



<http://jm.ejournal.id>

**MENDIDIK: Jurnal Kajian Pendidikan dan Pengajaran**

ISSN (Print): 2443-1435 || ISSN (Online): 2528-4290



## Strategi Peningkatan Kompetensi Guru SMK Dalam Konteks Pemenuhan Standar Industri

Enci Zarkasih<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta

### ARTICLE INFO

*Article History:*  
Received 02.02.2018  
Received in revised form 14.03.2018  
Accepted 28.03.2018  
Available online 11.04.2018

### ABSTRACT

*The aim of this research are: to find out the strategic effort in increasing SMK teacher's competency of SMK, in order to produce SMK graduated base on Industry Standard. We used three theory; 1) Hard and Soft Skill theory; 2) SMK Teacher's Competency; 3) Strategic Planning, management and thinking; Qualitative descriptive is more compatible we are used in this research, to explore some information, especially some hidden information; The result of this research are: honesty, attitude, leadership, positive thinking, hard worker, team building, etc.; 2) The teacher's competency are needed to produce SMK graduated while high competency, included: a) Competency to accomodir what the industry are needed; b) How to translate it to curriculum, syllabus and RPP; How to redesign education's system base on industry's system, in order to produce SMK graduated based on industry; 3) There are some strategic to increase SMK teacher competency, included: a) Give more reward; b) Redesign effort in increasing teacher competency, base on financial perspective, customer perspective, internal organization perspective and growth perspective; c) Involved the teacher in discussing prose's with all company in redesign curriculum and education process; d) Redesign environment that give the teacher's opportunity to increase their competency; e) Redesign evaluation system; f) Redesign clear criteria for SMK teacher evaluation; g) Headmaster must to develop humanism leadership and give more attention to SMK to increase teacher attitude; h) Conducted discussion process with all teacher in the education institution to increase their competency based on industry needed.*

### Keywords:

Industrial Standards, Teacher's Competency.

DOI: 10.30653/003.201841.39



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2018 Enci Zarkasih.

### PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia haruslah terdidik secara baik (*well-educated*) untuk menjadi warga yang aktif dalam globalisasi. Hal itu menjadi tuntutan, karena globalisasi hanya menerima manusia unggul dan berdaya saing. Masalahnya, apakah pendidikan di negeri ini telah beradaptasi dengan kondisi global seperti itu. Ataukah setiap *stakeholder* pendidikan di Indonesia telah mempersiapkan diri untuk mengantisipasi perubahan itu.

Output yang bermutu pastilah dihasilkan dari input dan proses yang bermutu. Jika tugas itu diberikan kepada lembaga pendidikan, maka standar mutu bukanlah nyata dalam administrasi semata. Tapi, standar mutu itu dijadikan ukuran lembaga dalam perjalanan operasionalnya.

<sup>1</sup> Corresponding author's address: Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta  
e-mail: [renjialais@gmail.com](mailto:renjialais@gmail.com)

Lembaga pendidikan yang mutu pastilah dijalankan oleh para professional yang berkomitmen mengawal mutu.

SMK merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga siswanya dapat menjadi tenaga kerja yang terampil, terdidik dan profesional sesuai dengan bidang keahliannya. Oleh karena itu maka perkembangan ilmu pengetahuan yang terjadi harus dapat diikuti oleh SMK. Hendaknya SMK dapat menciptakan teknologi-teknologi tepat guna yang dibutuhkan oleh masyarakat luas.

Pada saat ini mutu SMK di Indonesia masih sangat memperhatikan, dan masih jauh dari harapan banyak pihak. Mariah dan Sugandi (2010: 2), menjelaskan tentang fakta tersebut: 1) Angka pengangguran pada bulan Agustus 2008 masih didominasi oleh lulusan SMK, yakni 17,26%; 2) Sebagian besar lulusan SMK di Indonesia, selain kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan teknologi, juga kurang mampu mengembangkan diri dan karirnya di tempat kerja; 3) Kekecewaan dunia Industri terhadap kualitas lulusan pendidikan kejuruan, terletak pada kesiapan mental untuk bekerja dan kurang memiliki daya juang dalam menghadapi pekerjaan.

