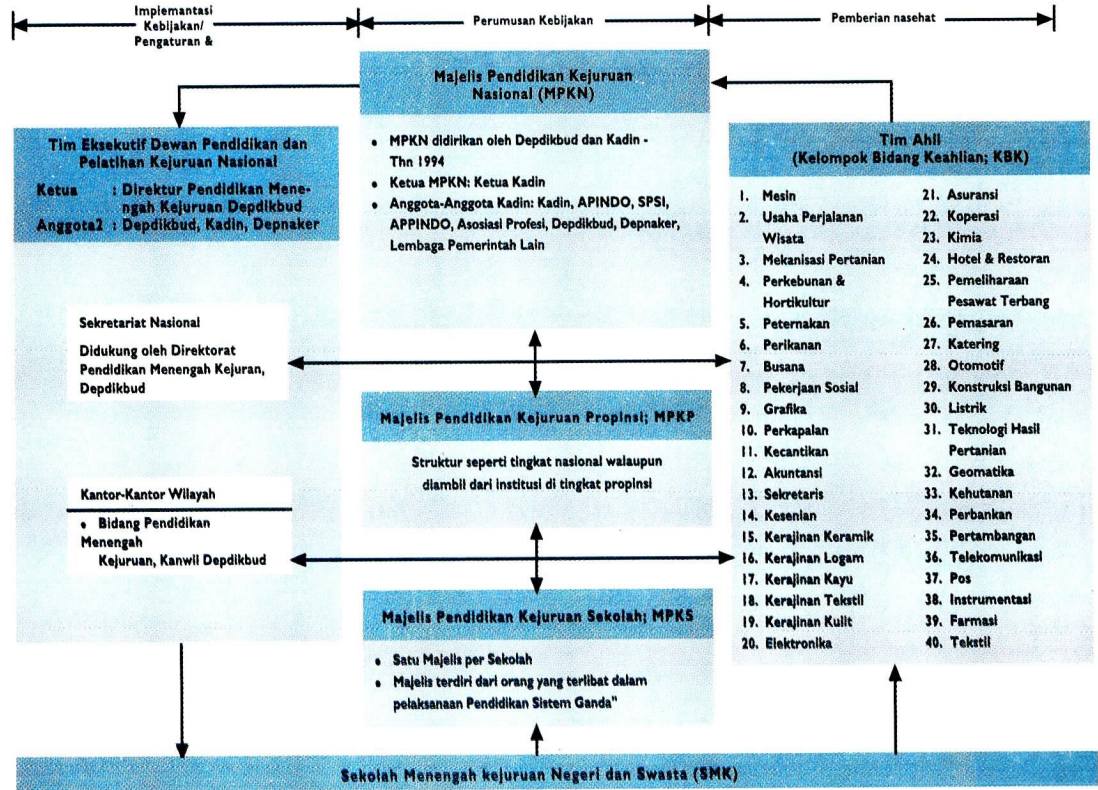
CIRI DAN FUNGSI

- Dibentuk oleh yang berwenang di tingkat wilayah sesuai dengan kebutuhan
- Memberikan saran kepada penyelenggara pelatihan daerah (termasuk SMK, kursus kejuruan, BLK dan PPI) sehubungan dengan penyelenggaraan sistem baru di tingkat propinsi/wilayah
- Memberikan saran-saran praktis dalam uji kompetensi berdasarkan fasilitas yang tersedia
- Membina dan mengembangkan hubungan kerja antara penyelenggara pelatihan dan industri di sekitarnya.

ANGGAUTA

- Struktur majelis pada prinsipnya sama seperti pada tingkat nasional
- Pakar-pakar dari industri dan penyelenggara pelatihan di tingkat lokal
- Pakar-pakar dari kalangan masyarakat di daerah
- Pejabat di propinsi bila dibutuhkan.

