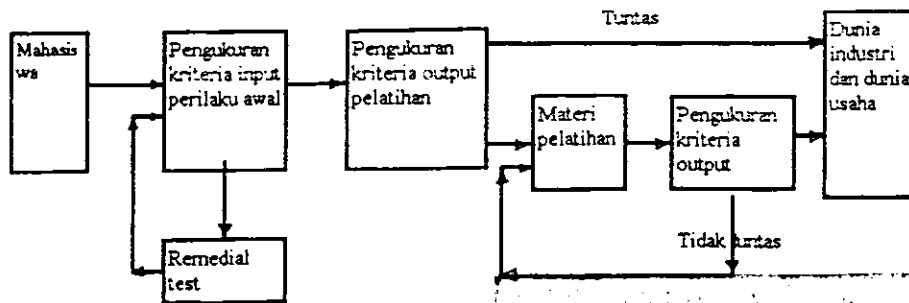


MAKALAH

KONSEP PENGEMBANGAN PROGRAM BARU YANG DIBUTUHKAN MAHASISWA DAN ALUMNI IKIP PADANG



OLEH

DRS. WAKHINUDDIN S, MPD
WAKIL KEPALA PJK IKIP PADANG

DIBACAKAN PADA LOKAKARYA PENGEMBANGAN PJK PTN-B
DI USU MEDAN, TANGGAL : 3 JUNI 1996

JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN
IKIP PADANG

1996

KATA PENGANTAR

Dengan semakin cepatnya proses pembangunan dewasa ini, maka di dalam masyarakat semakin terbuka pula berbagai lapangan kerja. Seiring dengan itu, berbagai jenis keterampilan khusus dibutuhkan masyarakat. Perkembangan di masyarakat Indonesia dewasa ini dan yang akan datang membutuhkan keterampilan daripada sekedar ijazah pendidikan formal yang dimiliki seorang pekerja. Kondisi masyarakat yang demikian memberi peluang bagi lulusan LPTK, termasuk IKIP Padang, untuk memasuki lapangan kerja non-kependidikan. Keadaan ini semakin diharapkan karena pengangkatan guru belakangan ini hampir tidak ada.

Lulusan IKIP Padang mempunyai potensi baik dalam bentuk pengetahuan maupun keterampilan kerja untuk ikut masuk bekerja di dunia usaha dan dunia industri. Namun, masih ada segelincir masyarakat masih berfikir sempit, yang selalu beranggapan lulusan LPTK hanya dapat bekerja pada sektor jasa pendidikan. Lepas dari adanya anggapan yang sempit ini, memang jika lulusan IKIP Padang yang ingin bekerja di luar pendidikan haruslah terlebih dulu memahami karakter dunia usaha dan dunia industri (Dudi). Karakter jasa pendidikan dengan karakter profesi pekerjaan di Dudi sangat jauh berbeda. Pemahaman karakter pekerjaan di Dudi dapat diketahui melalui pelatihan khusus.

Dengan menambah pengetahuan kerja, keterampilan khusus yang spesifik sesuai pekerjaan, nilai-nilai kerja di Duni, dan tata tertib di perusahaan, lulusan IKIP Padang akan dapat alih profesi dari tenaga kerja kependidikan ke tenaga kerja profesi dunia usaha dan dunia industri.

Penambahan pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut dapat dilaksanakan Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK) IKIP Padang, yaitu melalui paket pelatihan khusus. Pelatihan khusus disusun dan direncanakan dengan matang, dan untuk dapat membuat pelatihan khusus yang demikian pelatihan ini dibuat berdasarkan Sistem Pengembangan Pelatihan (Training-Development System). Sistem ini dapat menghasilkan pelatihan dengan waktu yang singkat, toipik/materi yang populer di masyarakat, dan efektif pelaksanaannya. Salah satu contoh cara yang dipakai dalam menentukan materi dari suatu penampilan kerja

pada suatu industri digunakan analisis tugas. Di samping itu, pada paket pelatihan juga diberikan pengetahuan tentang informasi pekerjaan. Makalah ini membahas kedua hal tersebut, yaitu tentang pengembangan suatu pelatihan berdasarkan 'Sistem pengembangan pelatihan' dan 'informasi pekerjaan'.

