

Relevansi Kompetensi dan Tingkat Daya Saing Lulusan SMK dalam Dunia Kerja (Studi kasus pada SMK Teknik Otomotif di empat kabupaten/kota)

Oleh:

Edi Fakhri dan Yufriawati

Dosen STAI Al-Ihya Kuningan, Jawa Barat dan staf Peneliti Puslitjaknov

Abstract

A gap between the competence of graduates of vocational school (SMK) with the real needs of businesses and industries (DU/DI), this is due to still weak SMK graduates in terms of soft skills. The gap can be indicated by low labor absorption of SMK graduates by DU/DI. Therefore this study aimed to verify: (i) the relevance between competencies needed by DU/DI and competencies generated by SMK, (ii) the level of competitiveness of SMK graduates in obtaining employment. The researcher used a quantitative approach with a descriptive type of research. Data were collected through a questionnaire to those who deal with BKK in 12 automotive mechanical engineering (TMO) in SMK. SMK sample selected based on the quality of schools according to the department of education at the four districts (Padang, Kendari, Agam and Kolaka). Furthermore, these data are qualitatively analyzed with univariate analysis. The findings of this study are: (i) the waiting time for graduates of SMK sample to obtain employment is about 6-12 months, (ii) only a small proportion of respondents who stated that the work they have is in accordance with their expertise, (iii) the propensity of graduates get a job after graduation by their own efforts to apply, (iv) the firm's demand for SMK graduates of TMO in 2005/2006-2007/2008, tend to be low. In the year 2005/2006, SMK who graduated TMO students can meet the vacancies available at the company. However, in 2006/2007 and 2007/2008, SMK sample generally can not meet the demand of the company.

Key words: education relevancies, competitiveness, and the competence of graduates

A. PENDAHULUAN

Salah satu arah kebijakan pembangunan pendidikan nasional dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2010-2014 adalah penyelarasan pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DU/DI). Dalam hal ini hasil pendidikan harus mampu memenuhi kebutuhan DU/DI. Kebutuhan DU/DI tersebut memiliki beberapa parameter yang harus secara tepat disesuaikan dengan pasokan lulusan layanan pendidikan yakni antara lain dalam hal jumlah, kompetensi. Untuk itu, Kemendiknas harus mampu menciptakan dan menjaga sistem standardisasi penyelenggaraan pendidikan, sehingga dikembangkanlah dan ditetapkan standar nasional pendidikan (SNP) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005. SNP merupakan acuan dalam mengembangkan mutu dan relevansi yang telah dijabarkan ke dalam delapan standar.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada jenjang pendidikan kejuruan. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) pasal 15 menyatakan pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan menengah kejuruan yang dimaksud adalah SMK. Oleh karena pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang bermaksud untuk mempersiapkan kompetensi siswanya, agar dapat bekerja dalam bidang tertentu sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan DU/DI.

Dalam mempersiapkan siswa SMK sebagai tenaga kerja tingkat menengah, kerap ditemui adanya masalah. Permasalahan yang dihadapi diantaranya adalah masih terdapat kesenjangan kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan riil pihak DU/DI, di mana lulusan SMK masih lemah dalam aspek *soft skill* (Dit. PSMK; 2008). Kesenjangan ini salah satunya dapat diindikasikan dengan rendahnya daya serap tenaga kerja lulusan SMK oleh DU/DI (SARKERNAS, 2009). Kondisi tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pengangguran terbuka pada tahun 2009 yakni sebesar 9.258.964 orang, di mana sebanyak 1.337.586 orang merupakan lulusan SLTA, khususnya SMK. Menurut SARKERNAS, pengangguran terbuka lulusan SMK nampak lebih tinggi daripada lulusan SMA pada tahun 2009. Walaupun terjadi penurunan tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK dari tahun 2005 ke tahun 2009, namun penurunan tersebut tidak terlalu signifikan.

Dalam mengatasi permasalahan rendahnya daya serap lulusan SMK ini, maka masing-masing SMK perlu melakukan upaya guna meningkatkan sumber daya pendidikan yang ada di SMK secara efektif dan efisien. Hal ini dimaksudkan agar lulusan SMK dapat terserap dan bersaing dengan lulusan SMK lain maupun tenaga kerja lulusan SMA yang jumlahnya semakin banyak dan mutunya semakin baik.

Berbagai permasalahan yang berhubungan dengan relevansi kompetensi yang dihasilkan SMK dan daya saing para lulusan SMK perlu dicarikan alternatif pemecahannya, agar tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK dapat menurun tajam di masa mendatang. Untuk itu perlu dilakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang berkenaan dengan: (i) Relevansi kompetensi yang dibutuhkan DU/DI dengan kompetensi yang dihasilkan SMK; (ii) Tingkat daya saing lulusan SMK dalam memperoleh pekerjaan.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, dirumuskanlah beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Berapa lama waktu tunggu lulusan SMK untuk memperoleh pekerjaan yang pertama kalinya?
2. Bagaimana kesesuaian antara pekerjaan yang diperoleh dengan bidang keahlian yang dimiliki lulusan SMK ?
3. Bagaimana cara lulusan memperoleh pekerjaan pertama setelah mereka lulus SMK diteliti?
4. Berapa jumlah perusahaan yang meminta lulusan SMK, jumlah lulusan yang diminta dan jumlah lulusan yang dapat dipenuhi oleh SMK?

B. KAJIAN TEORI

Bagian ini merupakan penjelasan konsep yang terkait dengan substansi pengkajian ini yakni pendidikan kejuruan, relevansi pendidikan dan daya saing pendidikan. Ke tiga konsep ini diuraikan dalam kaitannya dengan pendidikan menengah kejuruan (SMK). Tulisan berikut merupakan penjelasan dari ke tiga konsep tersebut.

1. Pendidikan Menengah Kejuruan

Ditinjau secara sistemik, pendidikan kejuruan pada dasarnya merupakan subsistem dari sistem pendidikan. Terdapat banyak definisi yang diajukan oleh para ahli tentang pendidikan kejuruan dan definisi-definisi tersebut berkembang seiring dengan persepsi dan harapan masyarakat tentang peran yang harus dimainkannya (Samani, 1992). Evans dan Edwin (1978) mengemukakan, bahwa pendidikan kejuruan merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan individu pada suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan. Harris seperti yang dikutip oleh Slamet (1990), menyatakan pendidikan kejuruan adalah pendidikan untuk suatu pekerjaan atau beberapa jenis pekerjaan yang disukai individu untuk kebutuhan sosialnya. Menurut *House Committee on Education and Labour (HCEL)* pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan, dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan (Malik, 1990).

Dari definisi tersebut terdapat satu pengertian yang bersifat universal seperti yang dinyatakan oleh *National Council for Research into Vocational Education* Amerika Serikat (NCRVE, 1981), yaitu bahwa pendidikan kejuruan merupakan subsistem pendidikan yang secara khusus membantu peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki lapangan kerja. Dari batasan yang diajukan oleh Evans, Harris, HCEL, dan NCRVE tersebut dapat disimpulkan, bahwa salah satu ciri pendidikan kejuruan dan yang sekaligus membedakan dengan jenis pendidikan lain adalah orientasinya pada penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja.

Agak berbeda dengan batasan yang diberikan oleh Evans, Harris, HCEL, dan NCRVE, Finch dan Crunkilton (1984) menyebutkan pendidikan kejuruan sebagai pendidikan yang memberikan bekal kepada peserta didik untuk bekerja guna menopang kehidupannya (*education for earning a living*). Dari definisi yang diajukan oleh Evans dan Edwin, Harris, HCEL, NCRVE maupun Finch dan Crunkilton dapat disimpulkan, bahwa pendidikan kejuruan mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang tertentu, berarti pula mempersiapkan mereka agar dapat memperoleh kehidupan yang layak melalui pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing serta norma-norma yang berlaku.