Gambar 7.3
Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional



Gambar 7.4
Prinsip-Prinsip Uji Keterampilan

Hal-hal penting yang harus diupayakan	Hal-hal penting yang harus dihindari
Pada umumnya dilaksanakan bersama oleh penyelenggara pelatihan dan mitra industrinya	Pemisahan fungsi dan peran antara penyelenggara pelatihan dan industri
Uji keterampilan dimaksudkan untuk keterampilan-keterampilan baku tertentu	Keseragaman untuk semua jenis keterampilan dan industri
Pedoman yang mementingkan pengendalian mutu khususnya pada keluaran (output)	Birokrasi yang kaku demi peraturan yang mementingkan proses dan masukan
Terdesentralisasi melalui pedoman nasional dengan beberapa lembaga pengujian	Monopoli terpusat dengan lembaga pengujian tunggal
Tidak mahal dan mudah diikuti	Dibentuk atas dasar ketidakpercayaan, konservatif, dan mahal
Menerima kenyataan bahwa tidak ada sistem yang sempurna	Memaksakan sistem pengujian yang sama untuk setiap orang
Memberikan insentif (penghargaan) untuk setiap keunggulan	Hanya memberlakukan pendekatan lulus/gagal
Memberikan umpan balik kepada peserta	Hanya lulus atau gagal
Menggunakan bukti untuk berbagai cara penilaian	Hanya memakai satu tes uji yang seragam

Bagian Kedelapan: Garis Besar Program untuk Pembaruan

*Prinsip-prinsip yang
ditentukan Mendik-
bud merupakan dasar
bagi rencana pelak-
sanaan.*

8.1. Bagian ini menggambarkan secara meye-
luruh saran-saran yang telah dibahas
pada bagian-bagian sebelumnya dan
menyajikannya sebagai garis besar pro-
gram untuk pembaruan.

8.2. Gambar 8.1 memperlihatkan prinsip-
prinsip yang telah digariskan oleh
Mendikbud dan memuat langkah-lang-
kah yang diusulkan untuk melaksana-
kannya. Bagaimana pun jangan sampai
terhenti sesaatpun pada momentum
perubahan yang telah terbentuk se-
bagai hasil dicanangkannya kebijakan
baru Menteri tersebut. Saat ini terda-
pat suatu kesempatan yang tidak akan
lama terbuka.

8.3. Unsur penting dalam perencanaan jang-
ka pendek ini adalah kesediaan negara-
negara donor untuk membantu. Renca-
na bantuan proyek Australia dan Jerman
dapat berperan sebagai pendorong ter-
laksananya usul dalam laporan ini. Ren-
cana bantuan-bantuan tersebut ber-
kaitan langsung dengan unsur-unsur uta-
ma dari perubahan yang diusulkan. Oleh
karenanya perlu segera diambil langkah-
langkah sehingga proyek-proyek ini da-

pat membantu sepenuhnya proses pembaruan tersebut. Pengaturan sementara (lihat 7.4.) melalui Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional di Depdikbud dapat memberikan momentum awal bagi proses pembaruan dengan menggunakan bantuan dari proyek kerjasama Australia dan Jerman. Komite Pengarah akan melanjutkan fungsinya dalam memberikan arahan, bantuan dari industri maupun berbagai masukan dari departemen-departemen lain.

8.4 Tugas yang mendesak untuk Sekretaris Nasional adalah sebagai berikut:

Peranan Sekretariat Nasional dari Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional adalah membentuk beberapa kelompok industri untuk memulai kegiatan pengembangan standar keterampilan kejuruan.

- **Mengkonsentrasikan dan membentuk standar untuk prioritas sebagai berikut:**

Bidang dengan prioritas pertama:

- * Pertanian
- * Pariwisata dan perhotelan
- * Bangunan, konstruksi dan konsultasi
- * Teknologi telekomunikasi

Prioritas selanjutnya dalam bidang:

- * Manufaktur
- * Mesin
- * Listrik
- * Bisnis dan Perkantoran
- * Tekstil, garmen/produk tekstil, sepatu dan alas kaki.

Hal ini akan melanjutkan momentum perubahan. Unit ini juga akan membantu merealisasikan rencana jangka panjang. MPKN akan bertindak sebagai BPSKK 'sementara'

Dalam pengembangan setiap standar keterampilan kejuruan tersebut supaya memperhatikan apa yang telah dikerjakan di Indonesia dan mempelajari bahan dari negara-negara lain yang mungkin dapat langsung dipakai atau dengan beberapa penyesuaian.