Makalah ini telah dibaca pada lokakarya PJK PTN - B di USU, Medan, tanggal 3 Juni 1996, dan mendapat tanggapan dan kritik dari peserta lokakarya. Tanggapan dan kritik yang konstruktif telah dimasukkan ke dalam makalah ini.

Selanjutnya, harapan pemakalah, semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi peserta lokakarya dan pembaca, dan juga menjadi amal bagi pemakalah.

Padang, Juni 1996.

Pemakalah.

Drs. Wakhinuddin S, MPd.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	iii
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	2
C. Pembahasan	3
1. Mekanisme Pelatihan	3
2. Tahapan	4
3. Peranan Mahasiswa Pada Sistem Pelatihan	9
4. Jenis - Jenis Pekerjaan	9
5. Pengembangan Tenaga Profesi dan Kewiraswastaan/Wirusaha	10
D. Kesimpulan dan Saran	12
DAFTAR PUSTAKA	15

KONSEP PENGEMBANGAN PROGRAM BARU YANG DIBUTUHKAN MAHASISWA DAN ALUMNI IKIP PADANG

Oleh:

DRS. WAKHINUDDIN S, M PD

Dibacakan pada Lokakarya Pengembangan PJK ke II di USU Medan, tgl. 3 Juni 1996.

A. Latar Belakang

Pergeseran masyarakat agraris ke masyarakat industri dan jasa di ikuti oleh perubahan komposisi tenaga kerja. Banyaknya perusahaan swasta di industri dan jasa menunjukkan suatu gejala bahwa pasar kerja akan lebih banyak meminta tenaga kerja di sektor industri dan jasa. Kecendrungan permintaan tenaga kerja tersebut harus diantisipasi. Sebagai mana gagasan Mendibud, langkah yang ditempuh adalah usaha mengarahkan mutu dan relevansi pendidikan dalam mewujudkan bagaimana memperoleh pekerjaan setelah tamat pendidikan. Perhatian dan usaha untuk mengembangkan dan memantapkan kaitan antara sistem pendidikan dengan sistem dunia kerja telah dilakukan LPTK, yakni dengan perbaikan kurikulum; seperti kurikulum S1 diisi dengan mata kuliah bidang studi sebesar 95-110 Sks dari 150 Sks. Bobot Sks bidang studi yang sedemikian besar, jika dicari persamaanya dapat dikatakan setara dengan Akademii atau Poltek-D3. Ini artinya, lulusan LPTK mempunyai kualifikasi setara dengan tenaga kerja tingkat Teknisi ahli, yakni setingkat dibawah tenaga kerja profesional. Kalau kemampuan ini dapat dipenuhi bukan tidak mungkin lulusan LPTK dapat bekerja di sektor industri.

Tugas utama LPTK adalah menyiapkan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang studinya, ini sesuai dengan Undang-undang pendidikan Nasional, yang menyatakan bahwa lulusan LPTK dapat bekerja pada jasa pendidikan mencakup penyuluh, pelatih, dan pengajar. Namun belakangan ini, pengangkatan guru hampir tidak ada, walaupun ada

jumlahnya sangat sedikit. Di sisi lain, pertumbuhan sektor industri begitu pesatnya, dan biasanya di iringi oleh kebutuhan tenaga kerja dalam berbagai posisi/jabatan, peluang pasar kerja terbuka bagi siapa saja yang berminat, tampaknya dunia usaha dan dunia industri (Dudi) menjanjikan tempat kerja. Bila lulusan IKIP Padang mempunyai potensi bekerja di Dudi, maka tidak ada salahnya lulusan IKIP Padang beralih profesi.

B. PERMASALAHAN

LPTK bertugas menyiapkan tenaga kerja di sektor jasa pendidikan, format penyiapan tenaga kerja ini dapat diketahui dari kurikulum yang dilalui mahasiswa. Mata kuliah kependidikan mewarnai cara berfikir dan bertindak mahasiswa dan alumninya.

