

FUNGSI PENGGOLONGAN PILIHAN VOKASIONAL UNTUK PENDIDIKAN KEJURUAN

Oleh. Th. Sukardi *)

Abstrak

Diskripsi pekerjaan, penempatan, dan disain pekerjaan adalah masalah yang pokok dalam perusahaan, yang perencanaannya dibutuhkan analisa yang sangat mendalam dan detail. Detail dan tidaknya analisa tergantung dari teori-teori yang digunakan sebagai rujukan. Ada tiga teori yang biasa dipakai untuk menentukan pilihan bidang vokasi, dan teori ini dapat dipakai juga sebagai rujukan dalam menentukan diskripsi pekerjaan, penempatan dan desain pekerjaan bagi tenaga kerja atau calon tenaga kerja, yaitu teori non psikologis, teori psikologis dan teori umum. Teori-teori ini selain dapat dipakai di tempat kerja atau di perusahaan sebagai alat perencanaan tenaga kerja, juga dapat dipakai di lembaga pendidikan (misalnya di SMK Rumpun Teknologi) sebagai bahan rujukan untuk melakukan bimbingan karir dan penjurusan siswa dalam menekuni bidang vokasi di sekolahnya.

Kata kunci : Pilihan vokasional, pendidikan kejuruan.

Pendahuluan

Semangat reformasi, otonomi dan desentralisasi yang diwujudkan dengan diundangkannya UU No. 25 Tahun 1999, turut berdampak pula pada penyelenggaraan pendidikan baik dalam tataran makro maupun mikro. Pengelolaan pendidikan telah bergeser dari sentralisasi menuju desentralisasi. Dalam kaitannya dengan pembelajaran terdapat kebebasan seluas-luasnya kepada guru dalam melakukan inovasi dan improvisasi proses pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan karakteristik peserta didik. Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang telah diterapkan di sekolah-sekolah kejuruan (vokasional) dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghendaki adanya reorientasi pembelajaran (*classroom reform*) dari model *teaching* ke model *learning* dengan berpusat pada peserta didik (*student centered learning*). Model ini menempatkan siswa sebagai subyek pembelajaran yang harus aktif mengembangkan dirinya.

Perubahan paradigma pendidikan dari *supply driven* ke *demand driven* menuntut lembaga pendidikan turut bertanggung jawab terhadap kualitas lulusan termasuk dalam hal mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

*) Penulis adalah Dosen Pendidikan Teknik Mesin FT-UNY

Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pemasok tenaga kerja, namun dituntut menghasilkan lulusan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Berbagai upaya telah dilakukan oleh lembaga pendidikan menengah kejuruan dalam hal ini SMK, agar menghasilkan lulusan yang benar-benar dibutuhkan oleh dunia kerja sebagai wujud pertanggungjawabannya kepada masyarakat.

Upaya tersebut diantaranya tampil dengan diterapkannya kebijakan *link and match*, pendidikan sistem ganda, pendidikan berbasis kompetensi, *Broad-based Education*, maupun *Life Skill Education* yang kesemuanya bertujuan meningkatkan kualitas lulusan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan kerja.

Perubahan teknologi memberi dampak terhadap perubahan tenaga kerja, yaitu menuntut perubahan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang masing-masing. Perubahan keterampilan pada pabrik/perusahaan yang sifatnya tradisional dapat dibatasi dan dikelola dengan cara yang cepat yaitu dengan melakukan *job training* pada instalasi-instalasi atau peralatan-peralatan yang baru dan dengan sistem prosedur manajerial yang baik. Implementasi yang harus dilakukan dalam rangka adaptasi perubahan tersebut, secara luas para pekerja dapat dikenalkan pada :

- 1) sistem produksi yang fleksibel ,
- 2) sistem otomatisasi teknologi, dan
- 3) prosedur-prosedur kerja pada produksi modern .

1. Globalisasi dan Pengaruhnya.

Perubahan yang dirasa sangat besar dampaknya adalah dengan munculnya era globalisasi, dimana globalisasi berkembang sangat cepat dan dapat dinikmati setiap saat dan kapan saja, tidak terikat oleh waktu dan tempat, dan oleh siapa saja. Globalisasi yang berarti “*mendunia*” atau “*mensejagad*” itu, menghadirkan peluang positif untuk hidup mudah, nyaman, murah, indah, dan maju. Tapi “Globalisasi” dapat juga menghadirkan peluang negatif, yaitu menimbulkan keresahan, penderitaan, dan bahkan penyesatan. Hal ini membawa implikasi yang sangat besar terhadap perkembangan dunia pendidikan, diantaranya menuntut reformasi disegala aspek yang ada di dunia pendidikan, yaitu pada perencanaan dan pengembangan

kurikulum, tujuan kurikulum, tujuan pembelajaran , administrasi pendidikan, dan aspek-aspek lain yang menyangkut proses pembelajaran. Dengan demikian dalam perspektif pendidikan perlu dipertanyakan, "*Mampukah pendidikan menciptakan dan mengembangkan sistem pendidikan yang menghasilkan lulusan yang "mampu memilih" tanpa kehilangan peluang dan jati dirinya ?*" Ini merupakan tantangan yang berat dan harus dijawab oleh para pakar, para praktisi di bidang pendidikan.