- Mengatur hubungan antar KBK-KBK yang akan menjadi Badan Penasehat dan Pelatihan Industri yang akan bekerja sama dengan lembaga yang relevan, sehingga pengembangan standar dan kurikulum dapat segera dimulai. Usaha-usaha tersebut sejauh mungkin menggunakan seluruh sumber yang ada, baik nasional maupun internasional selaras dengan prakarsa negara-negara mitra kerja sama. Proyek kerja sama Australia dapat membantu dalam beberapa bidang selaras dengan berbagai upayanya yang berbasis industri.
- Membuat contoh Paspor Keterampilan untuk dibahas dengan para industriawan dan pengelola pendidikan dan pelatihan. Prototipe yang telah disepakati diserahkan kepada Mendikbud untuk mendapatkan persetujuan sebelum digunakan di sembilan KBK sebagaimana tercantum di atas.
- Memprakarsai langkah-langkah supaya PPPG mengembangkan program-program pelatihan in-service untuk staf senior SMK

dalam cara-cara pendekatan dan negosiasi dengan industri sehingga menghasilkan persetujuan kinerja sebagaimana dibahas dalam laporan ini. Prakarsa ini dapat merupakan tambahan kegiatan dari pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda. Tujuannya untuk memberdayakan sekolah dalam melaksanakan dan mengelola Pendidikan Sistem Ganda.

- *Mengembangkan 'best practice' dan 'Bench-marking' bagi sistem SMK dengan memanfaatkan bantuan para donor.*
- *Membantu Sekretaris Jenderal MPKN dalam mempersiapkan pembentukan BPSKK sebagai mana diusulkan dalam laporan ini.*
- *Membantu Sekretaris Jenderal dalam pembentukan Direktorat Jenderal baru untuk lingkup pendidikan menengah kejuruan. Bertindak sebagai counterpart untuk proyek kerja sama internasional yang relevan. Merencanakan program-program publikasi tentang usaha-usaha pembaruan pendidikan/pelatihan kejuruan, yang diselaraskan dengan publikasi tentang Pendidikan Sistem Ganda supaya akhirnya dapat memaksimalkan dampak dari pelaksanaan Pendidikan Sistem Ganda tersebut.*

- 8.5** Ada beberapa aspek hukum yang masih harus diperhatikan, sekalipun dalam penyusunan laporan ini Satuan Tugas telah mengacu pada UUSPN No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- 8.6** Aspek legal lain yang harus dikaji, yaitu yang berkaitan dengan kompensasi/upah bagi yang sedang melakukan praktik kerja di perusahaan. Bila praktik kerja tersebut hanya untuk jangka waktu pendek, hampir tidak ada produktivitas nyata sebagai hasilnya. Dalam situasi seperti ini para pemilik perusahaan tentunya tidak diharapkan untuk membayar upah/kompensasi kepada siswa. Namun demikian, jika praktik kerja berlangsung lama dan siswa melakukan pekerjaan produktif secara penuh, atau sebagian, selayaknya jika siswa magang tersebut menerima imbalan. Pemerintah Indonesia ikut menandatangani konvensi ILO yang memberikan arah tentang prinsip dan ketentuan pelaksanaan yang harus ditetapkan di Indonesia.
- 8.7** Sebagai tambahan, hal-hal yang menyangkut kebijakan tentang pengalaman kerja industri juga perlu diperhatikan. Termasuk kewajiban siswa terhadap perusahaan dan kewajiban perusahaan terhadap siswa. Kewajiban

sekolah juga penting. Tidak dimaksudkan supaya semua kewajiban diikat dengan suatu peraturan, karena hal ini akan terlalu birokratik dan menakutkan industri. Meskipun demikian, sebaiknya ketidakpastian hukum tersebut dapat dihindari.

Gambar 8.1.
IMPLEMENTASI ARAH KEBIJAKAN BARU
PERENCANAAN STRATEGIS

Daftar di bawah memperlihatkan arah kebijakan baru yang merupakan dasar dari laporan ini. Disini juga disusun langkah-langkah yang dapat diambil untuk merealisasikan kebijakan ini.

'Sistem yang dipacu oleh permintaan dan dipandu

- *Pengembangan standar kompetensi akan memastikan bahwa industri mempunyai suara yang menentukan dalam pendidikan kejuruan*
- *Dewan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Nasional akan memastikan bahwa kebijakan dan prioritas dari sistem telah mendapatkan masukan dari dan relevan dengan industri*
- *Pada tingkat provinsi, Badan Penasehat dan Pelatihan Industri provinsi menjamin kuatnya pengaruh industri*
- *SMK akan mengembangkan 'indikator-indikator kinerja' melalui unsur-unsur keikutsertaan industri dalam program ini. SMK, melalui Majelis Sekolah dan Bidang Dikmenjur, akan diukur kinerjanya dari 'kesepakatan kinerja' yang dibuatnya.*

'Sistem pendidikan dan pelatihan yang mengajarkan kompetensi sesuai standar yang diakui secara nasional'