Ciri pendidikan kejuruan sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja dapat dimengerti karena secara historis pendidikan kejuruan merupakan perkembangan dari latihan dalam pekerjaan (*on the job training*) dan pola magang (*apprenticeship*) (Evans dan Edwin, 1978). Pada pola latihan dalam pekerjaan peserta didik belajar sambil langsung bekerja sebagai karyawan baru tanpa ada orang yang secara khusus ditunjuk sebagai instruktur, sehingga tidak ada jaminan bahwa peserta didik akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Walaupun demikian pola latihan dalam pekerjaan memiliki keunggulan karena peserta didik dapat langsung belajar pada keadaan yang sebenarnya sehingga mendorong dia belajar secara inkuiri (Elliot, 1983).

Pada pola magang terdapat seorang karyawan senior yang secara khusus ditugasi sebagai instruktur bagi karyawan baru (peserta didik) yang sedang belajar. Instruktur tersebut bertanggungjawab untuk membimbing dan mengajarkan pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan tugas karyawan baru yang menjadi asuhannya. Dengan demikian pola magang relatif lebih terprogram dan jaminan bahwa karyawan baru akan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan tertentu lebih besar dibanding pola latihan dalam pekerjaan (Evans dan Edwin, 1978).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang makin canggih membawa pengaruh terhadap pola kerja manusia. Pekerjaan menjadi kompleks dan memerlukan bekal pengetahuan dan keterampilan yang makin tinggi, sehingga pola magang dan latihan dalam pekerjaan kurang memadai karena tidak memberikan dasar teori dan keterampilan sebelum peserta didik memasuki lapangan kerja sebagai karyawan baru. Oleh karena itu kemudian berkembang bentuk sekolah dan latihan kejuruan yang diselenggarakan oleh sekolah kejuruan bekerja sama dengan kalangan industri dengan tujuan memberikan bekal teori dan keterampilan sebelum peserta didik memasuki lapangan kerja.

Perlu diingat bahwa pembagian pendidikan kejuruan menjadi beberapa model tersebut bukanlah suatu pembagian yang bersifat eksklusif dan tumpang tindih. Semua model tersebut tetap berjalan bahkan sering digunakan secara saling melengkapi. Banyak sekolah atau latihan kejuruan yang pada saat tertentu menerapkan latihan dalam pekerjaan atau magang di perusahaan yang sesuai dengan programnya.

Ditinjau dari tujuannya, menurut Thorogood (1982) di sebagian besar negara *Organization for Economic cooperation and Development (OECD)* pendidikan kejuruan bertujuan untuk: (i) memberikan bekal keterampilan individual dan keterampilan yang laku di masyarakat, sehingga peserta didik secara ekonomis dapat menopang kehidupannya, (ii) membantu peserta didik memperoleh atau mempertahankan pekerjaan dengan jalan memberikan bekal keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkannya, (iii) mendorong produktivitas ekonomi secara

regional maupun nasional, (iv) mendorong terjadinya tenaga terlatih untuk menopang perkembangan ekonomi dan industri, (v) mendorong dan meningkatkan kualitas masyarakat.

Agak berbeda dengan Thorogood, Evans seperti yang dikutip oleh Wenrich dan Wenrich (1974:63) menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan bertujuan untuk: (i) menghasilkan tenaga kerja yang diperlukan oleh masyarakat, (ii) meningkatkan pilihan pekerjaan yang dapat diperoleh oleh setiap peserta didik, dan (iii) memberikan motivasi kerja kepada peserta didik untuk menerapkan berbagai pengetahuan yang diperolehnya.

Dari tujuan pendidikan kejuruan yang diajukan oleh Thorogood dan Evans tersebut dapat disimpulkan bahwa di samping mengemban tugas pendidikan secara umum, pendidikan kejuruan mengemban misi khusus, yaitu memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik untuk memasuki lapangan kerja dan sekaligus menghasilkan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Di samping tujuan khusus yang diajukan oleh Thorogood dan Evans tersebut, Crunkilton (1984) menyebutkan, bahwa salah satu tujuan utama pendidikan kejuruan adalah meningkatkan kemampuan peserta didik sehingga memperoleh kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Miner (1974) bekal yang dipelajari dalam pendidikan kejuruan akan merupakan bekal untuk mengembangkan diri dalam bekerja. Dengan bekal kemampuan mengembangkan diri tersebut diharapkan karier yang bersangkutan dapat meningkat dan pada gilirannya kehidupan mereka akan makin baik (Karabel dan Hasley, 1977). Penelitian yang dilakukan Nurhadi (1988) dan Samani (1992) ternyata memperkuat pendapat Miner serta Karabel dan Hasley tersebut.

Bagi masyarakat Indonesia misi pendidikan kejuruan, seperti diungkapkan oleh Crunkilton tersebut, sangat penting karena pada umumnya siswa sekolah kejuruan berasal dari masyarakat dengan tingkat sosial ekonomi rendah (Brotosiswoyo, 1991), sehingga apabila sekolah kejuruan berhasil mewujudkan misinya berarti akan membantu menaikkan status sosial ekonomi masyarakat tingkat bawah. Dengan kata lain sekolah kejuruan dapat membantu meningkatkan mobilitas vertikal dalam masyarakat (Elliot, 1983).

Pendidikan kejuruan dapat dikelompokkan berdasarkan jenjang dan menurut struktur programnya. Pengelompokan berdasarkan jenjang dapat didasarkan atas jenjang kecanggihan keterampilan yang dipelajari atau jenjang pendidikan formal yang berlaku (Zulbakir dan Fazil, 1988). Jenjang pendidikan formal yang berlaku dikenal pendidikan kejuruan tingkat sekolah menengah (*secondary*) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan berbagai program keahlian seperti Listrik, Elektronika Manufaktur, Elektronika Otomasi, Metal, Otomotif, Teknik Pendingin, Gambar Bangunan, Konstruksi Baja, Tata Busana, Tata Boga, *Travel and Tourism*, dan sebagainya serta tingkat di atas sekolah menengah (*post secondary*) misalnya politeknik (IEES, 1986).

Berdasarkan struktur programnya, khususnya dalam kaitan dengan bagaimana sekolah kejuruan mendekati programnya dengan dunia kerja, Evans seperti yang dikutip oleh Hadiwiratama (1980) membagi sekolah kejuruan menjadi lima kategori, yaitu (i) program pengarahan kerja (*pre vocational guidance education*), (ii) program persiapan kerja (*employability preparation education*), (iii) program persiapan bidang pekerjaan secara umum (*occupational area preparation education*), (iv) program persiapan bidang kerja spesifik (*occupational specific education*), dan (v) program pendidikan kejuruan khusus (*job specific education*).

Pada program pengarahan kerja, sekolah memberikan pengetahuan dasar dan umum tentang berbagai jenis pekerjaan di masyarakat sekaligus menumbuhkan apresiasi terhadap berbagai pekerjaan tersebut, sedangkan pada program persiapan kerja, sekolah memberikan dasar-dasar sikap dan keterampilan kerja, meskipun masih bersifat umum. Dengan program ini diharapkan peserta didik mempunyai peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, meskipun tentunya masih harus melalui latihan di dalam pekerjaan.

Untuk program persiapan bidang pekerjaan secara umum, sekolah memberikan bekal guna meningkatkan kemampuan bekerja untuk bidang pekerjaan yang memerlukan pengetahuan,

peralatan yang sejenis. Dengan program ini diharapkan peserta didik mempunyai pilihan lapangan pekerjaan yang lebih jelas dan lebih cepat mengikuti latihan di dalam pekerjaan.