Efek yang paling dirasakan akibat adanya pergeseran tersebut adalah menuntut perubahan struktur dan bentuk ketenagakerjaan yang sudah ada. Perubahan struktur dan bentuk ketenagakerjaan tentu akan menuntut perubahan pada lembaga penyedia tenaga kerja (dalam hal ini lembaga pendidikan), siklus ini terjadi secara terus menerus dan berkesinambungan, karena masing-masing mempunyai ketergantungan yang sangat erat. Lembaga penyedia ketenagakerjaan dituntut untuk selalu tanggap terhadap adanya pergeseran jaman, lembaga tersebut harus selalu siap untuk berubah setiap saat, yang tugas pokoknya adalah mempersiapkan angkatan kerja yang sesuai dengan tuntutan kemajuan jaman.

Secara mendasar perubahan menuntut angkatan kerja memiliki kemampuan dasar yang semakin kuat, yaitu

- a. kemampuan mendemonstrasikan penguasaan kognitif yang tinggi;
- b. kemampuan memecahkan masalah ;
- c. keterampilan sosial untuk berinteraksi dan bekerja sama;
- d. keterampilan (*skill*) sesuai bidangnya.

Kemampuan-kemampuan dasar tersebut tidak dapat disediakan dan ditempuh dengan mudah, tentu ada perencanaan dan koordinasi yang matang dari pihak-pihak yang terkait yaitu, pihak penyedia tenaga kerja dan pihak pemakai tenaga kerja. Dengan demikian tenaga kerja yang dihasilkan mempunyai kualifikasi yang layak jual di pasar tenaga kerja, baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri.

Sebagai gambaran yang jelas pada tabel berikut ditunjukkan keadaan *skill base* tenaga kerja di dunia , pada tabel dapat dilihat bahwa posisi Indonesia ada di

urutan ke 20 dengan skor 0,195 (skor dari 0,000/low – 1,000/high) dari 24 negara yang diidentifikasi menurut *Harbinson Mayers Index* dari lulusan *secondary and tertiary education* pada tahun 2003, hal ini menandakan bahwa tingkat keterampilan dasar tenaga kerja bangsa Indonesia masih sangat rendah, dengan demikian kalau dipersaingkan di dunia ketenagakerjaan dunia belum dapat diandalkan kualitasnya.

Tabel.1. *Skill base* tenaga kerja.



Last updated: May 2003. (Data unavailable for Slovakia.)

Berkaitan dengan hal tersebut untuk lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah-sekolah yang mendidik calon tenaga yang terampil seperti sekolah kejuruan, sekolah tehnik, lembaga-lembaga pelatihan kejuruan harus meningkatkan mutu pendidikannya, yang tadinya hanya menghasilkan tenaga kerja tidak terampil (*unskill*) atau semi terampil (*semi skill*), menjadi tenaga kerja yang mempunyai keterampilan spesifik (*specific skill*), karena pasar ketenagakerjaan menuntut adanya jenis keterampilan yang sifatnya spesifik.

2. Trend tenaga kerja.

Trend atau *mode* tenaga kerja masa depan sudah mengurangi atau bahkan tidak lagi membutuhkan keterampilan yang sifatnya manual (*manual skills*), karena sudah mengikuti secara konseptual tentang isi dari job . Di Jerman pengenalan tentang sistim produksi yang fleksibel (*flexible production systems*) sudah dilakukan pada industri-industri logam dan pemesinan, sebagai contoh misalnya pelatihan keterampilan manual untuk tenaga kerja pemotongan logam (*metal cutting*) yang semula diselenggarakan dalam waktu 6 bulan sekarang dikurangi menjadi 8 minggu saja (Buschhaus, 1985).

Dalam pasar kerja Indonesia terdapat semacam *mismatch* antara lulusan pendidikan dan dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari indek kenaikan upah tenaga terdidik (di atas SLTA) antar tahun, relatif terhadap tenaga kerja tak terdidik terutama dalam dua tahun terakhir. Hal tersebut mengindikasikan :

- 1) Permintaan terhadap tenaga kerja terdidik lebih cepat dari pada permintaan terhadap total tenaga kerja secara keseluruhan.
- 2) Permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat dari pada penawaran tenaga kerja terdidik,
- 3) Atau dua-duanya.

Sementara Oberai (1978) seorang pakar yang secara spesifik melakukan studi tentang perubahan-perubahan penting dalam pasar ketenagakerjaan selama proses pembangunan ekonomi mengatakan, bahwa *angkatan kerja cenderung bergeser ke*

arah sektor dan pekerjaan yang mempunyai tingkat upah yang tinggi, seperti manufaktur yang berskala besar, jasa-jasa yang modern, transportasi dan konstruksi. Juga dikemukakan bahwa perolehan gaji pada setiap lapangan kerja meningkat bersamaan dengan pembangunan ekonomi dan paralel dengan pekerjaan-pekerjaan yang cenderung menuntut syarat-syarat pendidikan dan keterampilan tinggi.