- *Standar, kurikulum dan sistem pengujian yang diusulkan dalam laporan ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa sistem pendidikan dan pelatihan memberikan kompetensi yang ditentukan oleh industri.*

- *Paspor Keterampilan dirancang untuk memberi pekerja, dan calon pekerja suatu daftar keterampilan-keterampilan yang telah dicapainya. Setiap keterampilan disertifikasi oleh lembaga yang diakui. Paspor Keterampilan ini dapat mendorong untuk belajar sepanjang hidup, karena keterampilan baru dapat ditambahkan disitu.*

'Sistem pendidikan dan pelatihan dengan pengaturan multi entry exit penyajian yang fleksibel'

- *Pendekatan 'berbasis kompetensi' yang diusulkan akan memberikan pelatihan berbentuk modul yang memberi kemudahan untuk masuk dan keluar.*
- *SMK secara bertahap akan mengembangkan pasar pelatihan dengan melakukan diversifikasi program untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada*
- *Akan terbuka kesempatan untuk menyelenggarakan kursus-kursus persiapan dan pelatihan untuk menjembatani mereka yang "drop out" guna dapat kembali mengikuti pendidikan 'penuh' atau paruh waktu.*
- *"On-the-job training" maupun "off-the-job training" akan dipakai untuk memenuhi kebutuhan industri.*

'Sistem yang secara eksplisit mengakui keterampilan dan kompetensi tanpa memperdulikan di mana dan bagaimana diperolehnya'

- *Kerangka sistem pengujian yang diusulkan dalam laporan ini memperkenalkan 'Uji Keterampilan' dilakukan melalui berbagai cara dengan masukan dari industri untuk kebijakan dan pelaksanaannya*

- **Paspor Keterampilan** memungkinkan siswa maupun pekerja mengembangkan keterampilannya serta memperoleh pengakuan resmi tanpa harus melalui pendidikan formal.

'Sistem pendidikan dan pelatihan yang mengacu pada profesi dan pekerjaan yang diakui'

- **Penggunaan Standar Kompetensi** sebagai basis dari seluruh program SMK adalah untuk mencapai tujuan diatas.
- **Pendidikan Sistem Ganda** akan meningkat dan makin relevan dengan industri melalui penerapan standar-standar kompetensi yang diterapkan oleh industri.

'Pendidikan dan pelatihan untuk sektor formal dan nonformal'

- Pada laporan ini diusulkan agar sektor pendidikan nonformal memperoleh akses kepada standar, bahan ajar dan alat pengujian yang dihasilkan oleh Badan Penasehat dan Pelatihan Industri. Sektor pendidikan nonformal akan memperoleh manfaat yang besar. Orang-orang yang bekerja di sektor informal juga akan dapat meningkatkan keterampilannya secara bertahap.
- Sektor pendidikan nonformal pada umumnya menyelenggarakan kursus-kursus. Peralihan pada pelatihan sistem modul akan dapat memanfaatkan Paspor Keterampilan sebagai sertifikat yang relevan dengan industri.

'Integrasi penuh antara pendidikan dan pelatihan'

- **Artikulasi antar pelatihan dan jurusan**, akan memberikan kesempatan untuk transfer/pindah jurusan.

- akreditasi pendidikan formal akan memberikan jaminan mutu, yang akan membantu integrasi antara pendidikan kejuruan dan pendidikan umum.
- Di dalam laporan ini, keterampilan dan kompetensi didefinisikan secara luas, di mana termasuk di dalamnya pemahaman tentang budaya dan pengetahuan-pengetahuan yang mendukung pembentukan keterampilan dengan penekanan belajar kontekstual.
- Mendorong usaha pembangunan sejumlah pusat pelatihan teknologi canggih menunjukkan pentingnya pembentukan keterampilan. Kenyataan bahwa lulusan universitas sering masih membutuhkan tambahan keterampilan praktis terhadap pelajaran-pelajaran akademiknya, akan membantu mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan sebagai konsep yang setara.

'Sistem pengelolaan yang terdesentralisasi'

- Struktur baru untuk pendidikan dan pelatihan kejuruan yang diusulkan dimaksud untuk menciptakan sistem di mana kepemimpinan nasional dan pengembangan kebijakan utamanya didasarkan atas masukan-masukan industri. Hal ini juga akan mendorong lembaga-lembaga yang berwenang di tingkat propinsi/daerah menjalankan program-programnya tanpa banyak pengendalian dari pusat. Pengendalian dari pusat lebih bersifat strategis daripada operasional.
- Usulan ini bersifat fleksibel, setiap sektor industri dapat mengembangkan standar dan kurikulum sesuai kebutuhan masing-masing dan tidak terpaku pada rumusan yang berlaku untuk semua.