Program persiapan kerja yang spesifik memberikan bekal yang sudah mengarah kepada jenis pekerjaan tertentu, meskipun belum pada suatu perusahaan tertentu. Lebih khusus lagi adalah program pendidikan kejuruan khusus yang sudah terarah pada pekerjaan khusus, yaitu mendidik siswa untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh suatu perusahaan tertentu.

Penjenjangan kedekatan pendidikan kejuruan yang disebutkan oleh Evans di atas berarti juga kesiapan lulusan dalam memasuki lapangan kerja. Makin khusus jenis pendidikan kejuruan akan makin siap lulusannya memasuki lapangan kerja, tetapi juga makin sempit bidang pekerjaan yang dapat dimasuki. Walaupun demikian, kecuali untuk keperluan tertentu pendidikan kejuruan yang khusus (*job specific education*) sangat sulit diterapkan di Indonesia, mengingat jenis industri di Indonesia sangat bervariasi. Di sini mulai timbulnya dilema antara siap pakai atau siap latih dalam pendidikan kejuruan. Dalam kaitan dengan hal tersebut, menurut Semiawan (1991), yang penting adalah kesiapan mental untuk mengembangkan dirinya serta keterampilan dasar untuk setiap kali dapat menyesuaikan diri kembali pada perubahan tertentu (*retrainability*). Dengan bekal tersebut diharapkan lulusan sekolah kejuruan tidak hanya terpancang pada jenis pekerjaan yang ada, tetapi juga terdorong untuk mewujudkan lapangan kerja baru dengan mengembangkan prakarsa dan kreativitasnya secara optimal. Sejalan dengan itu Tilaar (1991) menegaskan, bahwa pendidikan formal (sekolah kejuruan) seharusnya menghasilkan lulusan yang memiliki kualifikasi siap latih yang kemudian diteruskan dengan program pelatihan, baik di dalam industri atau lembaga pelatihan tertentu.

Penelitian ini difokuskan pada pendidikan kejuruan dalam hal ini SMK agar dapat menyiapkan para lulusannya sebagai tenaga kerja guna siap memasuki dunia kerja (DU/DI). Oleh karena SMK merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi untuk mempersiapkan para lulusannya agar mampu bekerja. SMK yang dipilih sebagai unit analisis adalah SMK dengan program keahlian teknik otomotif karena bidang keahlian ini tengah diminati oleh masyarakat saat ini.

Dalam mempersiapkan lulusan SMK ini, maka sekolah perlu memperhatikan kompetensi kejuruan siswanya agar dapat sesuai dengan kebutuhan DU/DI. Untuk itulah pihak SMK perlu melakukan kerjasama dengan DU/DI agar kompetensi lulusan yang dihasilkan oleh SMK sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh DU/DI.

2. Relevansi Pendidikan

Pendidikan juga harus memenuhi prinsip relevansi. Pendidikan yang relevan adalah pendidikan yang memiliki relevansi kualitatif yang menyangkut masalah keserasian peranan sekolah sebagai lembaga sosialisasi dan kulturalisasi untuk mencapai misi pendidikan sekolah (Soedijarto, 2008). Selain itu dia menyatakan pula, bahwa relevansi sering disoroti dari segi keserasian hasil pendidikan secara kuantitatif dengan jenis keahlian yang dibutuhkan masyarakat, sehingga masalah relevansi cenderung dikaitkan dengan jenis pendidikan yang direncanakan dalam hubungannya dengan dunia kerja. Dalam hal ini orang akan mendapat kesan bahwa program pendidikan yang relevan adalah program pendidikan yang mengembangkan sekolah-sekolah kejuruan, tetapi kurang melihat seberapa jauh program pendidikan kejuruan yang diselenggarakan telah menghasilkan tenaga dengan kualitas kemampuan dan sikap yang diharapkan.

Relevansi dapat pula dilihat dari segi kurikulum atau relevansi secara kurikuler, artinya menyangkut keserasian jenis proses belajar mengajar yang dialami siswa/peserta belajar dengan suasana dan tuntutan masyarakat yang akan mereka masuki setelah meninggalkan lembaga pendidikan. Tujuan pendidikan yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, seperti yang diharapkan UUSPN, memerlukan suasana dan proses pendidikan yang relevan. Sekolah sebagai

lembaga tempat terjadinya proses sosialisasi dan kulturalisasi berbagai sikap dan kemampuan yang diharapkan dimiliki oleh manusia terdidik untuk dapat menjadi anggota masyarakat yang kreatif, konstruktif, dan produktif.

Selanjutnya dinyatakan pula, bahwa dalam hal ini dia sejalan dengan pandangan Israel yang menganggap ada tiga segi relevansi yang berhubungan dengan karakteristik dan kualitas proses belajar yakni relevansi epistemologi, relevansi psikologi, dan relevansi moral (Soedijarto, 2008).

Relevansi epistemologi berhubungan dengan masalah bentuk komunikasi antara pembelajar dengan obyek yang dipelajari. Dalam hal ini pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh pembelajar seharusnya tidak melalui pemberian informasi secara pasif melainkan melalui proses pemahaman tentang apa yang akan diketahui secara kritis. Inti dari relevansi epistemologi adalah perlunya pembelajar menjelajahi sendiri pengetahuan yang perlu dikuasainya dan mencoba menghubungkan dengan kenyataan hidup di sekitarnya.

Relevansi psikologis merupakan kelanjutan relevansi epistemologi, namun relevansi ini berhubungan dengan jenis aktivitas belajar. Mengingat misi utama pendidikan menurut UUD 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, masalah relevansi yang perlu ditingkatkan pun seyogyanya berhubungan dengan pengembangan proses belajar yang memungkinkan lahirnya manusia terdidik yang cerdas. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu ciri manusia yang cerdas berhubungan dengan kemampuan berfikir.

Untuk melatih kemampuan berfikir, pembelajar perlu selalu dihadapkan dengan masalah-masalah yang perlu dipecahkan. Dengan demikian latihan menghadapi masalah yang sulit merupakan ciri dari pendidikan yang relevan, karena kehidupan itu sendiri penuh dengan masalah yang sulit. Dengan demikian latihan memecahkan masalah yang sulit adalah relevan dengan kenyataan dalam kehidupan.

Dalam perkembangan selanjutnya, berfikir merupakan alat untuk menyesuaikan diri dalam memecahkan masalah-masalah kehidupan yang dihadapi. Bentuk tertinggi dari berfikir adalah penelaahan secara ilmiah (*scientific inquiry*). Oleh karena itu, agar pendidikan dapat menjadi relevan secara psikologis, artinya mengembangkan kemampuan berfikir, pola pendekatan keilmuan sebagai paradigma kegiatan penalaran perlu diterapkan dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar.

Upaya peningkatan mutu pendidikan di SMK harus dikaitkan dengan relevansi pendidikan. Mutu dan relevansi pendidikan tercermin dari kemampuan SMK membentuk kompetensi lulusan agar dapat menjadi pekerja yang produktif dengan upah yang lebih tinggi. Aspek relevansi yang dikaji dalam penelitian ini didasarkan pada indikator waktu tunggu dan kesesuaian program keahlian yang dipelajari di SMK dengan bidang pekerjaan lulusan.

3. Daya Saing Pendidikan

Untuk mengatasi permasalahan pendidikan, hendaknya masing-masing penyelenggara pendidikan melakukan upaya-upaya pengelolaan sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien. Maksudnya agar lembaga pendidikan tersebut mampu bertahan dan berkembang ke arah yang lebih maju dan seterusnya mampu bertahan dan bersaing dengan penyelenggara pendidikan yang lain yang jumlahnya semakin banyak dan mutunya semakin baik.