Selanjutnya, Mariah dan Sugandi (2010: 3) menyatakan bahwa kelemahan lulusan SMK di Indonesia adalah: 1) Kurang percaya diri sehingga bekal keterampilan yang dimiliki tidak dapat digunakan secara optimal; 2) Tidak tahan bekerja di bawah tekanan; 3) Tanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaan kurang; 4) Kurang dapat mengikuti sistem kerja di Industri yang berorientasi pada target: kualitas, waktu dan servis.

Departemen pendidikan sendiri menyadari bahwa salah satu kelemahan SMK dalam mengisi peluang kerja pada umumnya adalah masalah *personal skill*. Selama ini peserta didik lebih banyak mendapat *Hard Skill* dan kurang memperhatikan *Soft Skill*-nya.

Tabel 1. Kesenjangan *Soft Skills*, antara Harapan Dunia Usaha dengan Kenyataan Riil Lulusan SMK pada saat ini di Indonesia

No	Item dari <i>Soft Skills</i>	Rata-rata Score Harapan	Rata-rata Score Kenyataan	Kesenjangan
1	<i>Confident</i>	4,81	1,82	2,99
2	<i>Responsibility</i>	4,95	2,23	2,72
3	<i>Motivation</i>	5,00	2,59	2,41
4	<i>Dedication</i>	4,73	2,41	2,32
5	<i>Self Control</i>	4,95	1,59	3,36
6	<i>Dicipline</i>	4,95	2,64	2,31
7	<i>Loyalty</i>	5,00	3,09	1,91
8	<i>Tenacity</i>	4,77	2,50	2,27
9	<i>Accuracy</i>	4,95	2,50	2,45
10	<i>Austerity</i>	4,95	2,55	2,40
11	<i>Honesty</i>	5,00	2,55	2,40
12	<i>Spirit</i>	5,00	3,09	1,91
13	<i>Power struggle</i>	4,86	2,45	2,41
14	<i>Adaprive</i>	4,82	1,50	3,32
15	<i>Competitiveness</i>	4,95	2,18	2,77
16	<i>Comunicative</i>	4,64	2,00	2,64
17	<i>Responsive</i>	4,77	1,82	2,95
18	<i>Teamwork</i>	5,00	1,36	3,50
19	<i>Leadership</i>	4,40	2,23	2,17
	<b>Rata-rata</b>	4,40	2,23	2,17

Sumber: Mariah & Sugandi (2010: 2)

Pada kenyataan sistem pendidikan di SMK, masih memfokuskan diri pada pengembangan *Hard*

*Skills*, dan hanya sedikit sekali pengembangan pendidikan *Soft Skills*. Terlihat jelas adanya kesenjangan yang besar antara kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dengan fakta pengembangan sistem pendidikan yang sedang terjadi di SMK di Indonesia. Jika kesenjangan tersebut tidak diatasi maka lulusan SMK tidak akan pernah bisa memenuhi harapan dunia usaha. Lulusan SMK akan semakin banyak yang menganggur dan harapan orang tua agar anaknya bisa bekerja dengan baik, juga tidak akan pernah terwujud dengan baik. Lebih detail tentang kesenjangan kebutuhan *Soft Skills* tersebut, Mariah dan Sugandi (2010: 2), seperti dalam Tabel 1.

Jika kita perhatikan Tabel 1, jelas terlihat bahwa begitu besar kesenjangan antara harapan industri (rata-rata skor 4,40) dengan kenyataan kualitas lulusan SMK (Rata-rata skor 2,23), yang mencapai (2,17). Jadi kesenjangan antara keduanya masih sekitar 50,7 %. Hal inilah yang menjadi permasalahan utama dalam peningkatan kualitas lulusan SMK yang sesuai dengan DUDI. Faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan tersebut, adalah adanya perbedaan sistem kerja DUDI dengan proses pembelajaran yang ada di setiap SMK.

Tabel 2. Kesenjangan *Soft Skills* dan Faktor Penyebab terjadinya Kesenjangan tersebut