Untuk dapat menghasilkan suatu lulusan yang dapat dipakai di Dudi, mereka harus dibekali beberapa kemampuan dan keterampilan hidup, unit yang mempunyai wewenang untuk melaksanakan program-program pelatihan untuk kerja adalah Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK). PJK tugasnya sebagai unit yang menjembatani Perguruan tinggi (PT) dengan Dudi, dan salah satu fungsi PJK adalah menelusuri dan penempatan lulusan (Aman, 1996:3). Oleh karena itu, PJK IKIP Padang harus membuat program-program pelatihan yang terencana dan berorientasi ke Dudi, terutama dalam usaha pengalihan profesi dari guru menjadi tenaga kerja ahli madya di Industri, seperti: foreman, manejer, kepala mekanik dll. Untuk dapat menjelaskan jalannya program tersebut, diajukan dua pertanyaan:

1. Bagaimana metode membuat program pelatihan untuk mempersiapkan mahasiswa dan alumni alih profesi dari tenaga kerja kependidikan ke tenaga kerja profesi non-kependidikan ?
2. Apakah jenis informasi pekerjaan yang diberikan kepada mahasiswa dan alumni ?

1. The first step in the process of identifying a problem is to recognize that a problem exists. This is often done by comparing current performance with a desired state or goal. For example, a manager might notice that sales are declining or that customer satisfaction is low. Once a problem is identified, the next step is to define it more precisely. This involves determining the scope of the problem, its causes, and its effects. For instance, a manager might define a problem as "a 10% decrease in sales over the last quarter, primarily due to a loss of market share in the competitive market." This definition helps to narrow down the focus of the problem and provides a clear starting point for further investigation.

2. The second step in the process is to gather information about the problem. This involves collecting data and facts that are relevant to the problem. For example, a manager might gather data on sales trends, customer feedback, and market conditions. This information is then analyzed to identify patterns and trends that can help to explain the problem. For instance, a manager might discover that sales are declining because of a new competitor entering the market or because of a change in customer preferences. This information is then used to develop a hypothesis about the cause of the problem.

3. The third step in the process is to develop a hypothesis about the cause of the problem. A hypothesis is a statement that predicts the cause of the problem. For example, a manager might hypothesize that the decline in sales is due to a loss of market share to a new competitor. This hypothesis is then tested by gathering more information and by analyzing the data. For instance, a manager might compare sales data for the company with sales data for the new competitor to see if there is a correlation between the two. If the data supports the hypothesis, then the manager can proceed to develop a solution.

4. The fourth step in the process is to develop a solution to the problem. This involves identifying the actions that need to be taken to address the problem. For example, a manager might develop a solution that involves increasing marketing efforts, improving customer service, or developing new products. The solution is then implemented, and its effectiveness is monitored. For instance, a manager might track sales data and customer feedback to see if the solution is having the desired effect. If the solution is not working, then the manager may need to revise it or develop a new one.

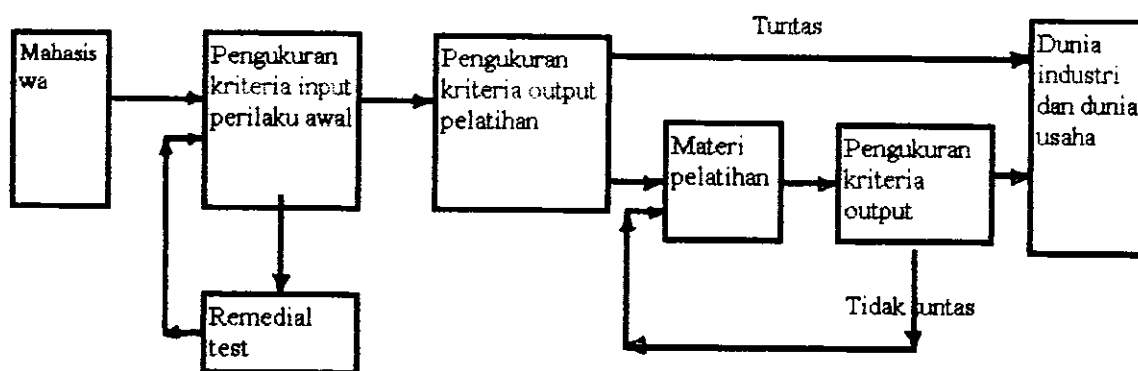
5. The fifth and final step in the process is to evaluate the solution. This involves assessing the results of the solution and determining whether the problem has been solved. For example, a manager might evaluate the solution by comparing sales data and customer feedback before and after the solution was implemented. If the problem has been solved, then the manager can conclude that the solution was effective. If the problem has not been solved, then the manager may need to re-evaluate the solution and try a different approach.