Berdasarkan penilaian dari *United Nations Development Program* (UNDP), indeks daya saing (*competitiveness index*) Indonesia berada pada ranking 5 dari 10 negara ASEAN (Soekartawi, 2007). Terlepas setuju atau tidak dengan ukuran yang dipakai, data ini dapat dipakai untuk memacu pembangunan pendidikan pada masa mendatang. Sedangkan untuk angka *Global Competitiveness Index (GCI)*, Indonesia menempati urutan 53. Sementara itu, Vietnam di urutan 50. Laporan *World Competitiveness Yearbook* menempatkan kemampuan pendidikan di Indonesia untuk berkompetisi terus menurun. Menurut Hamid (dalam Soekartawi, 2007) pada tahun 1977 saat awal masa krisis ekonomi, urutan atau ranking pendidikan di Indonesia berada pada urutan

39 kemudian pada tahun 1999 urutan tersebut menurun menjadi urutan 46 dari 47 negara. Pada tahun 2002 ranking kemampuan berkompetisi dari pendidikan di Indonesia menurun lagi ke urutan 47 dari 49 negara yang ada di daftar buku tersebut.

Variabel pembentuk daya saing pada lembaga pendidikan dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu (Soekartawi, 2007):

a. Sumber daya pendidikan yang dimiliki dan pemanfaatannya

Mustahil kalau suatu lembaga ingin mempunyai daya saing yang tinggi kalau tidak mempunyai sumber daya (*resources*) yang memadai. Sumber daya ini dapat berupa sumber daya yang dapat dilihat (*tangible*) dan yang sumber daya yang tidak dapat dilihat (*intangible*). Sumber daya yang *tangible*, antara lain: manusia (guru, pegawai) dan sumber daya pendukung lainnya atau sarana dan prasarana seperti laboratorium, gedung sekolah, ruang rapat, ruang kerja guru dan pegawai, ruang perpustakaan, kelas, teknologi audio dan video, komputer dan internet, dana. Sementara itu yang *intangible* adalah sistem/program pendidikan, kurikulum, organisasi dan kepemimpinan, *strong brands*, serta kemampuan bekerjasama.

b. Kualitas produk lembaga pendidikan

Ada beberapa produk lembaga pendidikan yang dapat dipakai sebagai parameter kemampuan bersaing, yaitu produk yang tidak dapat dihasilkan oleh lembaga lain, produk yang sulit disaingi oleh lembaga lain, dan produk yang relatif mudah disaingi oleh lembaga lain.

1) Produk yang tidak dapat dihasilkan lembaga lain

Satuan pendidikan yang mendapat *exclusive licenses* akan menghasilkan produk yang tidak dapat disaingi oleh satuan pendidikan yang lain.

2) Produk yang sulit disaingi oleh lembaga lain

Satuan pendidikan sering banyak diminati peserta didik dan keberadaannya sangat disegani oleh pesaingnya yang disebabkan karena mempunyai parameter daya saing yang relatif sulit disaingi oleh lembaga pendidikan lainnya. Parameter daya saing yang sulit disaingi satuan pendidikan lainnya, antara lain: (i) Satuan pendidikan sudah mempunyai *Strong Brands* yang kuat, di samping sekolah yang banyak pengalaman, juga alumninya banyak yang menjadi orang sukses; (ii) Sekolah yang mempunyai sumber daya pendidikan atau produk yang khas dan berbeda (*distinctive*). Parameter yang *distinctive* dapat bermacam-macam dan keunggulan di parameter inilah sebenarnya yang dapat dipakai sebagai *trigger* (pemicu) untuk menarik siswa baru untuk memilih lembaga pendidikan tersebut. Parameter *distinctive* ini bisa berbentuk: (i) teknologi informasi, (ii) lulusannya dibantu memperoleh pekerjaan (disalurkan penempatannya, walaupun hanya beberapa bulan sambil yang bersangkutan memperoleh pekerjaan tetap), (iii) fasilitas pendidikan lainnya lengkap dan sebagainya.

3) Produk yang relatif mudah disaingi oleh lembaga lain

Bila saja lembaga pendidikan berada di posisi ini, maka dapat dipastikan akan menghadapi banyak pesaing, dan bila saja tidak *full fight* (bersungguh-sungguh) mengelolanya, maka bisa jadi sedikit saja atau bahkan tidak ada siswa yang akan mendaftar.

Selanjutnya, untuk menghasilkan produk yang mampu bersaing tentu diperlukan kemampuan (*capability*) dalam memproduksinya. Karena itu diperlukan penetapan terhadap produk-produk apa yang diinginkan, sumber daya dan kemampuan apa yang harus disiapkan atau bahkan dimiliki. Bila suatu lembaga pendidikan sudah mempunyai kemampuan berkompetisi dengan lembaga yang lain, maka tugas lebih lanjut adalah (i) Mempertahankan kemampuan berkompetisi yang telah dimilikinya (dalam jangka waktu yang relatif lama), dan (ii) Meningkatkan dan mencari macam kompetisi baru lainnya.

Kemampuan berkompetisi sebaiknya berjangka panjang, walaupun diakui bahwa hal ini sulit. Oleh karena lingkungan pendidikan (*education environment*) berubah, kebutuhan atau

keinginan pengguna produk pendidikan (*users*) juga berubah, ekspektasi atau harapan, baik ekspektasi penyelenggara pendidikan maupun pengguna lulusan juga berubah. Belum lagi pengaruh globalisasi terhadap produk pendidikan menyebabkan pengelolaan pendidikan harus lebih profesional. Untuk mempertahankan kemampuan berkompetisi dalam waktu yang relatif lama disebut dengan istilah *sustainable competitive advantage*.

Sementara itu upaya untuk meningkatkan dan mencari kompetisi baru juga perlu terus diusahakan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan mengantisipasi perubahan global termasuk perubahan terhadap permintaan produk pendidikan. Terdapat beberapa alternatif strategi untuk meningkatkan daya saing yaitu dengan (Soekartawi, 2007):

a. Menetapkan Core Competency

Core competency dan relevansinya dengan peningkatan kemampuan kompetisi di lembaga pendidikan? Menurut Anonymous (2005), *core competency is ...the one thing that do better than its competitors. A core competency can be anything from product development to employee dedication. If a core competency yields a long term advantage to the organization, it is said to be a sustainable competitive advantage*. Menurut Hamel dan Prahalad (1990), ada tiga komponen yang mencirikan *core competencies*, yaitu: (i) Mempunyai potensi akses yang luas. Misalnya, lulusan tersebut diperlukan dan karenanya cepat memperoleh pekerjaan, (ii) Mempunyai kemampuan untuk *meningkatkan manfaat yang lebih* kepada pengguna produk lembaga pendidikan tersebut, dan (iii) Kualitas produknya *sulit untuk disaingi* oleh lembaga pendidikan lainnya.

Berdasarkan definisi dan ciri dari *core competencies* tersebut, maka tiap pimpinan lembaga pendidikan dapat menentukan produk-produk apa yang dihasilkan dan mempunyai karakter seperti yang dituliskan dalam definisi di atas. Banyak cara yang dapat ditempuh untuk memproduksi produk lembaga pendidikan yang mampu berkompetisi, misalnya, memberikan nilai tambah kepada lulusannya dengan memberikan ekstrakurikuler ketrampilan tertentu (seperti kemampuan menggunakan komputer, kemampuan berbahasa Inggris atau ketrampilan lainnya). Nilai tambah yang diberikan dapat beragam tergantung dari kebutuhan, namun sudah bukan menjadi rahasia umum kalau siswa yang baru lulus, di mana bila saja mereka tidak mempunyai nilai tambah kemampuan menggunakan komputer, kemampuan berbahasa Inggris, dan ketrampilan tertentu, maka sulit bagi mereka untuk berkompetisi mencari pekerjaan.

b. Evaluasi Diri untuk Penyusunan Strategi Menuju *Competitiveness*

Banyak cara atau strategi yang dapat ditempuh. Salah satunya adalah melakukan evaluasi diri untuk memotret bagaimana posisi pendidikan sekarang dan bagaimana posisi itu dipakai untuk merespon lingkungan pendidikan yang ada dan yang akan datang.