No	Sistem Kerja Industri	Kesenjangan <i>Soft Skill</i>	Proses Pembelajaran di SMK
1	Proses produksi bersifat <i>continuous line flow</i> , sehingga setiap operasi saling bergantung satu dengan yang lain	Kerjasama, Komunikasi, Kepemimpinan	Pembelajaran praktek bersifat individual dengan komunikasi satu arah dari guru ke siswa
2	Menggunakan prinsip fundamental KAIZEN (Rinkgas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan aman.	Disiplin Tanggung jawab Teliti/Jujur Ketahanan mental	Konsep K3 Masih berupa teori dan belum diterapkan secara konsisten dalam pembelajaran praktik
3	Persaingan industri dan perdagangan mengacu pada enam faktor penentu, yaitu: harga, mutu, desain, waktu pemasokan, pemasaran, dan layanan ( <i>services</i> )	Daya saing, Ulet, Adaptasi, Semangat, Keahanan Mental.	Pengukuran hasil kerja berdasarkan faktor nilai dari 0 hingga 100
4	Pengukuran kujalitas kerja yaitu: baik ( <i>accepted</i> ), jelek ( <i>rejected</i> ). Kesesuaian kualitas kerja mempengaruhi harga jual, jika gagal akan merugi atau lost.	Daya juang, daya saing, Ketahanan Mental	Kualitas hasil kerja untuk nilai akademis
5	Proses produksi menggunakan <i>specification sheet</i>	Responsif, Cermat, Terliti, Daya Juang	Pembelajaran praktek tidak menggunakan <i>work sheet</i> . Guru menjelaskan tugas secara lisan, dan siswa mengerjakan hanya dengan kira-kira

Berdasarkan pada pembahasan masalah di atas, kita bisa melihat adanya dua kesenjangan yang di alami oleh SMK di Indonesia, yaitu: 1) Kesenjangan antara kompetensi lulusan SMK yang diharapkan oleh dunia usaha dengan kompetensi yang ada pada saat ini; dan 2)

kesenjangan antara kondisi riil kompetensi guru SMK pada saat ini dengan kompetensi guru yang diperlukan untuk menghasilkan lulusan SMK yang dapat memenuhi harapan dunia usaha.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian tentang “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru SMK dalam Konteks Konteks Pemenuhan Standar Industri”, sangat penting dan mendesak untuk segera dilakukan, agar bisa memperkecil kedua kesenjangan di atas. Jika hal ini tidak dilakukan segera, maka akan semakin banyak siswa-siswa lulusan SMK yang menganggur, karena tidak memenuhi harapan pihak Industri dan dunia usaha. Dilain pihak, dunia industri di Indonesia akan sulit untuk maju, karena pada kenyataannya sangat sulit untuk mendapatkan tenaga yang profesional dan siap kerja dengan kompetensi tinggi.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Kirk dan Miller (1986), penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia, baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang (Moleong, 2011: 5). Atas dasar pandangan inilah maka pendekatan penelitian kualitatif dilakukan. Pendekatan penelitian ini mengharuskan peneliti berperan sebagai *human instrument* yang mampu mengungkap data sesungguhnya dan menangkap makna dibalik fenomena, dengan cara langsung masuk pada kehidupan objek yang diteliti. “Peneliti berinteraksi langsung dan tidak terpisahkan dengan sumber yang diteliti.” (Satori & Komariah, 2009: 14-15).

Penelitian dilakukan di tiga SMK yang ada di Kabupaten Pandeglang, yaitu SMK Negeri 2, SMK Negeri 4, dan SMK Negeri 7. Dengan demikian, seluruh stakeholder sekolah-sekolah tersebut adalah sumber data penelitian ini. Selain itu, terkait dengan kompetensi lulusan SMK seperti yang diharapkan DUDI, maka peneliti mengumpulkan data dan melakukan kajian kepada tiga perusahaan otomotif terkemuka di Banten, yaitu PT. Tunas Toyota Serang, PT. Suzuki Restu Mahkota Karya Cilegon, dan PT. Tunas Toyota Cilegon.

Teknik pengumpulan data melalui wawancara yang digunakan untuk memperoleh data yang diungkapkan secara langsung dengan *key informant* yang berkaitan dengan fokus masalah penelitian ini. Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti secara langsung melihat fenomena-fenomena yang muncul dari pokok penelitian yang dilakukannya. Dalam penelitian kualitatif, sumber data bukan hanya berasal dari manusia saja, tetapi dokumen juga dapat dijadikan bahan triangulasi untuk memeriksa kesesuaian data.

Teknik analisa data dilakukan melalui display data yang merupakan penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang telah tersusun dari hasil reduksi data. Reduksi data untuk merangkum dan meringkas catatan-catatan lapangan dengan memilah dan menilai data dan informasi yang berhubungan dengan pokok-pokok penelitian. Verifikasi data merupakan upaya untuk mencari dan menemukan makna terhadap data yang dikumpulkan, dengan mencari pola hubungan, persamaan dari hal-hal yang sering timbul. Kesimpulan yang diambil dari data yang terkumpul perlu diverifikasi terus menerus selama penelitian berlangsung agar data yang didapat, terjamin keabsahandan objektivitasnya.