Permasalahan ini didekati dari aspek manajemen terutama Sistem Pengembangan Pelatihan (Training-Development System). Pendekatan ini sengaja dipilih karena dengan cara ini, jawaban permasalahan dapat dibahas dengan baik.

C. Pembahasan

1. Mekanisme Pelatihan

Pelatihan dirancang mulai dari kriteria input peserta, proses pelatihan, dan hasil pelatihan. Pada makalah ini difokuskan pada input dan proses pelatihan, penekanan pada input dilakukan mengingat tidak semua mahasiswa/alumni yang punya minat untuk merubah jalur profesi yang berbeda dengan pendidikannya. Proses dibahas lebih dalam karena anggapan pada proses pelatihan ini akan dimasukan informasi yang memperkokoh pendirian mahasiswa peserta pelatihan.



Gambar 1: Peran mahasiswa dan alumni dalam sistem pelatihan
(diadopsi dari Gilmer 1971: 389).

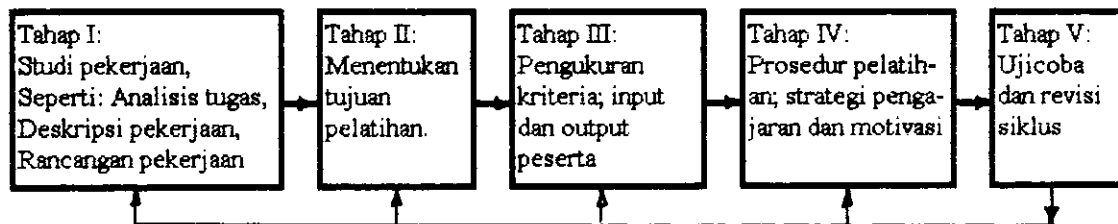
Sistem pelatihan ini dapat menghasilkan program pelatihan sesuai dengan karakteristik keinginan, yaitu:

1. Tujuan pelatihan mempunyai relevansi tinggi dengan pekerjaan,
2. Banyak mahasiswa mahasiswa berhasil pada output kriteria,
3. Sikap mahasiswa mengarah kepada pelatihan yang populer,
4. Masa pelatihan sering lebih singkat.

Sistem pelatihan model ini akan menghasilkan urutan dan interaksi dari lima tahap perkembangan pelatihan. Salah satu kegiatan pelatihan yang dibuat dengan cara ini telah diterapkan PJK IKIP Padang pada suatu perusahaan yang bergerak pada Multi level marketing.

2. Tahapan

Pelatihan yang dikembangkan bergerak dari pandangan bahwa pelatihan sebagai sebuah sistem yang mempunyai interelasi dan ketergantungan antar tahap, ini dapat diilustrasikan sebagai berikut,