Selanjutnya, upaya meningkatkan *competitiveness* juga dapat dilakukan melalui meningkatkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien dengan memperhatikan aspek sinergitas. Gallon, Stillman and Coates (Anonymous, 2005) membedakan kompetensi yang harus dicapai dalam kegiatan bisnis dan kegiatan akademis. Karena itu mereka mendefinisikan kompetensi di lembaga pendidikan, yaitu *...core competencies are aggregates of capabilities, where synergy is created that has sustainable value and broad applicability....* Jadi kata sinergi menjadi kata kunci yang maksudnya adalah pemanfaatan sumber daya pendidikan dengan efisien agar hasilnya sesuai dengan diharapkan, misalnya bagaimana *team building* dibentuk agar kegiatan yang sinergi bisa diciptakan. Di sini kombinasi yang sinergis antara pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skills*) harus saling melengkapi dan saling mendukung agar memperoleh hasil seperti yang optimal seperti yang diinginkan.

Sumber daya di lembaga pendidikan meliputi sumber daya yang *tangible* dan *in-tangible*. Untuk mencapai pengelolaan sumber daya pendidikan secara efisien, maka prinsip-prinsip dari

fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian kerja perlu diikuti dan dilaksanakan secara baik. Hal ini penting karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan hanya dapat tercapai secara optimal apabila ada keterpaduan dari setiap aspek fungsi manajemen tersebut. Karena itulah, maka berbagai cara telah dicoba untuk meningkatkan hasil guna dan daya guna pengelolaan pendidikan.

Berdasarkan uraian singkat di atas, maka pemikiran yang memanfaatkan sumber daya pendidikan agar mampu berkompetisi adalah sebagai berikut (Soekartawi, 2007):

a. *Enhanced Program Excellence and Relevance*

Semua program yang akan dilaksanakan diusahakan sedapat-dapatnya merupakan program yang terbaik dan ada relevansinya dengan kebutuhan. Teknisnya dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) mendefinisikan apa programnya dan tetapkan apa parameternya,
- 2) membuat *LogFrame (Logical Framework)*,
- 3) menetapkan secara jelas pengelolanya, dan
- 4) menetapkan apa yang dicita-citakan.

b. *Enhance Efficiency and Quality Management*

Prinsip-prinsip manajerial yang efektif dan efisien serta yang berkualitas perlu dipahami oleh semua pengelola, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan dari lembaga pendidikan tersebut. Hal ini maksudnya agar terjadi kesamaan pengertian antara apa yang dimaksudkan pimpinan adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh pendidikan dan tenaga kependidikan lainnya.

c. *Networking* yang kuat

Dalam era global seperti sekarang ini, di samping harus mempunyai kemampuan menguasai teknologi, khususnya teknologi informasi, dan mampu mengantisipasi perubahan yang cepat, juga dituntut untuk mampu menciptakan dan meningkatkan jaringan (*networks*) dengan pihak lain yang mempunyai kesamaan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai. *Networking* ini dapat dilaksanakan dengan lembaga yang ada. Bekerja secara tim dan kerjasama yang saling menguntungkan akan banyak manfaatnya, misal menciptakan inovasi baru, melaksanakan prinsip-prinsip efisiensi, dan sebagainya.

d. Memperluas pasar dari program dan produk yang dihasilkan

Program dan produk pendidikan harus dipasarkan secara luas agar dikenal oleh penggunanya. Hal ini penting karena bagaimanapun baiknya program dan produk yang ada, kalau tidak dikenal masyarakat luas, maka program dan produk tersebut lamban dikenal. Dampaknya, lembaga pendidikan tidak atau kurang mendapatkan peminat dan produknya kurang dapat dipasarkan.

Selanjutnya kemudian upaya peningkatan mutu pendidikan di SMK juga harus dikaitkan dengan daya saing. Pendidikan dikatakan memiliki daya saing bila materi pembelajaran yang diberikan bermutu, sehingga menghasilkan kompetensi lulusan yang dibutuhkan oleh masyarakat maupun DU/DI. Namun keunggulan dan daya saing pendidikan di Indonesia terkait dengan produktifitas tenaga kerja Indonesia yang rendah dalam peringkat internasional. Hal ini mengindikasikan sistem pendidikan di Indonesia masih kurang relevan dengan kebutuhan pembangunan (DU/DI). Aspek daya saing dalam penelitian ini ditelaah berdasarkan indikator cara lulusan SMK mendapatkan pekerjaan dan perusahaan yang meminta lulusan SMK.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dan obyek yang diteliti guna menghasilkan

kesimpulan-kesimpulan yang dapat digeneralisasikan lepas dari konteks waktu dan situasi (Sugiono, 2006). Pendekatan kuantitatif digunakan dalam upaya untuk mengetahui: (i) kondisi SMK dan karakteristik siswa; (ii) relevansi kompetensi yang dibutuhkan DU/DI dengan yang dihasilkan SMK; dan (iii) tingkat daya saing lulusan SMK. Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian yang dipilih bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung (Sukmadinata, 2006).

Penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2009 ini memfokuskan pada SMK dengan program studi keahlian Teknik Otomotif (TMO) dikarenakan bidang otomotif kini tengah berkembang pesat di masyarakat, dengan besarnya minat masyarakat terhadap kendaraan ringan dan sepeda motor saat ini. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan mengambil empat kabupaten/kota SMK yakni di Kota Kendari, Kota Padang, Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Agam, yang mana kabupaten/kota tersebut dipilih berdasarkan pertimbangan karena daerah tersebut memiliki jumlah SMK dengan program keahlian TMO terbanyak di provinsi tersebut. Selanjutnya dari setiap kabupaten/kota diambil 3 SMK yang menurut pihak Dinas Pendidikan setempat memiliki kualitas “terbaik” di wilayahnya, sehingga terpilih 12 SMK baik negeri maupun swasta. Studi kasus dalam penelitian ini bersifat instrumental yakni kajian atas suatu kasus khusus untuk memperoleh wawasan atas suatu isu atau wawasan untuk penyempurnaan teori. Dalam hal ini kasus berfungsi sebagai pendukung atau instrumen untuk membantu peneliti dalam memahami suatu permasalahan tertentu (Sitorus, 1998).

Data penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 12 orang Wakil Kepala SMK Bidang Humas yang menangani BKK dan daftar isian kepada 12 orang kepala/staf tata usaha SMK yang mengetahui data profil SMK. Adapun data sekunder diperoleh melalui pengkajian dokumen yang terkait dengan substansi penelitian ini. Data yang diperoleh melalui kuesioner dan daftar isian diolah secara kuantitatif dan dianalisis secara univariat dengan bantuan program SPSS. Sedang informasi yang telah terkumpul melalui studi dokumen diolah secara kualitatif dengan memaparkan dan menganalisis pernyataan dari isi dokumen tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kajian ini telah menghasilkan temuan guna menjawab pertanyaan penelitian di atas sesuai dengan tujuan penelitian yang ada. Uraian dan pembahasannya disajikan pada tulisan berikut ini.

1. Relevansi kompetensi yang dibutuhkan DU/DI dengan kompetensi yang dihasilkan SMK

a. Waktu Tunggu Lulusan

Waktu tunggu dari lulusan SMK diteliti sampai mereka mendapat pekerjaan pada umumnya 6-12 bulan seperti yang dialami oleh para lulusan SMK di Kabupaten Kolaka. Lama menunggu kurang dari 3 bulan hingga mereka mendapat pekerjaan nampak di SMK Kota Kendari. Sedangkan waktu tunggu lebih dari 1 tahun ternyata dialami pula oleh lulusan dari SMK Kota Padang, Kabupaten Agam (lihat tabel 9).