Validasi data untuk pemeriksaaan keabsahan data (validitas) merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Upaya meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Triangulasi merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara mengecek ulang dan mengkroscek dengan subjek lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada sub-bagian ini penulis akan menggambarkan hasil temuan penelitian di lapangan, sesuai dengan pertanyaan penelitian yang tercantum pada bab satu di atas. Hasil temuan ini merupakan hasil wawancara, pengamatan dan studi dokumentasi yang dilakukan penulis pada berbagai pihak yang penulis anggap sebagai narasumber representatif atau sumber-sumber yang layak memberikan informasi sesuai pertanyaan penelitian tersebut.

### Kompetensi Lulusan SMKN yang Diharapkan oleh DU/DI

Ada tiga perusahaan otomotif yang menjadi sasaran penelitian penulis, yaitu: PT. Tunas Toyota Serang, PT. Suzuki Restu Mahkota Karya Cilegon, dan PT. Tunas Toyota Cilegon. Pemilihan ketiga perusahaan tersebut dilakukan dengan alasan sebagai berikut: 1) Ketiga perusahaan otomotif tersebut merupakan perusahaan besar yang ada di Serang dan Cilegon; 2) Ketiga perusahaan tersebut memiliki bengkel mobil yang menjadi sasaran untuk praktik siswa SMK bidang otomotif; 3) Ketiga perusahaan tersebut adalah perusahaan yang kooperatif dan mau bekerja sama dengan SMK yang ada di sekitar perusahaan tersebut; 4) ketiga perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang banyak diminati oleh siswa-siswa baik untuk peraktek lapang atau untuk bisa masuk sebagai karyawannya; 5) Ketiga perusahaan tersebut meruapakan perusahaan terkenal di tingkat nasional, yang banyak memiliki penghargaan, dan memiliki cabang usaha di banyak kota.

Tabel 3. Standar Kelulusan SMK Sesuai Harapan Beberapa Perusahaan Otomotif

Item	PT. Tunas Toyota Serang	PT. Suzuki Restu Mahkota Karya Cilegon	PT. Tunas Toyota Cilegon
Kompetensi yang diharapkan	Rata-rata nilai minimal 7, Lulus Psikotes, <i>Soft Skill:</i> Sikap atau <i>attitude</i> bagaimana seseorang dapat berfikir dan bertindak tepat dalam mengambil satu keputusan. <i>Hard Skill:</i> Kemampuan teknis yang berkaitan dengan perbengkelan otomotif	Nila Rata-rata mininimal 7, Lulus Psikotes, dan Usia 20-28. <i>Soft Skill:</i> Kejujuran, sikap baik. <i>Hard Skill:</i> Bongkar pasang mesin, dan <i>Maintenance</i> sesuai dengan SOP.	Rata-rata nilai minimal 7, Lulus Psikotes, <i>Soft Skill:</i> Percaya diri dan memiliki rasa ingin tahu tinggi, Jiwa Kepemimpinan tinggi, suka bekerja keras dan Bekerja di dalam tim. <i>Hard Skill:</i> <i>Maintenance</i> sesuai SOP
Proporsi penilaian yang disyaratkan pada saat penilaian untuk penerimaan tenaga kerja baru.	Penilaian kemampuan calon tanaga kerja, antara kemampuan <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> . 60 %: 40%	Penilaian kemampuan calon tanaga kerja, antara kemampuan <i>Soft Skill</i> dan <i>hardskill</i> 70 %: 30 %	Penilaian kemampuan calon tanaga kerja, antara kemampuan <i>Soft Skill</i> dan <i>hardskill</i> 55 %: 45%
Alasan penentuan proporsi <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i>	Seseorang yang kuat mentalnya dan tahan banting serta memilki keingin tahuan yang tinggi lebih baik dari seorang yang pintar tetapi malas.	Karena kejujuran dan sikap yang baik dari seorang pribadi merupakan modal utama diatas keterampilan yang dapat kita pelajari.	<i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> sama-sama diperlukan.
Saran Terhadap SMK	Sekolah SMK harus meningkatkan praktik-praktik dasar otomotif , dan memberikan dan menguatkan sikap kemandirian pada siswa untuk bekerja dengan cara pemberian materi atau job shet yang dapat di pelajari siswa sebelum mereka praktik.	Teknologi yang disampaikan ke siswa harus mengikuti kemajuan teknologi karena kesejajaran teknologi yang dimiliki sekolah dan perusahaan akan mempermudah dalam proses rekrutmen tenaga kerja	Agar siswanya bisa terserap di perusahaan dan dapat bekerja dengan baik, maka dasar-dasar tentang perawatan ataupun perbaikan serta hal-hal yang berkaitan dengan otomotif harus lebih di tingkatkan serta memberikan pelajaran kemandirian pada anak dalam praktik