Dilain pihak pengangguran jika ditelusuri lebih lanjut, dapat diketahui bahwa meningkatnya pengangguran itu disebabkan oleh beberapa kendala diantaranya, yang pertama ketidak cocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dengan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja), hal ini banyak dipengaruhi oleh kurikulum pendidikan vokasi/kejuruan yang belum menyentuh kebutuhan riil didunia kerja. Yang kedua, semakin terdidik seseorang semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Hal ini diperkuat hasil studi Clignet (1980) yang menemukan gejala meningkatnya pengangguran di Indonesia antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari risiko. Yang ketiga, karena adanya keterbatasan daya serap tenaga kerja sektor formal, sehingga pendayagunaan tenaga kerja terdidik tidak optimal. Dan yang keempat, belum efisiennya fungsi pasar tenaga kerja, arus informasi tenaga kerja yang tidak sempurna dan lancar menyebabkan banyak angkatan kerja bekerja di luar bidangnya. Hal ini tentu saja berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Berkaitan dengan masalah ketenaga kerjaan tersebut, suatu sistem informasi ketenagakerjaan akan sangat membantu sebagai alat kebijakan, dalam hal ini apa yang perlu untuk diketahui dan dipertanyakan untuk kepentingan informasi tenaga kerja, terutama yang menyangkut *bagaimana setiap orang memilih pekerjaan ? mengapa mereka memilih pekerjaan tersebut ? dan mengapa mereka memasuki pekerjaan tersebut ?* Dan apa yang harus dilakukan di lembaga pendidikan (khususnya pendidikan vokasi/kejuruan) sebagai penyedia tenaga kerja ?, tentu saja

harus mengefektifkan keberadaan bimbingan karir atau bimbingan vokasi yang sudah ada.

Bagaimana Dengan Kurikulum

Dari hasil riset yang dilakukan oleh Noah dan Ekstein (1988, p.45) salah satu kritikan yang paling sering muncul dari para pengusaha industri dan jasa adalah, masalah perbaikan yang harus ditempuh oleh sekolah dalam rangka menyediakan lulusan yang layak untuk memasuki pekerjaan.

Hal ini berarti perlu penekanan perhatian terhadap kurikulum sistem pendidikan formal, menyangkut sejauh mana isi kurikulum mampu meningkatkan keterampilan, keahlian dan daya adaptasi lulusan terhadap dunia nyata. Dengan demikian, tidak ada salahnya jika kurikulum secara eksplisit meliputi beberapa langkah "*bimbingan karir*" atau informasi realistis tentang prospek pasar tenaga kerja, latihan manajerial dasar/ wirausaha dan praktek permagangan. Perwujudan ini sangat penting dalam persiapan (*input*) maupun dalam proses pembelajaran bagaimana dalam , memilih, menentukan, membentuk, dan membimbing karir siswa selama melaksanakan pendidikan atau pelatihan untuk dapat menentukan pilihannya di dunia kerja.

Dari hasil beberapa riset dikatakan bahwa pilihan untuk memasuki sekolah kejuruan atau sekolah tehnik lainnya, kebanyakan hanya didasarkan pada faktor ekonomi orang tua saja, dengan tujuan agar anak cepat lulus dan cepat bekerja, bukan karena bakat dan minat anak didik. Sehingga dalam mengikuti pembelajaran tidak dapat menghasilkan prestasi yang optimal sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional, akibatnya pengetahuan dan keterampilan yang didapatkannya tidak dapat dipakai untuk mencari dan memasuki pekerjaan. Dan ini akan beda hasilnya jika dalam menjaring masukan bagi calon siswa pendidikan kejuruan sudah memperhatikan faktor minat dan bakat dari calon siswa/anak didik itu sendiri. Proses pembelajaran dengan penekanan pada bimbingan karir merupakan alat bantu yang sangat berperan bagi siswa dalam meniti bidang kejuruannya di sekolah. Hal ini jika

dilakukan dengan sungguh-sungguh akan sangat membantu untuk menumbuhkan, mencintai , dan menekuni bidang kejuruan yang ditekuni siswa disekolah.

Teori pemilihan bidang vokasional.

Bidang vokasional yang dimaksud di sini adalah menu pekerjaan , jadi pilihan bidang vokasional artinya berbagai pendekatan yang dipakai untuk memilih jenis/menu pekerjaan yang akan ditekuni berdasarkan berbagai pertimbangan, misalnya berdasarkan psikologis, berdasarkan non psikologis, atau yang lainnya. Pilihan ini mestinya diperlukan pada waktu individu akan memasuki jenis pendidikan vokasi atau pelatihan vokasi atau dipakai sebagai rujukan dalam melakukan bimbingan karir di lembaga pendidikan/pelatihan vokasi.

Lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia, belum banyak yang melakukan tindakan bimbingan atau layanan terhadap peserta didik dalam memilih jenis vokasi yang akan ditekuninya. Di sekolah-sekolah kejuruan terdapat fasilitas layanan bimbingan karier bagi siswanya, namun hanya efektif jika ada keinginan dari siswa itu sendiri bukan dari pihak sekolah, tetapi walaupun demikian sekolah perlu ada inisiatif atau harus proaktif untuk membimbing para siswanya mau kemana sebaiknya selepas lulus sekolah. Penelitian mengenai pilihan vokasi terhadap anak sekolah atau pemuda yang ingin menekuni/belajar tentang vokasi jarang dilakukan. Dengan demikian tidak ada kontribusi dan pengembangan terhadap pendidikan vokasi, terutama dalam penyaluran minat siswa yang sesuai dengan hatinya.

Ada tiga teori yang biasa dipakai untuk menentukan pilihan bidang vokasi, dan yang dapat dipakai untuk rujukan dalam menentukan pilihan (bagi calon siswa) atau bimbingan karir bagi yang sudah jadi siswa sekolah kejuruan, yaitu teori non psikologis, teori psikologis dan teori umum (Crites,1969).

Teori non Psikologis , menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang melibatkan berbagai sistim yang berada di luar diri seseorang. Karakteristik psikologis individu seperti kecerdasan, bakat, minat, dan sifat tidak diperhitungkan dalam penggolongan pilihan ini. **Teori Psikologis**, menggambarkan fenomena pilihan vokasi tergantung

pada potensi diri, sementara semua yang berada di luar diri hanya merupakan faktor pendukung. *Teori Umum*, menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang merupakan interaksi antara potensi diri dengan sistem di luar diri lingkungan

1. Teori Non Psikologis.

Teori ini menggambarkan fenomena pilihan vokasi atau menu pekerjaan yang melibatkan berbagai sistem yang berada di luar diri seseorang. Pada teori ini karakteristik individu seperti kecerdasan, minat, dan sifat tidak diperhitungkan untuk menentukan sesuatu pilihan bidang vokasi. Ada tiga teori pokok pada teori non psikologis ini yaitu, (a) Teori Kebetulan (*Accident Theory*), (b) Teori Ekonomi (*Economic Theory*), dan (c) Teori Sosial Budaya (*Cultural & Sociological Theory*) yang di dalamnya masih dikembangkan lagi menjadi empat kategori yaitu yang berdasarkan budaya dan sub budaya, komunitas, sekolah, dan berdasarkan keluarga.

a. Teori Kebetulan (*Accident Theory*)

Pada teori ini pilihan vokasi dilakukan secara kebetulan, yang tidak pernah disangsangka, tidak pernah direncanakan, tidak pernah diperhitungkan, dan tidak pernah diprediksikan (*unforeseen, unplanned, unexpected, unperdictable*), dan bukan karena keinginan sendiri, murni datang sendiri.

Pilihan vokasi ini dilakukan karena ada dua alasan, yaitu alasan negatif dan alasan yang positif. Alasan negatif diakibatkan karena kejadian yang tidak diharapkan (usai perang, bencana penyakit, krisis ekonomi) dan belum adanya pekerjaan yang sesuai. Alasan positif dalam pilihan vokasi dilakukan karena terbukanya peluang kerja dan adanya peluang untuk meningkatkan status ekonomi, adanya pelatihan untuk memasuki pekerjaan, adanya dukungan keluarga secara finansial.

b. Teori Ekonomi (*Economic Theory*)

Pada teori ini setiap orang atau individu memiliki kebebasan dalam memilih (*freedom of choice*) untuk pilihan vokasi tidak ada pengaruh yang datang dari luar seseorang., pilihan pekerjaan atas pertimbangan *supply* dan *demand*, pilihan

pekerjaan dilakukan atas pertimbangan akan memberikan keuntungan dan manfaat bagi, *income, prestige, occupational qualification*, pekerjaan dipilih atas pertimbangan biaya training yang terjangkau

c. Teori Sosial Budaya (*Cultural & Sociological Theory*)

Pada teori ini individu dalam menentukan pilihan bidang vokasinya dipengaruhi dan ditentukan oleh kondisi social budaya dari lingkungannya, seperti yang tertera berikut ini.

- 1) Pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan budaya (*culture*), dan *subculture*.
- 2) Pilihan pekerjaan berlatar belakang komunitas.
- 3) Pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan sekolah.
- 4) Pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan keluarga.

2. Teori Psikologis.

Dalam teori ini untuk menggambarkan fenomena pilihan vokasi tergantung pada potensi diri seperti bakat, minat, sifat, kecakapan intelektual, dan lain sebagainya, sementara semua yang berada di luar diri hanya merupakan faktor pendukung. Ada empat teori yang dikembangkan pada teori psikologis ini yaitu Teori Sifat dan Faktor (*Trait & Factor Theory*), Teori Psikodinamis (*Psychodynamic Theory*), Teori Pengembangan (*Developmental Theory*), dan Teori Keputusan (*Decision Theory*).

a. Teori Sifat dan Faktor (*Trait & Factor Theory*)

Pada teori ini pilihan bidang vokasi didasarkan pada perbedaan individu dan analisis bidang pekerjaan yang ditekuni atau yang akan ditekuni.