Tabel. 9 Persentase Waktu Tunggu Lulusan Mendapat Pekerjaan

Kabupaten/Kota	Lama Lulusan Dapat Pekerjaan (%)
----------------	----------------------------------

	krng dr 3 bln	3-5 bln	6-12 bln	lbn dr 1 thn
Kota Padang	2.5	2.5	2.5	2.5
Kota Kendari	7.5	2.5	0	0
Kab Kolaka	0	0	7.5	0
Kab Agam	0	0	5	2.5
Rerata	2.5	1.3	3.8	1.3

Upaya yang kerap dilakukan lulusan SMK tineliti sebelum mendapat pekerjaan secara berturut-turut adalah mencari lowongan pekerjaan, magang, kursus, menjadi tenaga honorer dan mengikuti pelatihan. Upaya lulusan sebelum mendapat pekerjaan dengan cara mencari lowongan pekerjaan cenderung dilakukan oleh lulusan SMK sampel di Kota Padang dan Kabupaten Kolaka. Sedangkan lulusan SMK yang berupaya melakukan kursus sebelum mendapat pekerjaan terlihat di Kota Padang. Secara rinci hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 10 di bawah ini.

Tabel. 10 Persentase Upaya Lulusan Sebelum Mendapat Pekerjaan

Kabupaten/Kota	Upaya Sebelum Dapat Pekerjaan (%)					
	cari lowongan kerja	Kursus	magang	Honorer	Pelatihan	lainnya
Kota Padang	7.5	5	2.5	0	0	0
Kota Kendari	5	2.5	2.5	2.5	0	2.5
Kab Kolaka	7.5	0	2.5	2.5	0	0
Kab Agam	5	0	2.5	2.5	2.5	2.5
Rerata	6.3	1.9	2.5	1.9	0.6	1.3

Upaya magang juga dilakukan oleh keseluruhan SMK tineliti sebelum para lulusannya mendapat pekerjaan. Kesempatan untuk menjadi honorer juga dilakukan oleh hampir semua lulusan SMK tineliti sebelum mereka mendapat pekerjaan tetap. Pelatihan juga dilakukan oleh lulusan SMK di Kabupaten Agam sebagai salah satu upaya sebelum mereka mendapat pekerjaan.

b. Kesesuaian Pekerjaan Lulusan SMK

Para lulusan SMK tineliti yang melapor ke sekolahnya setelah mereka mendapat pekerjaan ataupun berwirausaha menyatakan pekerjaannya cenderung sebagian besar sesuai dengan bidang keahlian teknik otomotif, sebagaimana nampak pada SMK di Kota Padang dan Kabupaten Agam. Bahkan di SMK Kota Kendari, semua lulusannya menyatakan bekerja sesuai dengan bidang keahlian otomotif. Sedangkan di SMK Kabupaten Kolaka dan Kota Kendari, terdapat lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini dikarenakan mereka tidak memiliki pilihan pekerjaan lain. Kondisi ini dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel .11 Kesesuaian Pekerjaan Lulusan SMK

Kab/Kota	Kesesuaian (%)		
	sebagian bsr sesuai	sebagian bsr tdk sesuai	semua sesuai
Kota Padang	7.5	0	0
Kota Kendari	2.5	2.5	2.5
Kab. Kolaka	5	2.5	0
Kab. Agam	7.5	0	0
Rerata	5.6	1.3	0.6

Pilihan pekerjaan yang paling diminati oleh siswa kelas 3 SMK pada saat akan bekerja setelah mereka lulus adalah menjadi teknisi, diikuti dengan keinginan untuk menjadi operator. Minat untuk menjadi wirausahawan hanya ditemui di kalangan siswa SMK di Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka. Deskripsi lengkapnya dapat dilihat pada tabel 12. Sedangkan siswa kelas 3 SMK sampel tidak ada yang berminat untuk menjadi teknisi formula 1, *toolman* dan *marketing*.

Tabel. 12 Persentase Pilihan Pekerjaan yang Paling Diminati Siswa Kelas 3 SMK

Kabupaten/Kota	Teknisi (%)	Operator (%)	Wirausaha (%)	Formula 1 (%)	Lainnya (%)
Kota Padang	7.5	0	0	0	2.5
Kota Kendari	5	0	5	0	0
Kab Kolaka	7.5	2.5	2.5	0	0
Kab Agam	5	2.5	0	0	0
Rerata	6.3	1.3	1.9	0	0.63

2. Tingkat daya saing lulusan SMK

a. Cara Memperoleh Pekerjaan

Seluruh informan yang mengelola BKK di SMK tineliti, menyatakan bahwa dari para lulusannya yang melapor telah bekerja ternyata mereka cenderung mendapatkan pekerjaan masih di lingkungan kabupaten/kota tersebut. Sementara itu, mereka umumnya bekerja di perusahaan lokal yang ada di lingkungan kabupaten/kota.

Para lulusan SMK tineliti umumnya mendapatkan pekerjaan pertama kali setelah mereka lulus pada tahun 2005/2006 sampai 2007/2008 adalah dengan cara melamar sendiri. Ada pula yang mendapatkan pekerjaan dengan cara dipesan oleh DU/DI pada saat mereka kelas 3 melakukan praktek kerja industri (prakerin) dan dipesan sebelum mereka lulus. Hanya sedikit saja lulusan SMK yang memperoleh pekerjaan dengan cara disalurkan oleh BKK. Gambaran ini secara rinci dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Cara Lulusan SMK Memperoleh Pekerjaan Tahun 2005/06-2007/08

Kabupaten/kota	lamar sendiri (%)			disalurkan BKK (%)			dipesan wkt prakerin (%)			sdh pesan sbml lulus (%)		
	2005/06	2006/07	2007/08	2005/06	2006/07	2007/08	2005/06	2006/07	2007/08	2005/06	2006/07	2007/08
Kota Padang	0.36	0.34	0.14	0.03	0.02	0.01	0.03	0.04	0.03	0.03	0.04	0.04
Kota Kendari	0.09	0.10	0.43	0	0	0	0.15	0.08	0.25	0.15	0.08	0.14
Kab Kolaka	0.15	0.29	0.20	0.13	0.25	0.35	0.11	0.11	0.07	0.25	0.11	0.08
Kab Agam	0.53	0.30	0.74	0	0.10	0.30	0.12	0.20	0.56	0	0.11	0.06
Rerata	0.28	0.26	0.38	0.04	0.09	0.17	0.10	0.11	0.23	0.11	0.09	0.08

Selain itu, ada juga sebagian kecil lulusan SMK yang bekerja sebagai PNS maupun melanjutkan tingkat pendidikan ke jenjang perguruan tinggi (D3/S1).

Para lulusan SMK yang telah bekerja, umumnya bekerja di kabupaten/kota yang sama dengan tempat tinggal mereka. Adapula lulusan SMK tineliti yang bekerja di kabupaten/kota dalam satu provinsi, yang bekerja di kabupaten/kota di luar provinsi dan bekerja di luar negeri. Sedangkan perusahaan tempat mereka bekerja cenderung merupakan perusahaan lokal. Hanya sebagian kecil lulusan SMK yang bekerja di perusahaan asing dan korporasi. Kondisi ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Rerata Sebaran Lulusan SMK Berdasarkan Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Jumlah lulusan yang bekerja di wilayah (orang)				Jumlah lulusan yang bekerja di perusahaan (orang)			
	kab/kot setmp	kab/kot dlm 1 prov	kab/kot luar prov	luar negeri	lokal	asing	korporasi	Lainnya
Kota Padang	41	37	24	32	87	11	15	19
Kota Kendari	12	7	3	3	13	1	-	8
Kab Kolaka	24	7	11	1	37	1	-	8
Kab Agam	15	26	37	-	60	20	16	2
Rerata	23	19	19	9	39	8	8	9

Namun demikian, di lain sisi juga terdapat para lulusan SMK sampel yang belum bekerja atau terserap di dunia usaha/dunia industri (DU/DI). Hal yang melatarbelakangi mengapa mereka belum mendapatkan pekerjaan disebabkan oleh faktor tidak memiliki modal seperti di Kabupaten Kolaka, Kota Padang. Alasan lainnya mengapa lulusan belum bekerja adalah karena belum ada lowongan. Untuk alasan sulitnya tes di dunia kerja yang mengakibatkan para lulusan SMK belum mendapat pekerjaan juga ditemui pada SMK di Kota Padang dan Kabupaten Kolaka. Informasi ini dapat dilihat secara lengkap dalam tabel 13.