- *Usul yang menyatakan bahwa SMK harus mengembangkan kesepakatan kinerja yang berkaitan dengan kebutuhan dan prospek masing-masing, merupakan unsur utama dalam desentralisasi dan fleksibilitas. Majelis Sekolah diikutsertakan dalam pengembangan dan monitoring terhadap kesepakatan kinerja, dengan demikian memiliki peran yang lebih besar dalam pengelolaan sekolah.*

'Lembaga swadaya dan swakelola dengan sebagian bantuan dari pemerintah'

- *Memberdayakan SMK sehingga mampu mengambil keputusan manajerial secara profesional, berarti membantu terwujudnya budaya yang lebih besar.*
- *Usul supaya SMK secara bertahap mengembangkan kegiatan pelatihan secara komersial, juga dimaksudkan untuk menambah sumber pendapatan.*
- *Melimpahkan lebih banyak tanggung jawab pada SMK melalui kesepakatan kinerja akan menggeser titik berat keterlibatan pemerintah dari input ke output. Artinya bila sebuah SMK dapat memberikan hasil sesuai dengan yang disepakati, maka pemerintah akan berkurang keterlibatannya dalam acara-acara sekolah merencanakan dan membelanjakan anggarannya.*

koreksian hal.80

16. Prof. Drs. Z.A. Achmady, MPA

Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Depdikbud

KONSEP PASPOR KETERAMPILAN

Sesuai dengan langkah-langkah Indonesia untuk mengembangkan suatu sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan yang berbasis kompetensi industri maka dibutuhkan sistem sertifikasi yang akan:

- *Memberikan sebuah dokumen pada pemilik keterampilan, yang menyatakan dan mengakui bahwa mereka telah mempunyai keterampilan dimaksud;*
- *Memberikan pada setiap pengusaha cara yang mudah untuk memilih pelamar kerja maupun untuk mempromosikan karyawan yang telah mempunyai keterampilan yang dibutuhkan;*
- *Memberikan piranti yang baik bagi pekerja dan pengusaha dalam merencanakan peningkatan keterampilan maupun penambahan keterampilan baru secara sistematis dan diakui.*

Paspor Keterampilan adalah sebuah dokumen yang dirancang untuk memenuhi tujuan tersebut.

Dengan sistem yang diusulkan dalam laporan ini, industri akan menentukan keterampilan-keterampilan yang diperlukan oleh pekerja pada setiap jenjang pekerjaan. Ini merupakan dasar dari sistem pengujian. Bila seseorang telah mendemonstrasikan suatu keterampilan dalam bidang tertentu, maka dia akan menerima kartu yang berisi hal-hal berikut:

- *Nama yang bersangkutan*
- *Nama industri*
- *Deskripsi tentang keterampilan dan jenjang keterampilannya*
- *Nama, cap, dan tanda tangan penguji*
- *Tanggal, bulan, tahun pengujian dan batas masa laku (jika diperlukan)*
- *Komentar ataupun catatan-catatan khusus (misalnya untuk siswa/pekerja cacat memerlukan perlakuan atau kondisi khusus)*

Siswa/ pekerja akan mengumpulkan kartu-kartu ini setiap kali mencapai kompetensi yang disertifikasikan. Paspor Keterampilan dapat dirancang dalam folder dengan kantung khusus menyimpan setiap kartu. Paspor Keterampilan ini dapat juga digunakan untuk menyimpan photo-copy yang diperkecil dari setiap ijazah dan juga lisensi-lisensi untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang telah dimiliki pemegangnya.

Setiap industri dapat memutuskan bagaimana mengemas keterampilan kerja yang dipersyaratkan menjadi kelompok keterampilan yang diperlukan dalam industri tersebut. Jika terlalu banyak kelompok keterampilan kerja terpisah maka Paspor Keterampilan menjadi tidak mudah lagi digunakan, terutama bagi pengusaha. Dilain pihak jika kategorinya terlalu umum, tidak akan membantu pengusaha dalam memilih pekerja yang mempunyai keterampilan-keterampilan khusus. Setiap industri akan mengembangkan cara-cara pendekatan masing-masing, namun harus dibawah koordinasi BPPI.