Ada tiga langkah proses pilihan yang harus dilewati jika akan menentukan pilihan yaitu :

- 1) langkah pertama, memahami diri sendiri (kecerdasan, kemampuan, minat, ambisi, sumberdaya, keterbatasan),

- 2) langkah kedua, pengetahuan tentang kebutuhan dan sukses (untung rugi, kompensasi, peluang & prospek),
- 3) langkah ketiga, alasan yang benar dalam mengaitkan dan menyesuaikan (*match*) kedua unsur 1) dan 2).

b. Teori Psikodinamis (*Psychodynamic Theory*)

Pada teori ini pilihan bidang vokasi didasari oleh dinamika psikologis individu, dinamika akan muncul jika individu dapat mengungkap potensi yang ada pada dirinya, dapat mengurai dan memanfaatkan potensi diri untuk menentukan pilihannya. Ada tiga teori yang dapat dipakai sebagai bahan rujukan untuk keperluan bimbingan vokasi dan penentuan pilihan vokasi yaitu :

- 1) Teori Psikoanalitik, pilihan pekerjaan sesuai dengan dengan harapan masyarakat, atau sesuai dengan *trend* dan *mode* yang ada di masyarakat.
- 2) Teori Kebutuhan (*Needs Theory*), teori kebutuhan pilihan pekerjaan didasarkan pada hirarki kebutuhan yang ada pada individu itu sendiri, prioritas kebutuhan disesuaikan oleh individu itu sendiri dan bukan oleh orang lain.
- 3) Teori Diri (*Self Theory*), teori diri pilihan pekerjaan didasarkan pada konsep diri, *self esteem*, metadimensi , konsep diri akan muncul jika kematangan individu sudah berperan dalam segala dinamika psikologis individu.

c. Teori Pengembangan (*Developmental Theory*)

Pada teori pengembangan ini ada tiga jenis teori yang sudah dikembangkan oleh Ginzberg , Super dan Tiedeman , teori ini didasari oleh pengembangan potensi diri individu ,walaupun pengembangannya dilakukan dalam waktu yang sudah lama tapi teori ini masih dianggap relevan dengan perkembangan jaman yaitu :

1. Teori Ginzberg, pada teori ini pilihan tergantung pada *maturity*, makin dewasa individu makin matang pula dalam menentukan pilihannya, karena makin dewasa pengalaman akan cukup banyak dan akhirnya kematangan akan mendominasi dalam menentukan pilihannya.

2. Teori Super, pada teori ini pilihan berkembang sesuai dengan perbedaan antar individu, kemampuan, minat, dan kepribadiannya.
3. Teori Tiedeman, pada teori ini Tiedeman membedakan bahwa pilihan vokasi itu dapat terbentuk dalam periode waktu yang tertentu, ada 2 periode waktu yang dapat dipakai rujukan dalam menentukan pilihan vokasi yaitu :
 - 1) Periode Antisipasi (Pre-okupasi), yaitu periode untuk melakukan eksplorasi, kristalisasi, pemilihan, dan klarifikasi pilihan vokasi.
 - 2) Periode Implementasi dan Penyesuaian yaitu periode waktu untuk melakukan induksi, reformasi, dan integrasi informasi untuk pilihan vokasi.

d. Teori Keputusan (*Decision Theory*)

Didasarkan pada adanya berbagai pilihan pekerjaan, sehingga seseorang harus memilih dan mengambil keputusan. Keputusan tersebut dapat bersifat terminal atau final, dimulai dari investigasi, estimasi dari probabilitas sukses, *outcome* yang diinginkan, pemilihan dengan menerapkan kriteria evaluasi.

3. Teori Umum.

Menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang merupakan interaksi antara potensi diri dengan sistem di luar diri lingkungan.

a) Konsep Interdisipliner (*Interdisciplinary Conception*)

Kerangka konsep Blau (1956) didasarkan pada prinsip dan investigasi empirik ditinjau dari 3 disiplin ilmu yaitu, ekonomi, psikologi dan sosiologi. Tiga konsep ini mendasari diri individu dalam mempertimbangkan memilih pekerjaan, karena memasuki pekerjaan merupakan interaksi antara pilihan vokasi dan seleksi pekerjaan, dan dalam pekerjaan selalu melibatkan individu dan individu dalam kelompok.

b) Interpretasi Pengembangan Umum (*General Develop. Interpretation*)

Pilihan vokasi merupakan proses, yang berkembang dari waktu ke waktu, pilihan vokasi dapat diprediksi, dengan berpedoman pada pilihan vokasi yang

memadukan faktor pribadi & sosial, konsep diri, dan realitas.

Mobilitas seseorang dalam pekerjaan tergantung pada kecerdasan, sosial ekonomi orangtua, status kebutuhan, nilai, minat, kecakapan, dan kondisi *supply & demand* dalam ekonomi. Kepuasan kerja tergantung pada kemampuan seseorang mengimplementasikan konsep diri melalui peran dalam pekerjaan.

c) Teori Tipologi (*Typological Theory*)

Manusia dikategorikan menjadi 6 tipe : *realistic, intellectual, social, conventional, enterprising, dan artistic*. Artinya seseorang akan mencari pekerjaan sesuai lingkungannya, yang memungkinkan mereka untuk melatih skill dan kemampuan, mengekspresikan sikap & nilai yang dianut. Dan perilaku seseorang merupakan interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya.