Tabel 13 Persentase Alasan Lulusan SMK Belum Bekerja

Kabupaten/Kota	blm ada lowongan (%)	tdk punya modal (%)	sulitnya tes (%)	lainnya (%)
Kota Padang	0	5	2.5	0
Kota Kendari	2.5	2.5	0	2.5
Kab Kolaka	5	7.5	2.5	0
Kab Agam	5	2.5	0	0
Rerata	3.1	4.4	1.3	0.7

b. Perusahaan Yang Meminta Lulusan

Pada tahun 2005/2006, perusahaan yang meminta lulusan SMK dengan jumlah terbesar terdapat di SMK Kabupaten Kolaka yakni sekitar 4 perusahaan. Begitu pula pada dua tahun berikutnya terlihat di Kabupaten Kolaka. Sedangkan perusahaan di Kabupaten Agam dan Kota Kendari cenderung kurang banyak meminta lulusan SMK yang ada. Lebih lengkapnya kondisi ini dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel. 14 Rerata Perusahaan yang Meminta Lulusan, Lulusan yang Diminta dan yang Dapat Dipenuhi Pada Tahun 2005/2006- 2007/2008

Kabupaten/ Kota	Jumlah								
	2005/06			2006/07			2007/08		
	perusahaan	lulusan yg diminta (org)	lulusan yg dpt dipenuhi (org)	perusahaan	lulusan yg diminta (org)	lulusan yg dpt dipenuhi (org)	perusahaan	lulusan yg diminta (org)	lulusan yg dpt dipenuhi (org)
Kota Padang	3	5	5	2	104	5	3	104	5
Kota Kendari	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Kab Kolaka	4	16	16	6	15	15	14	9	9
Kab Agam	0	0	0	1	8	8	0	0	0
Rerata	2	5	5	2	32	7	5	29	4

Berdasarkan tabel di atas, pada tahun 2005/2006 permintaan perusahaan atas SMK yang meluluskan siswa TMO guna dapat memenuhi lowongan yang tersedia di perusahaan tersebut sudah dapat dipenuhi oleh SMK tineliti. Namun pada 2006/2007 dan 2007/2008, secara umum SMK tineliti tidak dapat memenuhi permintaan perusahaan. Artinya lulusan SMK umumnya tidak dapat memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan-perusahaan yang memintanya.

Upaya sekolah untuk meningkatkan daya saing lulusannya di DU/DI terlihat bervariasi, di antaranya dengan cara menambah sarana pembelajaran seperti di SMK Kota Padang, Kabupaten Agam. Pilihan sekolah untuk meningkatkan daya saing dengan cara meningkatkan kompetensi guru juga dilakukan oleh Kabupaten Agam. Untuk SMK di Kota Kendari, dalam meningkatkan daya saing dilakukan melalui cara mencari jaringan kerjasama dengan pihak perusahaan yang ada di sekitarnya. Tabel 15 ini secara lengkap memperlihatkan upaya SMK dalam meningkatkan daya saing lulusannya.

Tabel 15. Persentase Upaya SMK Meningkatkan Daya Saing

Kabupaten/Kota	Upaya Tingkatkan Daya Saing (%)		
	kompetensi guru	sarana pembelajaran	lainnya
Kota Padang	2.5	7.5	0
Kota Kendari	5	5	2.5
Kab Kolaka	5	5	0
Kab Agam	7.5	7.5	0
Rerata	5	6.25	0.63

Gaji pertama para lulusan SMK tineliti sebesar kurang dari 1 juta terdapat di hampir seluruh SMK sampel seperti di Kota Kendari, Kabupaten Kolaka. Untuk lulusan SMK yang menerima gaji pertama antara 1 juta sampai kurang dari 1,5 juta nampak ditemui seperti di Kota Padang dan Kabupaten Agam. Sedangkan para lulusan SMK yang menerima gaji pertama tertinggi yakni sebesar 1.5 juta sampai kurang dari 2 juta hanya terdapat di Kota Padang (lihat tabel 16). Lulusan SMK sampel tidak ada yang memiliki gaji pertama lebih dari 2 juta rupiah.

Tabel 16 Persentase Gaji Pertama Lulusn SMK

Kabupaten/Kota	Gaji Pertama (Rp)		
	krng dr 1 jt	1-krng dr 1,5 jt	1,5 -krng dr 2 jt
Kota Padang	2.5	2.5	2.5
Kota Kendari	7.5	0	0
Kab. Kolaka	7.5	0	0
Kab. Agam	5	2.5	0
Rerata	5.6	1.3	0.6

Hal yang melatarbelakangi mengapa para lulusan cepat terserap di dunia kerja (DU/DI) pada umumnya dikarenakan alumni SMK tineliti dinilai berkualitas oleh DU/DI. Kondisi ini tergambar pada hampir seluruh SMK tineliti, seperti di Kota Padang. Alasan lainnya mengapa lulusan cepat terserap adalah karena SMK tineliti memiliki kerjasama dengan DU/DI setempat, hal ini terjadi di Kabupaten Kolaka. Disamping itu, juga terdapat alasan lainnya, antara lain alumni yang telah bekerja di DU/Di memberikan rekomendasi bagi lulusan yang menjadi adik kelasnya di SMK tineliti (lihat tabel 17).

Tabel. 17 Persentase Alasan Lulusan Cepat Terserap di Dunia Kerja

Kabupaten/Kota	Alasan Lulusan (%)			
	kerjasama	lulusan kompeten	alumni berkualitas	Lainnya
Kota Padang	2.5	2.5	5	2.5
Kota Kendari	0	2.5	2.5	2.5
Kab. Kolaka	5	0	5	0
Kab. Agam	2.5	2.5	2.5	0
Rerata	2.5	1.9	3.8	1.3

Di mata DU/DI kualitas alumni SMK masih dinilai baik, hal ini perlu dipertahankan di masa selanjutnya. Dengan kondisi tersebut tidaklah mengherankan bila lulusan SMK cenderung mendapatkan pekerjaan melalui jejaring alumni (kakak kelasnya) SMK mereka dibanding melalui pihak BKK sekolah.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

- a. Menurut informan penelitian yang menangani BKK pada setiap SMK tineliti, waktu tunggu lulusan sekolahnya untuk memperoleh pekerjaan sekitar 6– 12 bulan. Dengan demikian daya serap lulusan SMK tineliti masih kurang dalam memasuki dunia kerja (DU/DI).
- b. Hanya sebagian kecil informan yang menyatakan, bahwa pekerjaan yang digeluti lulusan sekolahnya sesuai dengan latar belakang pendidikan (bidang keahliannya). Kondisi tersebut memperlihatkan, bahwa tingkat relevansi SMK dengan DU/DI rendah.
- c. Kecenderungan di beberapa kabupaten/kota, nampak para lulusan SMK tineliti mendapatkan pekerjaan pada tahun 2005/2006-2007/2008 adalah dengan cara melamar sendiri seperti di Kota Kendari. Cara berikutnya para lulusan SMK tineliti mendapatkan pekerjaan adalah dengan cara dipesan DU/DI pada saat mereka kelas 3 melakukan praktek kerja industri (prakerin) ataupun dipesan sebelum mereka lulus, sebagaimana nampak di SMK Kota Kendari, dan Kabupaten Agam. Sedangkan cara lainnya adalah melalui hubungan baik dengan alumni atau kakak kelasnya yang telah bekerja sebelumnya di DU/DI (koneksi) seperti di Kota Padang.
- d. Selama tahun 2005/2006-2007/2008, perusahaan yang meminta lulusan SMK dalam jumlah besar seperti di SMK Kabupaten Kolaka. Sedangkan perusahaan di Kabupaten Agam dan Kota Kendari cenderung kurang banyak meminta lulusan SMK yang ada. Pada tahun 2005/2006, permintaan perusahaan atas SMK yang meluluskan siswa TMO dalam memenuhi lowongan yang tersedia di perusahaan tersebut sudah dapat dipenuhi oleh SMK tineliti. Namun pada 2006/2007 dan 2007/2008, secara umum SMK tineliti tidak dapat memenuhi permintaan perusahaan. Artinya lulusan SMK umumnya tidak dapat memenuhi lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan-perusahaan yang memintanya.