Pada sistem ini tidak dibutuhkan bank data lengkap yang berisi data semua keterampilan yang telah disertifikasi. Jika pertanyaan tentang keabsahan muncul, hal ini dapat dicek pada penguji yang disebut atau dalam hal-hal khusus dari badan/lembaga di wilayah/propinsi atau nasional yang memberi wewenang terhadap penguji. Perlu diingat, karena setiap sertifikat berkaitan dengan sekelompok khusus keterampilan kerja, masalah pemalsuan akan dapat dikurangi karena pengusaha dapat dengan mudah menguji keterampilan-keterampilan khusus tersebut.

Pengujian

Laporan ini mengusulkan bahwa setiap BPPI akan menyusun petunjuk pengujian keterampilan bagi sektor industri terkait. Petunjuk-petunjuk

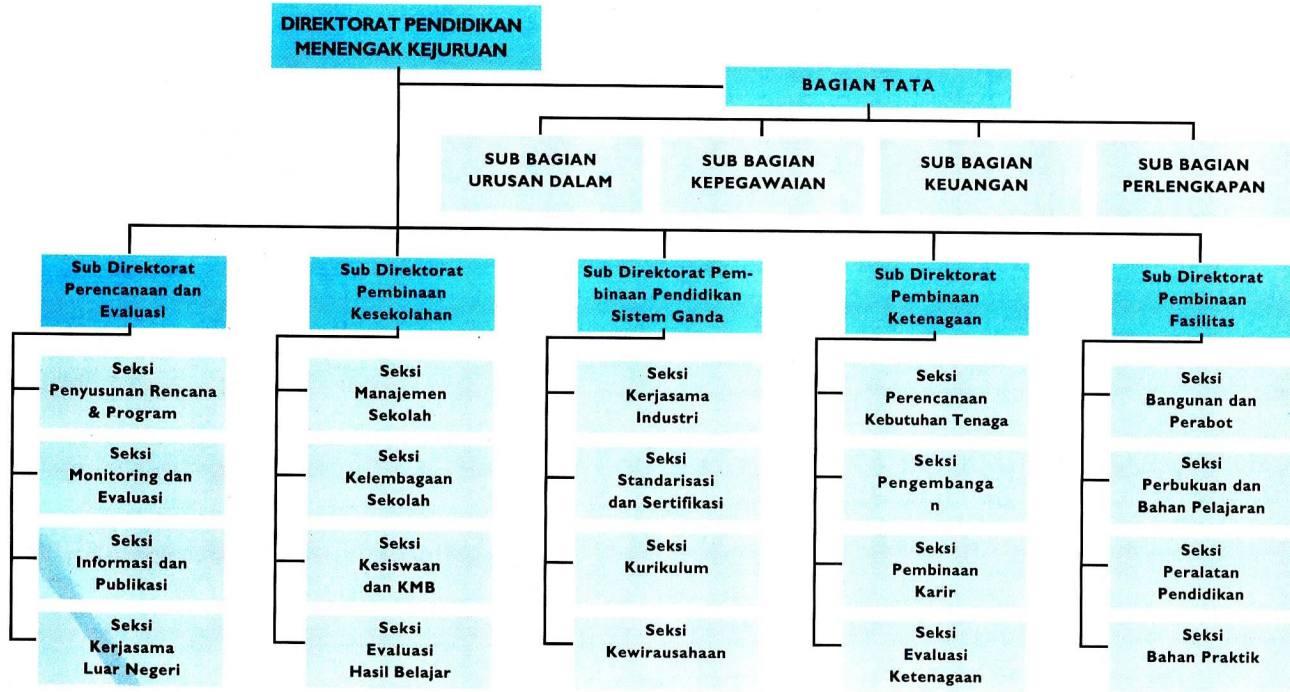
ini akan menentukan syarat-syarat lembaga atau individu yang diberi wewenang melakukan uji keterampilan. Pada tingkat nasional BPSKK akan menetapkan penguji-pengujinya yang terdiri dari asosiasi industri atau badan nasional lain. Ada kemungkinan bahwa individu-individu yang memiliki keahlian khusus diberi wewenang untuk menyelenggarakan pengujian dalam bidang keahliannya dengan menarik biaya.

Pada tingkat wilayah/propinsi menjadi tanggung jawab badan-badan yang berwenang untuk menyetujui/memberi izin kepada penguji di wilayahnya. Penguji dapat asosiasi industri dan badan sejenis di tingkat wilayah, SMK, BLK, atau penyelenggara pelatihan yang memiliki jenis keahlian yang sesuai. Penyelenggara-penyelenggara pengujian tersebut disarankan menjalin kerja sama dengan perusahaan/industri atau asosiasi industri setempat supaya mendapat masukan-masukan yang jelas dari industri.