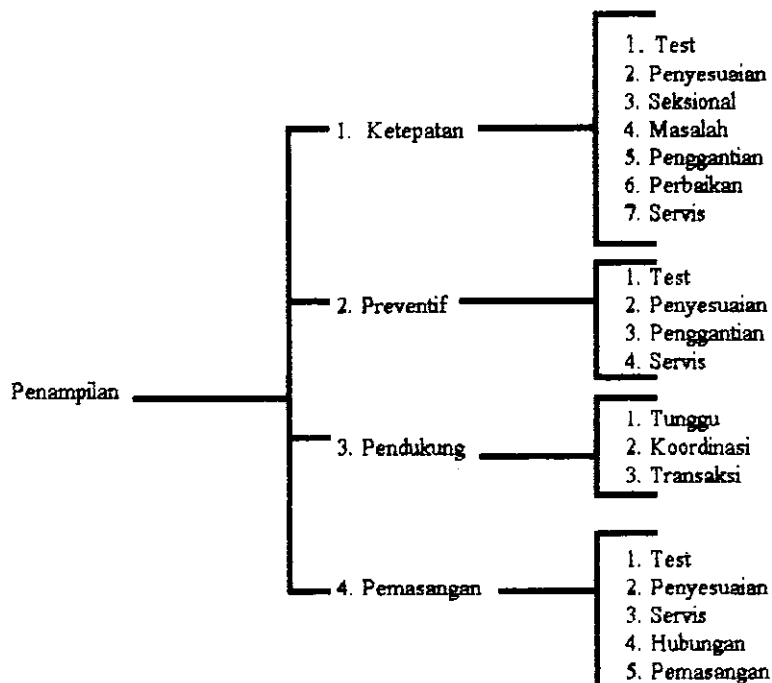
Gambar 2: Tahapan pada sistem pelatihan Gilmer (1971:385)

a. Tahap Pertama : Studi Pekerjaan

Kegiatan dimulai dari studi pekerjaan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi aktivitas dan pengalaman karyawan ditampilkan pada pekerjaan tersebut, dan mempelajari tampilan tersebut, apakah tampilan tersebut diperlukan karyawan baru. Ada empat hal yang dianalisa pada suatu pekerjaan:

1. Kondisi karyawan memulai pekerjaan,
2. Aksi karyawan tampil dan memutuskan apa yang diperbuat,
3. Peralatan yang digunakan,
4. Umpan balik yang diterima karyawan, bila pekerjaannya telah usai.

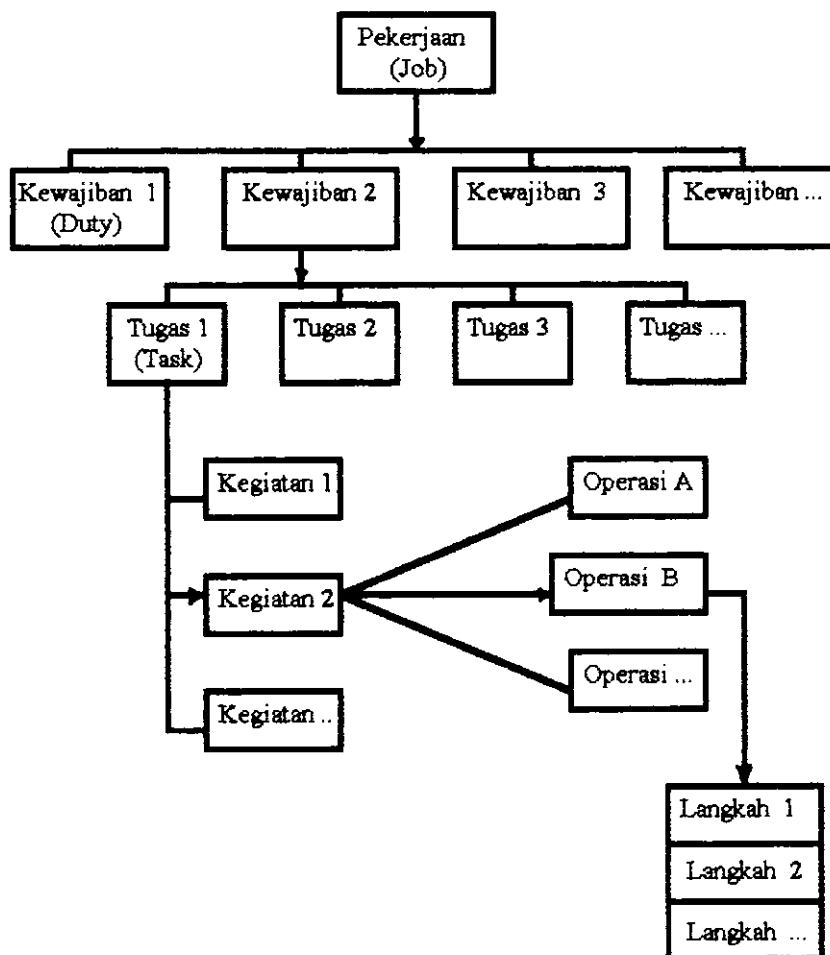
Aktivitas diklasifikasikan dalam sejumlah sub-kategori aksi suatu kegiatan. Dengan cara klasifikasi aktivitas ini, dapat diidentifikasi berapa sering suatu aktivitas ditampilkan dari sebuah aktivitas. Gambar 3 berikut menunjukkan hasil kategori suatu pekerjaan.