Secara rinci *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang diharapkan oleh perusahaan otomotif yang ada di pandeglang bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. *Soft Skill* dan *Hard Skill* yang diharapkan Beberapa Perusahaan Otomotif

Item	PT. Tunas Toyota Serang	PT. Suzuki Restu Mahkota Karya Cilegon	PT. Tunas Toyota Cilegon
<i>Soft Skill</i>	Sikap atau <i>attitude</i> bagaimana seseorang dapat berfikir dan bertindak tepat dalam mengambil satu keputusan.	Kejujuran, sikap baik, tahan mental, tidak cepat putus asa, punya jiwa kepemimpinan, jujur, terbuka, suka bekerja di dalam tim.	Percaya diri dan memiliki rasa ingin tahu tinggi, Jiwa Kepemimpinan tinggi, suka bekerja keras dan Bekerja di dalam tim.
<i>Hard Skill</i>	Kemampuan teknis yang berkaitan dengan perbengkelan otomotif	Bongkar pasang mesin, dan Maintenance sesuai dengan SOP.	Maintenance sesuai SOP. Memahami mesin dengan utuh.

### Kompetensi Guru yang Diperlukan dalam Konteks Pemenuhan Harapan DU/DI

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah urusan kurikulum dan wawancara penulis dengan beberapa guru otomotif, maka diperoleh keterangan tentang kompetensi yang harus dikuasai dalam mengimplementasikan kurikulum dan proses pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan sesuai harapan DU/DI, yaitu di antaranya adalah:

- 1) Kemampuan untuk berkomunikasi, berdialog, *sharing* dan memelihara hubungan baik dengan pihak Industri di sekitar SMK.
- 2) Kemampuan untuk menangkap rambu-rambu keterampilan yang diharapkan oleh pihak Industri.
- 3) Kemampuan untuk menterjemahkan rambu-rambu tersebut kedalam bentuk kurikulum KTSP.
- 4) Kemampuan untuk belajar mandiri, terutama dalam memahami cara kerja peralatan teknologi baru yang digunakan di Lab Otomotif, yang setara dengan teknologi yang digunakan di Industri.
- 5) Kemampuan memotivasi siswa dalam belajar yang mandiri dan bekerja dalam tim.
- 6) Kemampuan untuk meningkatkan *Soft Skill* anak didik, terutama dalam hal: kemandirian, rasa ingin tahu, bekerja keras, tahan banting (mental kuat), kejujuran, sikap positif, kepemimpinan dan kemampuan kerja dalam tim.
- 7) Kemampuan untuk meningkatkan *Hard Skills* siswa, terutama dalam hal pengetahuan dan keterampilan dasar perawatan otomotif yang sesuai dengan SOP.
- 8) Mengembangkan metode pembelajaran yang mampu menciptakan nuansa kerja sesuai dengan nuansa kerja di perusahaan (DU/DI). Sebagai contoh membiasakan siswa bekerja di dalam tim, membiasakan siswa dengan penilaian atas dasar hasil kerja nyata, bukan hanya pemahaman atau nalar saja, membiasakan siswa untuk tahan metal dan tahan bekerja keras serta tahan dalam suasana tekanan tinggi, seperti yang sering terjadi di perusahaan otomotif umumnya.

### Strategi Peningkatan Kompetensi Guru dalam Konteks Pemenuhan Standar DU/DI

Hasil temuan penulis ini merupakan hasil wawancara, dan pengamatan langsung di setiap SMK. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bagian kurikulum dan bagian kesiswaan. Hasil temuan ini penulis konfirmasi dengan beberapa guru otomotif yang ada di masing-masing SMK.