Dalam usulan ini siswa/pekerja pada suatu saat akan dapat memilih diantara beberapa penguji bonafid yang ada. Hal ini memberikan keuntungan untuk memilih. Walaupun begitu dalam penyusunan rancangan secara rinci, diperlukan kehati-hatian untuk mencegah kemungkinan siswa/pekerja mencari penguji-penguji yang gampang berkolusi. Menyadari kenyataan bahwa kewenangan wilayah/propinsi akan menjadi kunci dalam keberhasilan sistem uji ini, mereka harus mencegah kemungkinan berbagai penyimpangan dan bertanggung jawab terhadap masalah-masalah pada tingkat lokal. Penguji yang menyalahgunakan kewenangannya harus ditindak dan dicabut izinnya serta mungkin diberi sanksi-sanksi lain. Perlu dimaklumi bahwa hal ini tidak menjamin sistem yang sempurna, karena memang tidak pernah ada suatu sistem yang terbebas penuh dari kemungkinan disalahgunakan.

Struktur Organisasi

DIREKTORAT PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN, DEPARTEMEN PENDIDIKAN & KEBUDAYAAN



Keabsahan Sertifikat

Setiap industri perlu menentukan masa laku keabsahan sertifikat. Dalam beberapa hal mungkin sertifikat mempunyai masa laku yang lama dan dalam hal lain mempunyai masa laku yang relatif pendek, tergantung dari sifat masing-masing keterampilan. Seseorang dapat memperbarui sertifikat keterampilannya melalui pengujian ulang atau melalui pembuktian bahwa dia masih secara rutin menggunakan keterampilan dimaksud dalam pekerjaannya.

Penggunaan Paspor Keterampilan

SMK dan BLK diharapkan menggunakan Paspor Keterampilan bagi semua siswanya. Meskipun demikian asosiasi industri dan perusahaan diharapkan berangsur-angsur menggunakan Paspor Keterampilan sebagai piranti utama dalam memberikan sertifikasi keterampilan pekerjaannya. Penggunaan Paspor Keterampilan bagi para pekerja adalah sangat penting bagi keberhasilan mereka. Saat ini di Indonesia terdapat 60 juta pekerja di bawah umur 45 tahun, dan mereka akan tetap sebagai pekerja sampai 20 tahun mendatang atau lebih. Oleh karena itu penting bagi industri Indonesia untuk memiliki sebuah sistem di mana keterampilan pekerja dapat diakui dan dapat ditingkatkan secara formal.

DAFTAR SUSUNAN ANGGAUTA SATUAN TUGAS

Mengacu pada

SURAT KEPUTUSAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

No. 0156/P/1995, 7 Juli 1995

**Tentang: Pembentukan Satuan Tugas Perumus Kebijakan
Pengembangan Pendidikan Kejuruan**

A. KOMITE PENGARAH

Ketua :

Prof. Dr. Ir. Sri Hardjoko Wirjomartono

*Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan,
Depdikbud*

Sekretaris :

Ir Hadiwaratama, M.Sc.E

Direktur Politeknik Manufaktur Institut Teknologi Bandung

Anggauta :

1. **Ir. Aburizal Bakrie**
Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia
2. **Ir. Pandri Prabono**
Persatuan Insinyur Indonesia/Presiden Direktur Tripatra Engineering
3. **Ir. Fadel Mohamad**
Kamar Dagang dan Industri/ Presiden Direktur PT Bukaka Teknik Utama

4. **Dra. Rae Sita Supit**
Ketua ASITA
5. **Ir. Imam Taufik**
Kamar Dagang dan Industri/ Presiden Direktur PT Guna Nusa
6. **Ir. Palgunadi P. Setyawan**
Vice President, PT Astra International
7. **Dr. Yudo Swasono**
Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Depnaker
8. **Drs. Andi Sangaji Rachman**
Direktur jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Depnaker
9. **Tanri Abeng, MBA**
Presiden Direktur Bakrie and Brothers/Multi Bintang
10. **Ir. Trisura Suhardi**
Staf Ahli Menteri Perindustrian
11. **Ir. Rahardi Ramelan**
Wakil Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
12. **Dr. Fuad Bawazier**
Direktur Jenderal Pajak, Departemen Keuangan
13. **Dr. Dono Iskandar Djojosebroto**
Kepala Badan Analisa Keuangan dan Moneter, Departemen Keuangan
14. **Prof. Sukirman**
Deputi Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
15. **Prof. Dr. Marsetio Danuseputro**
Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia
16. **Prof. Drs. Z.A. Achmady, MPA**
Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan menengah, Depdikbud
17. **Prof. Dr. Soedijarto, MA**
Direktur Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda dan Olahraga, Depdikbud
18. **Prof. Dr. Ir. Bambang Soehendro, M.Sc, DE.Sc**
Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Depdikbud