Keuntungan dan kelemahan masing-masing teori pemilihan bidang vokasional.

Ketiga teori yang sudah dijelaskan di muka masing-masing mempunyai beberapa keuntungan dan bahkan kelemahan, yang pada prinsipnya hal tersebut merupakan indikator bahwa dalam aplikasinya ketiga teori tersebut perlu dipadukan secara komprehensif, sehingga ketiganya dapat dipakai sebagai bahan rujukan yang sangat baik. Keuntungan dan kelemahan tersebut antara lain adalah :

1. Teori non psikologis.

Keuntungan dari teori ini bahwa , individu dalam menentukan pilihannya itu didasari dari berbagai situasi dan kondisi diluar pribadinya, artinya informasi yang didapat dan keputusan yang diambil dalam menentukan pilihan semua berdasarkan kondisi dan situasi masyarakat ataupun kondisi sosial yang ada di sekelilingnya, misalnya informasi dari industri, informasi dari komunitas masyarakat, dari teman dekat, dari perusahaan, dan lain sebagainya. Dengan demikian informasi yang didapatkan untuk mengambil pilihan vokasinya , benar-benar aktual berdasarkan situasi dan kondisi di lapangan.

Sebagai kelemahannya, teori ini tanpa mempertimbangkan kondisi sifat-sifat psikologis yang dipunyai oleh diri pribadi yang bersangkutan, misal tanpa melihat bakat dan minat yang dimiliki, kemampuan, keterampilan, dan lain sebagainya.

2. Teori psikologis.

Keuntungan pada teori ini adalah, bahwa segala keputusan yang diambil untuk pemilihan bidang vokasional didasarkan pada faktor psikologis yang dipunyai oleh individu yang bersangkutan, sehingga pilihan yang diputuskan sesuai dengan kondisi faktor psikologis yang dimilikinya. Apakah bakatnya sesuai dengan pilihannya? , apakah minatnya sesuai dengan pilihannya ?, apakah job yang diampu sesuai dengan kemampuannya? dan lain sebagainya yang semuanya akan berdampak pada job karir dan job diskripsinya masing-masing.

Sebagai kelemahannya, teori ini rumit dan sulit dalam penerapannya, baik pada waktu rekrutmen maupun pada penempatan job seseorang (apalagi di lembaga pendidikan), terutama dalam mempersiapkan perangkat yang akan dipakai di lapangan. Demikian pula dampak yang akan diakibatkan dalam penerapannya, apakah diterima ?, apakah akan ditentang?, apakah tidak menimbulkan gejolak? dan lain sebagainya.

3. Teori umum.

Teori ini mempunyai keuntungan yaitu, bahwa individu dalam mempertimbangkan memilih pekerjaan didasari adanya interaksi antara potensi diri dengan sistim yang ada di luar, karena memasuki pekerjaan merupakan interaksi antara pilihan vokasi dan seleksi pekerjaan, dan dalam pekerjaan selalu melibatkan individu dan individu dalam kelompok. Keuntungan lainnya akan didapatkan individu yang dapat diterima di lingkungan kerjanya, individu yang cakap dan mampu bekerja di lingkungannya, karena teori ini memadukan antara potensi diri, sosial dan realita di lapangan .

Sebagai kelemahannya adalah, bahwa potensi diri jika terlalu menonjol, justru akan merusak kerja dari suatu sistem, kelemahan orang yang menonjol

biasanya susah untuk kompromi dan susah diatur, menekankan sikap idialis yang berlebihan.

4. Beberapa hasil penelitian yang relevan.

Berikut ada beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan penggolongan pemilihan bidang vokasional, yang tentu saja hasil penelitian ini memberikan gambaran betapa pentingnya penentuan keputusan yang dilandasi dengan pertimbangan-pertimbangan yang matang.

Penelitian yang dilakukan oleh Jolanta dan Arnas (2003) dalam *Jurnal Vocational Training* tentang riset dan realitas, disebutkan bahwa untuk mendesain karir dan merencanakan karir itu perlu mempertimbangkan faktor-faktor motivasi dan pengetahuan individu, selain itu mereka juga menyebutkan bahwa isu penting yang perlu diperhatikan penentuan pilihan karir adalah karakteristik sosial dan demografi. Sementara Toma dan Raimonda (2003) yang melakukan penelitian di sekolah menengah di Lithuania mengemukakan pandangannya tentang pengembangan karir dan pekerjaan seseorang, yaitu bahwa untuk mengembangkan karir seseorang perlu mempertimbangkan faktor filosofi dan psikologi yang dimilikinya. Secara eksplisit kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya peranan dari faktor psikologi dalam penentuan/pemilihan karir dan bimbingan karir seseorang, yang kalau ditelusuri lebih jauh akan terkait dan berpengaruh juga pada pemilihan bidang vokasional seseorang. Dan jika merujuk ke rekomendasi R.087 tentang *Vocational Guidance Recommendation* Tahun 1949, dikatakan bahwa bimbingan vokasional di sekolah itu merupakan salah satu program pendidikan, yang membuat anak didik agar memperhatikan bakat, minat, serta kualifikasi terhadap berbagai macam pekerjaan dan karir, sebagai bekal untuk menentukan pilihan vokasi di masa depannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitiannya Kaestutis Pukelis (2003) tentang *New Challenges for vocational Counselling and Career Planning*, menyebutkan bahwa interrelasi karir itu terjadi sepanjang hayat dan itu dibentuk oleh suatu proses yang panjang yang melibatkan keterampilan dalam bermasyarakat, artinya proses

yang terjadi di masyarakat akan berpengaruh pada potensi pengembangan karir seseorang dalam meniti jenjang karirnya.