Ada beberapa hubungan kerjasama antara ketiga SMK dan ketiga perusahaan objek penelitian. Hubungan kerjasama tersebut adalah:

- 1) Program Kesepakatan kerjasama antara SMK dengan pihak Industri. Umumnya kerjasama dan komitmen ini dicantumkan secara tertulis dalam sebuah dokumen MoU, dan di tanda tangani oleh kedua belah pihak.

- 2) Program magang kerja siswa (PKL) di lokasi Industri. Kegiatan ini memberikan kesempatan pada siswa SMK untuk melakukan paraktek kerjasama di bengkel-bengkel milik perusahaan otomotif yang ada di kota Serang dan Cilegon. Umumnya proses magang ini dilakukan selama 4-6 bulan. Biasanya siswa yang mendapat nilai baik, akan memiliki kesempatan kerja yang lebar dari perusahaan tempat magang.
- 3) Dialog untuk penyusunan kurikulum. Para kepala sekolah di ketiga SMK kerap kali melakukan silaturahmi langsung pada perusahaan tersebut untuk menggali harapan dan masukan dari pihak industri, yang akan menjadi masukan berharga dalam penyusunan kurikulum pembelajaran otomotif di masing-masing SMK. Tetapi juga, dari perusahaan kerap kali datang melihat langsung proses belajar mengajar di masing-masing sekolah.
- 4) *Sharing* pengalaman antara guru SMK dengan Beberapa staf Industri. Beberapa guru otomotif dari masing-masing SMK juga sering berkunjung dan memperhatikan pola kerja yang ada di bengkel-bengkel perusahaan tersebut, sekaligus berdiskusi dengan pemilik perusahaan atau dengan montir-montir senior yang ada di bengkel perusahaan otomotif tersebut.
- 5) Hubungan kerjasama tersebut, biasanya akan dievaluasi dan ditinjau ulang pada akhir tahun atau awal tahun baru. Berbagai masukan dari pihak perusahaan ditampung oleh kepala sekolah dan guru, yang kemudian dijadikan bahan masukan kurikulum baru atau menjadi bahan untuk membuat kesepakatan baru dengan pihak perusahaan.

Tabel 5. Strategi yang dikembangkan oleh masing-masing SMK dalam upaya meningkatkan kompetensi guru, dalam konteks pemenuhan harapan DU/DI

SMKN 7 Pandeglang	SMKN 4 Pandeglang	SMKN 2 Pandeglang
Peningkatan kompetensi guru melalui Diklat di BLK Otomotif di Pandeglang dan Serang.	Penyediaan saran dan prasarana praktik yang memadai dan sesuai dengan teknologi yang dimiliki pihak Industri. Para guru bisa belajar langsung dari peralatan baru tersebut.	Melibatkan guru dalam diskusi langsung dengan pihak industri, sehingga guru bisa belajar memahami harapan industri.
Melakukan diskusi dan <i>Sharing</i> dengan beberapa industri di sekitar SMK, sehingga guru bisa mempelajari langsung harapan pihak Industri.	Melibatkan guru dalam dialog dan kerjasama dengan pihak industri, sehingga guru bisa menangkap rambu-rambu keterampilan yang diberikan pihak Industri.	Memberikan kepercayaan pada guru untuk terlibat penuh dalam penyusunan Kurikulum KTSP.
Melengkapi Lab dengan berbagai sarana teknologi yang setaraf industri.	Mendorong guru untuk mampu menterjemahkan rambu-rambu tersebut ke dalam bentuk kurikulum KTSP.	Melibatkan guru dalam proses penyusunan kerjasama dengan pihak Industri.

Penulis juga melakukan wawancara dengan pihak perusahaan dan para kepala sekolah di masing-masing SMK tentang beberapa hambatan penerimaan lulusan oleh dunia kerja, khususnya tiga perusahaan otomotif yang menjadi sasaran penelian penulis. Hasil temuan tersebut, penulis konfirmasi dengan para guru otomotif dan beberapa siswa bagian otomotif. Beberapa hambatan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Sarana praktik yang dimiliki SMK, teknologinya jauh tertinggal dari teknologi yang dimiliki pihak Industri, sehingga pihak Industri harus mentraining ulang hal-hal yang sebenarnya dianggap keterampilan dasar.
- 2) Perkembangan teknologi otomotif sangat cepat berkembang, sehingga diperlukan perubahan kurikulum yang juga cepat. Masalahnya peralatan lab yang canggih harganya lebih mahal dan tidak mudah didapat.
- 3) Proporsi *Soft Skill* yang diajarkan di SMK masih terlalu rendah (sekitar 20%), jika dibandingkan dengan *Soft Skill* yang diharapkan oleh pihak Industri (diantara 50-70%), terutama dalam hal kemandirian, kerja keras, sikap mental (tahan banting), rasa ingin tahu, kejujuran dan kerjasama

dalam tim. Ketika penulis konfirmasi dengan kepala sekolah, ini merupakan kurikulum baku yang memang ditentukan oleh pemerintah.