19. Prof. Ir. Sugijono
Rektor Institut Teknologi Sepuluh November, Surabaya
20. Prof. Ir. Machmud Hasjim, M.M.E
Rektor Universitas Sriwijaya, Palembang
21. Prof. Dr. Ir. Soelarso
Dekan Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Bandung
22. Pontjo Sutowo
Ketua Umum Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia
23. Fr. J. Casutt, SJ
Direktur Akademi Teknik Mesin Industri (ATMI), Solo
24. Drs. J. Pakpahan
Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan, Depdikbud

B. KELOMPOK KERJA

Ketua :

Ir. Hadiwaratama, M.Sc.E

Direktur Politeknik Manufaktur Institut Teknologi Bandung

Sekretaris :

1. Drs. J. Pakpahan

Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan, Depdikbud

2. Dr. Slamet PH, MA, M.Ed, MA, MLHR, Ph.D

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP), Yogyakarta

3. Drs. Joko Sutrisno, MM

Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi, Malang

Anggota :

1. Prof. Dr. H.A.R. Tilaar

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP), Jakarta

2. Dr. Ir. Hidayat Syarif

*Kepala Biro Agama, Pendidikan, Kebudayaan, dan Olahraga, Badan
Perencanaan Pembangunan Nasional*

3. M. Odjak Siagian
Ketua Kontak Tani Andalan Nasional Sadagori, Sukabumi
4. Fr. J. Casutt SJ
Direktur Akademi Teknik Mesin Industri (ATMI), Solo
5. Dr. Jiyono, MA
Kepala Pusat Penelitian, Balitbang Dikbud, Depdikbud
6. Dr. Slamet Raharjo
Direktur Pendidikan Masyarakat, Depdikbud
7. Dr. H. Umar Nimran, MA
Direktur Politeknik, Universitas Brawijaya, Malang
8. Dr. Muljani A. Nurhadi
Kepala Biro Perencanaan, Depdikbud
9. Dr. Anen
Kepala Bagian Penyusunan Rencana dan Program Pembangunan pada Biro Perencanaan, Depdikbud
10. Ir. Budhiarto S.
Vice President Production, PT PAL, Surabaya
11. Ir. Diah Widyowatie
Kepala Sub Direktorat Monitor dan Penyesuaian Pelaksanaan Teknis Pendidikan Kejuruan, Dit. Dikmenjur, ddb
12. Drs. Andono
Kepala Sub Direktorat Pembinaan Pendidikan Kesenian dan Olahraga, Dit. Dikmenjur, Depdikbud
13. Ir. H. Agus G. Kartasasmita
Kamar Dagang dan Industri/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional
14. Noes Soediono
Kamar Dagang dan Industri/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional
15. Ari Soedarsono
Departemen Kehutanan/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional
16. Taufik Bahaudin, SE
Kamar Dagang dan Industri/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional/ Direktur PT Bina Inti Muda

17. A.A. Machrany, MA
Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
18. Soetarso, M.S.W
Departemen Sosial/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional
19. Koes Baroto
Ikatan Designer Indonesia/ Majelis Pendidikan Kejuruan Nasional

SEKRETARIAT :

1. Dr. Ir. I. B. Ardhana Putra
Jurusan Teknik Fisika - Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Bandung
 2. Drs. Joko Sutrisno, MM
Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi, Malang
 3. Dr. Ir. Yul Yunazwin
Jurusan Teknik Fisika - Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Bandung
 4. Drs. Nurzaman
Pusat Pengembangan Penataran Guru Kejuruan, Jakarta
 5. Drs. Hadi Soewito
Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi, Bandung
 6. Dra. Lies Kartikawaty
Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknologi, Bandung
 7. Drs. Subijanto, M. Ed
Pusat Pengembangan Kurikulum dan Sarana Pendidikan, Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Kebudayaan, Depdikbud
-

KEPERAMPILAN MENDELANG 2020 UNTUK ERA GLODAL

Perpustakaan
Jenderal Ke

373.
KE