Dan kalau ditinjau menurut permasalahan dari para calon tenaga kerja (dalam hal ini para remaja, pemuda, penganggur atau sejenisnya) yang terkait dengan pasar kerja, disebutkan bahwa informasi dari masyarakat, informasi tentang *employment supply and demand*, problem para remaja itu sendiri, dan integrasi para remaja dengan pasar kerja, merupakan faktor yang sangat menentukan dari masalah integrasi dengan pekerjaan yang akan ditekuninya (Grupevskis dan Neverauskiene, 2002).

Dengan demikian kalau dikaitkan dengan permasalahan pemilihan bidang vokasional, hasil penelitian tersebut sedikit banyak memberikan gambaran bahwa untuk keperluan pemilihan karir, bimbingan karir dan pekerjaan seseorang itu perlu mempertimbangkan ketiga teori yang telah disebut di muka, yaitu yang berkaitan dengan faktor psikologis, non psikologis maupun yang bersifat umum di masyarakat.

Bagaimana Dengan Pendidikan Vokasional

Para ahli pendidikan mengatakan bahwa secara garis besar pendidikan kejuruan adalah satuan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk, mempersiapkan siswa mengembangkan sikap profesionalnya secara kontekstual (mempunyai keterampilan dan kecakapan pengetahuan dan ketrampilan sosial), memasuki lapangan kerja, dan mampu beradaptasi/bekerja sama dengan lingkungan pekerjaannya. Depdikbud, (1993) memberi definisi bahwa Pendidikan Kejuruan adalah salah satu bentuk dari sistem pendidikan yang ada di Indonesia, yang mempunyai tujuan membantu peserta didik untuk mampu mengembangkan sikap profesionalnya, mampu berkompetisi, dan mampu dalam meniti tahap-tahap perkembangannya agar dapat mempersiapkan dirinya dalam bekerja dan berkarier di dunia ketenagakerjaan.

Pada kondisi akhir-akhir ini pendidikan kejuruan divisikan sebagai pendidikan vokasional yang bentuk lembaganya selain dalam bentuk pendidikan menengah dapat pula mencapai ke-bentuk akademi atau politeknik. Jika pendidikan kejuruan divisikan sebagai pendidikan vokasional, maka jenis dan bentuk pembelajarannya disusun dan diarahkan untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan vokasionalnya, mulai dari identifikasi, eksplorasi, orientasi, persiapan, pemilihan dan pemantapan karier di dunia usaha atau di industri (Thompson :1973,p.206).

Dengan demikian secara operasional ,kurikulum pendidikan kejuruan yang berorientasi pada dunia ketenagakerjaan berkewajiban menyelenggarakan pengalaman belajar yang menunjang tahapan proses perkembangan vokasional peserta didik hingga mencapai tahapan yang diinginkan .

Menurut Bartel (1976,p.11) pendidikan vokasional atau pendidikan kejuruan adalah pendidikan *interest* yang spesifik , yang direncanakan dan diberikan kepada individu yang tertarik untuk mengembangkan dan menyiapkan dirinya untuk memilih pekerjaan dalam lingkup area okupasi dan kelompok okupasi, yang mempunyai ciri-ciri khusus sebagai berikut ini:

- Pendidikan vokasional bukan program yang statis, melainkan merupakan program yang dinamis yang menyesuaikan perkembangan teknologi.
- Menyediakan pilihan okupasi dan kelompok okupasi.
- Mengajarkan bagaimana mengembangkan karir di tempat kerja.
- Melatih peserta didik untuk memiliki *skill* tertentu yang spesifik.
- Pelaksanaannya memerlukan fasilitas penunjang yang cukup banyak.

Untuk mengajarkan dan mengenalkan ciri-ciri tersebut di muka mestinya harus dilakukan dengan terencana , terjadwal, dan terpolat dengan sistim pembelajaran yang ada di pendidikan kejuruan/vokasional (misal SMK) , serta dilakukan oleh guru pembimbing yang mempunyai kompetensi khusus pada bidangnya.