Tabel 6. Daftar Perusahaan/Lembagayang Memiliki MoU dengan Ketiga SMK sasaran Penelitian

No	Perusahaan	Bidang Usaha	SMKN 2	SMKN 4	SMKN 7
1	PT. Indo Nipon Seiki	Otomotif	V	V	V
2	PT. Bisma Prima	Otomotif	V	V	0
3	PT. Indah Panglima	Otomotif	V	0	V
4	PT. Mitra Sejahtera	Otomotif	V	0	V
5	PT. Mis Lebak	Otomotif	V	V	0
6	PT. Toyota Astra	Otomotif	V	0	0
7	Bengkel Ram Mobil	Otomotif	V	0	V
8	PT. Mitra Pang. Sjtra	Otomotif	V	0	V

Keterangan:

V = Menjelaskan bahwa SMK tersebut memiliki MoU dengan perusahaan.

0 = SMK tidak memiliki MoU dengan perusahaan tersebut.

Penulis juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah tentang hambatan yang dihadapi sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru agar mampu menghasilkan lulusan SMK sesuai dengan harapan DU/DI. Beberapa hambatan tersebut diantaranya adalah:

- 1) Sarana praktik yang dimiliki SMK, teknologinya jauh tertinggal dari teknologi yang dimiliki pihak Industri, sehingga guru tidak memiliki peluang untuk belajar tentang peralatan teknologi yang setaraf Industri.
- 2) Pengiriman guru untuk mengikuti proses pendidikan dan pelatihan pasti memerlukan anggaran yang tidak sedikit.
- 3) Pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan, akan meninggalkan tugasnya sebagai pengajar di suatu SMK, padahal jumlah guru otomotif di SMK jumlahnya terbatas.

Tabel 7. Hasil Penelusuran Alumni Lulusan Otomotif di Beberapa Perusahaan Otomotif di Kota Pandeglang, Serang dan Lebak.

No	Perusahaan	Asal Sekolah		
		SMKN 2	SMKN4	SMKN 7
1	PT Indo Nipon Seiki	12	4	3
2	PT. Bisma Prima	1	1	0
3	PT Indah Panglima	2	0	1
4	PT. Mitra Sejahtera	2	0	1
5	PT. Mis Lebak	1	1	0
Jumlah		18	6	5

(Hasil Survei Peneliti, Mei 2011)

Berdasarkan pada Tabel 7, terlihat jelas bahwa jumlah lulusan SMK yang paling banyak berada di dunia usaha adalah lulusan SMK 2 (18 orang), dibanding dengan lulusan SMKN 4 (6 orang) atau lulusan SMKN 7 (5 orang). Lulusan SMKN 2 lebih banyak diterima di dunia usaha, karena lokasi SMKN 2 berada di kota Pandeglang, dimana dunia usaha berada. Selain itu SMK 2 memiliki peralatan yang lebih baik dan lengkap, karena termasuk sekolah RSBI dengan standar ISO 9001:2008. Guru-guru di SMKN 2, lebih memiliki peluang besar untuk magang di perusahaan. Guru SMKN 2, semuanya memiliki kualifikasi akademik S1 yang linear dengan mata pelajaran pada jurusan otomotif. Sedangkan di SMK lainnya, masih ada guru yang belum S1 atau tidak linear dengan mata pelajaran kejuruan otomotif.



## SIMPULAN

Kompetensi lulusan SMK yang diharapkan ialah kompetensi *soft skill* dan *hard skill*. Perbandingan antara *Soft skill* dan *hard skill* lebih ditekankan *soft skill* berdasar pada kondisi kerja atau sifat kerja yang membutuhkan *team work* untuk itu yang berkaitan dengan berfikir dan bertindak tepat dalam mengambil satu keputusan, kejujuran, sikap baik, percaya diri dan memiliki rasa ingin tahu tinggi, jiwa Kepemimpinan tinggi, suka bekerja keras dan bekerja di dalam *team* lebih diutamakan karena sifat-sifat di atas susah di ajarkan dibanding dengan *Hard skill*. Untuk itu perusahaan menyarankan pada pihak sekolah sebagai penyedia tenaga kerja untuk menyisipkan dalam kurikulum sekolah bagaimana memberikan pengajaran pada siswanya tentang pemahaman budi pekerti dan karakter seorang profesional.