2. Saran

- a. Relevansi Kompetensi yang dibutuhkan DU/DI
 - 1) SMK perlu meningkatkan kerja sama dengan DU/DI dengan fasilitasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten/kota, khususnya dalam meningkatkan kompetensi lulusannya.
 - 2) Pihak DU/DI disarankan untuk menjalin kerjasama positif demi kepentingan DU/DI dan SMK antara lain dengan memberikan kesempatan magang, praktek kerja, bantuan peralatan yang terkait dengan teknik otomotif bagi SMK di sekitarnya .
 - 3) SMK diharapkan memfasilitasi siswa yang memiliki bakat dan kompetensi berwirausaha dengan cara, antara lain memberi pelatihan Kewirausahaan dan mencarikan bantuan biaya agar mereka dapat berwirausaha untuk mandiri.
 - 4) SMK disarankan meningkatkan komunikasi secara intensif dengan para alumni baik yang sudah maupun yang belum bekerja, dengan melakukan pendataan/penelusuran secara berkala.
- b. Tingkat daya saing lulusan SMK
 - 1) Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK perlu diaktifkan, agar lulusan yang disalurkan BKK setiap tahunnya meningkat dan BKK dapat diandalkan sebagai media informasi lowongan pekerjaan di SMK tersebut.

SMK yang akan mengirim para siswanya dalam praktek kerja industri agar memperhatikan kesiapan mental dan kompetensi siswa untuk memasuki dunia industri, agar perusahaan tempat mereka prakerin dapat memberikan apresiasi kepada siswa yang memiliki potensi untuk dapat bekerja pada perusahaan tersebut. Secara bertahap perlu ditingkatkan kompetensi lulusan SMK sesuai dengan kebutuhan DU/DI, agar lulusan SMK dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan otomotif yang telah mapan, besar dan multi nasional. Bahkan dapat bekerja sampai ke luar negeri.
 - 2) Perusahaan-perusahaan di daerah diharapkan dapat membuka kesempatan yang sebesar-besarnya untuk menerima lulusan SMK di wilayahnya. Untuk itu perusahaan-perusahaan di daerah perlu meningkatkan daya serap terhadap lulusan SMK yang ada dengan catatan SMK-SMK tersebut juga harus terus menerus meningkatkan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Statistik Pendidikan. (2009). *Survei Tenaga Kerja Nasional*. Jakarta: BPS
- Brotosiswoyo, Suprpto. (1991, Agustus). *Pendidikan Menengah*. Makalah Pengantar Diskusi Kelompok Rapat Kerja Nasional. Jakarta: Depdikbud.
- Clinton, R. E. (1984). *A Rationale for Collaboration: The view from industry. Collaboration vocational education and the privat sector (pp.43-53)*. Arlington, VA: The American Vocational Association.
- Depdiknas. (2005). *Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional 2005-2009*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Direktorat Pembinaan SMK (2008). *Panduan Pelaksanaan Bantuan Pengembangan Unit Produksi*. Jakarta; Depdiknas
- Elliot, Janet. (1983). *The Organization of Productive work in Secondary Technical and Vocational Education the United Kingdom*. London: Unesco.
- Evans, R. N. & Edwin, L. H. (1978). *Foundation of Vocational Education*. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Finch, Curtis R. & Crunkilton, John R. (1984). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content, and Implementation*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- IEES. (1986). *Indonesia Education and Human Resources Sector Review. Chapter VII-Vocational/Technical Education*. Jakarta: Depdikbud and USAID.
- Karabel, R. L. & Hasley, R. A. (1977). *Vocational Education Outcomes: Perspective for Evaluation*. Columbus: NCRVE.
- Malik, Oemar H. (1990). *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional, Kejuruan, Kewiraswastaan, dan Manajemen*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Miner, Jacob. (1974). Family Invesment in Human Capital: Earning of Woman. *Journal of Political Economy* 82 (2). Pp.48-56.
- National Council for Research into Vocational Education (NCRVE). (1981). *Towards a Theory of Vocational Educational*. Columbus, Ohio: NCRVE Publication.
- Nurhadi, Mulyani A. (1988). *The Effects of Schooling Factor on Personal Earning within the Context of Internal Labor Market in PT. Petrokimia Gresik (Persero) Indonesia*. Yogyakarta: PPS IKIP Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Samani, Muchlas. (1992). *Keefektifan Program Pendidikan STM: Studi penelitian pelacakan terhadap lulusan STM rumpun mesin tenaga dan teknologi pengerjaan logam di Kotamadya Surabaya tahun 1986 dan 1987*. Disertasi doktor IKIP Jakarta, 1992.

- Semiawan, Cony R. (1991, Januari). *Pengembangan Kurikulum untuk SMKTA Menyongsong Era Tinggal Landas*. Makalah pada seminar pengembangan kurikulum PMK. Jakarta: Balitbang Dikbud.
- Sitorus, MT Felix. (1998). *Penelitian Kualitatif: Suatu pengenalan*. Bogor:Kelompok Dokumen Ilmu Sosial IPB.
- Slamet. (1990). *Pondasi Pendidikan Kejuruan: Lembaran perkuliahan*. Yogyakarta: Pascasarjana IKIP Yogyakarta.
- Soedijarto (2008). Kemampuan Profesional Guru Yang Sesuai Dengan Upaya Peningkatan Relevansi Dan Mutu Pendidikan Nasional Serta Jaminan Kesejahteraan Dan Perlindungan Yang Diperlukan Pendidik Profesional (Makalah yang disajikan dalam Seminar Nasional Tentang Perlindungan Bagi Profesi Guru), diambil 17 Oktober 2009 dari <http://www.jakartateachers.com/4429.htm>
- Soekartawi. (2007). Mendesak, Kebijakan Revitalisasi Pendidikan untuk Meningkatkan Daya Saing Bangsa, diambil 8 Juni 2009 dari <http://www.setneg.go.id>
- Sugiono. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Rosdakarya.
- Tilaar, H.A.R. (1991, September). *Sistem Pendidikan yang Modern Bagi Pembangunan Masyarakat Industri Modern Berdasarkan Pancasila*. Makalah pada KIPNAS V, Jakarta.
- Thorogood, Ray. (1982). *Current Themes in Vocational Education and Training Policies, Part I. Industrian and Commercial Training* 9, pp. 328-331.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Jakarta: Forum Konstitusi
- Wenrich, Ralph C. & Wenrich, William J. (1974). *Leadership in Administration of Vocational Education*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Zulbakir & Fazil. (1988, Juli). *Program Pendidikan Menengah Teknologi dan Perkembangan IPTEK di Indonesia*. Makalah disampaikan pada Konvensi Nasional Pendidikan 1988, Bandung.