Pada kenyataannya di lembaga pendidikan vokasional/kejuruan para siswa yang sudah diterima menjadi siswa di lembaga tersebut tidak mempunyai visi yang jelas selama menjadi siswa, karena dalam memilih jurusan atau pada waktu seleksi masuk tidak didasari oleh berbagai pertimbangan seperti yang dijelaskan teori-teori di muka. Sementara itu bimbingan karir yang seharusnya ada dan dilakukan dengan sungguh-sungguh, ternyata belum sepenuhnya dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan vokasional/kejuruan (misalnya SMK) dengan berbagai alasan yang tidak masuk akal. Dengan demikian lulusan yang dikeluarkannya tidak mempunyai jati diri sebagai calon tenaga kerja yang siap kerja, serba canggung dan tidak mempunyai kompetensi yang layak jual. Di tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) anak didik tidak diberikan gambaran karir yang akan ditempuhnya, tidak ada informasi yang diberikan oleh sekolah berkenaan dengan kelanjutan sekolahnya kelak. Demikian pula orang tua juga tidak tahu tentang bakat, minat, dan sifat dari anaknya, sehingga untuk menentukan jenis sekolah yang akan dimasuki anaknya pun tidak punya gambaran yang jelas. Dan ini merupakan kesalahan awal yang tidak disadari oleh para praktisi pendidikan dan para pengelola pendidikan.

Konklusi.

Individu dalam menentukan pilihannya tentu memerlukan beberapa masukan, informasi atau bahkan rujukan yang dapat dipakai untuk mengambil keputusan. Demikian pula individu dalam menentukan pilihan menu pekerjaan (pilihan vokasional), dia tidak asal memilih dan menentukannya, tetapi memakai pertimbangan-pertimbangan yang masak seperti bakatnya, minatnya, lingkungannya, kemampuan dan keterampilannya, karena hal tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan prospek masa depan di tempat kerjanya. Penentuan pemilihan bidang vokasi ini dapat terjadi di organisasi perusahaan (menyangkut deskripsi kerja, dan penempatan kerja para tenaga kerja), serta dapat terjadi pula di lembaga pendidikan terutama di SMK sebagai bahan rujukan untuk bimbingan karir siswa.

Dari uraian berbagai teori penggolongan bidang vokasional di muka, yang menjelaskan bagaimana dan mengapa individu memilih atau memasuki bidang pekerjaan tertentu, dapat ditarik suatu konklusi sebagai berikut.

1. Bahwa teori penggolongan vokasi ini secara teoritis maupun praktis dapat dipakai sebagai bahan rujukan untuk melakukan penyehatan pada tubuh organisasi perusahaan yang kurang sehat atau yang mengalami problem tenaga kerja, terutama yang menyangkut kundusifitas kerja dan produktivitas kerja. Selain di organisasi perusahaan teori ini dapat dipakai juga sebagai bahan untuk rujukan di lembaga pendidikan kejuruan atau pelatihan bidang kejuruan, atau sekolah-sekolah tehnik, guna membekali keterampilan anak didik/siswa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.
2. Bahwa untuk menentukan pilihan vokasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu, non-psikologis, psikologis, dan umum, hal ini berguna untuk membuat kebijakan tentang *Job design*, *Job requirement*, dan *Job description*, bahkan dapat juga dipakai untuk menentukan pilihan/penjurusan siswa pendidikan vokasional/kejuruan.
3. Bahwa pilihan vokasi dapat dilakukan melalui suatu proses dalam diri seseorang, berkembang dan berinteraksi dengan berbagai hal misalnya dengan lingkungan sosial, dengan teman, dengan orang tua, dengan diskripsi pekerjaan., penempatan, dengan jenjang karir dan lain sebagainya.
4. Untuk pendidikan vokasional sebaiknya atau bahkan seharusnya melaksanakan, mengembangkan, dan membudayakan dengan melakukan bimbingan vokasional atau bimbingan karir untuk anak didiknya, dengan harapan lulusannya jika kelak akan bekerja sudah mempunyai kompetensi pilihan yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilan yang dimilikinya.

5. Bimbingan vokasi ini dapat juga diberikan pada siswa Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) yang akan melanjutkan studi ke jenjang berikutnya (misal ke SMK dengan jurusan tertentu) dengan memberikan berbagai pilihan yang sesuai dengan bakat, minat, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kepustakaan.

- Carl R Bartel, 1976. *Instructional Analysis and Materials Development*, ATS Chicago.
- Gerhard Lenski, 1970. *Human Societies*, Mc Graw-Hill, New York.
- Ian Finlay, 1998. *Changing Vocational Education And Training*. New York.
- Irene Isaac, 2000. *Training Systems In South-East Asia*, NCVER, Australia.
- I L O, 1949. *R.087 Vocational Guidance Recommendation*. International Labor Office .Morillons-1211 Geneva 22.
- John O. Crites, 1969. *Vocational Psychology. The Study of Vocational Behavior and Development*. Mc Graw- Hill Book Co, New York.
- John Middleton, Adrian Ziderman,1993. *Skills For Productivity . Vocational Education and Training in Developing Country*.Oxford University Press. New York.
- -----, 2003. *Vocational Training : Research and Realities*. Jurnal No. 7 Tahun 2003. (<http://www.vdu.it/leidniai/Prof Renginas/anot 2003.7en.html>).
- I L O, 1949. *R.087 Vocational Guidance Recommendation*. International Labor Office .Morillons-1211 Geneva 22