Kompetensi guru yang diperlukan untuk menghasilkan lulusan berkualitas tinggi dan sesuai dengan harapan DUDI, adalah: 1) kompetensi guru dalam menangkap rambu-rambu harapan perusahaan; 2) Kompetensi guru untuk menterjemahkan harapan DUDI tersebut ke dalam bentuk kurikulum, silabus, RPP dan proses pembelajaran yang akan menghasilkan *skill* lulusan yang diharapkan oleh DUDI; 3) Kompetensi guru untuk merancang ulang sistem pembelajaran yang selaras dengan sistem kerja perusahaan. Konsekuensinya diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan ketiga point kompetensi di atas dandiperlukan perubahan tupoksi guru, tidak hanya mengajar, tetapi harus mampu memperbaharui terus kurikulum dan proses pembelajaran dalam konteks pemenuhan standar industri.

Strategi yang bisa dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah: 1) melibatkan guru dalam proses diskusi dengan perusahaan, merancang kurikulum dan merancang proses pembelajaran; 2) Kepala sekolah mengembangkan kepemimpinan yang humanis, yang mampu memberikan perhatian penuh pada nasib guru dan keluarganya. 3) Ada kriteria yang jelas dan tersepakati dengan para guru, tentang penilaian kualitas dan prestasi kerja; 4) Menciptakan sistem penilaian kinerja guru secara vertikal (oleh atasan) dan horizontal (oleh para guru sejawat, staff kependidikan dan para siswa yang dibinanya); 5) Mendiskusikan dan merumuskan program peningkatan kompetensi guru, dengan para guru yang ada di sekolah tersebut. Konsekuensi logisnya adalah pihak sekolah, pengawas dan jajaran Dinas Pendidikan harus merancang ulang sistem penilaian kinerja guru yang benar-benar bisa mengakomodir kesepuluh alternatif strategi pengembangan kompetensi guru di atas. 6) Menciptakan lingkungan kerja di sekolah yang kondusif, merangsang guru untuk melakukan kerja sebaik mungkin, sehingga menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi; 7) Menciptakan sistem kerja yang mendorong guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya; 8) Merancang peningkatan kompetensi guru dengan menggunakan empat perpektif: finansial (keuangan sekolah), pelanggan (perusahaan), internal organisasi sekolah dan kemampuan belajar guru; 9) Meningkatkan penghargaan terhadap guru, berupa: penghargaan informal, penghargaan prestasi dan aktivitas khusus, dan penghargaan formal.

## REFERENSI

- An-Nahlawi, A. (1992). *Ushulut Tarbiyah Islamiyah wa Asalibuha (Prinsip-prinsip dan Metoda Pendidikan Islam dalam Keluarga)*. Bandung: Diponegoro, Bandung.
- Brandt, R. (1993). *What Do You Mean 'Profesional'?*. *Educational Leadership*, 50(6), 5-5.
- Castetter, W. B. (1981). *The Personnel Function in Educational Administration*. Pennsylvania: Macmillan.
- Fatah, N. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rineka Cipta.
- Firestone, W. A. (1993). Why "Professionalizing" Teaching Is Not Enough. *Educational Leadership*, 50(6), 6-11.
- Kirk, J., & Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research (Vol. 1)*. Sage.

Mariah, S., & Sugandi, M. (2010). Kesenjangan soft skills lulusan SMK dengan kebutuhan tenaga kerja di industri. *Kesenjangan Soft Skills Lulusan Smk Dengan Kebutuhan Tenaga Kerja Di Industri*. Jakarta: Kemendikbud.

Moleong, L. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Satori, D., & Komariah, A. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Tim Broad-Based Education. (2002) *Konsep Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (life Skill) Melalui Pendekatan Pendidikan Berbasis Luas*. Jakarta: Broad-Based Education-BBE.

Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas).

Wahyudi, A. S. (1996). *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Wijaya, C. (1994). *Kemampuan Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung, Remaja Rosdakarya.