Gambar 3: Beberapa kategori digunakan untuk mengklasifikasikan aktivitas pekerjaan pada suatu studi pekerjaan (Gilmer,1971:391)

Studi kerja pada tahap pertama ini dapat dilakukan dengan beberapa metode, antara lain Analisis tugas (Taks analysis), Deskripsi pekerjaan (Job description), Rancangan pekerjaan (Job design), dan Teknik insiden kritis (Critical incident technique). Kegunaan tahap ini untuk mempelajari pekerjaan yang akan dilatih. Di antara beberapa metode tersebut yang banyak digunakan pendekatan analisis tugas, karena analisis tugas lebih rinci dan sangat spesifik uraiannya, sehingga lebih terukur hasil kerja yang akan dilakukan seorang pekerja.

Ada beberapa istilah yang perlu dipahami saat melakukan analisis tugas, yaitu istilah pekerjaan (Job), kewajiban (Duties), tugas (Task), kegiatan (activity), operasi (Operation), dan langkah-langkah (Step). Deskripsi istilah pekerjaan ini dimulai dari yang paling umum (paling utuh) ke bagian yang terkecil, susunan rangkaian istilah pekerjaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut,



Gambar 4: Hirarki analisa pekerjaan untuk analisa tugas
(Sukanto, 1988:100).

Dalam melaksanakan analisis tugas, perlu diperhatikan langkah-langkah atau urutan prosesnya, menurut (Finch dalam Sukanto,1988:102) mencakup hal-hal berikut:

1. Melakukan kajian literatur dan informasi yang relevan

2. Mengembangkan inventori pekerjaan atau jabatan
3. Memilih sampel atau contoh pekerjaan sebagai sumber data
4. Melaksanakan survei atau penelitian di lapangan
5. Menganalisa hasil survei untuk dijabarkan menjadi kurikulum dan kegiatan pengajaran.

Setelah melaksanakan studi pekerjaan pada suatu pekerjaan di perusahaan akan didapat materi dan prosedur pelajaran yang relevan dengan pekerjaan sesungguhnya. Apabila hasil ini dapat diterapkan seluruhnya maka seharusnya output pelatihan dalam keadaan siap pakai.

b. Tahap Ke dua: Tujuan Pelatihan

Langkah selanjutnya adalah mengembangkan tujuan pelatihan untuk aktivitas pekerjaan yang telah diidentifikasi pada tahap pertama. Tujuan ini dikembangkan dari informasi yang dikumpulkan pada tahap pertama dan ditulis dalam bentuk pengetahuan (Knowledge) dan keterampilan (Skill) pada suatu pekerjaan.

Dengan bermula dari pekerjaan itu sendiri, itu pada umumnya akan merupakan refleksi yang akurat pekerjaan tersebut. Lainnya yang perlu dipertimbangkan dalam membentuk tujuan adalah keadaan kemampuan instruktur dan mahasiswa peserta pelatihan.

c. Tahap Ke tiga: Pengukuran Kriteria

Pengukuran kriteria adalah kualitas baku sistem pelatihan, pengukuran dilakukan pada input dan output sistem. Pelatihan yang sukses bila peserta dapat mengerjakan sesuatu sesudah pelatihan (yang tidak dapat dikerjakannya sebelumnya dapat dikerjakan sesudah menjalani pelatihan). Peserta dapat mempelajari penampilan sederhana tugas seperti mengerjakan mesin baru, atau peserta dapat tampil mengambil keputusan yang relatif rumit seperti ditentukan produser dan penjual mesin tersebut.

Ada dua klasifikasi umum pengukuran kriteria yang dapat dibedakan: 1. Pengukuran input dari perilaku awal peserta, 2. Pengukuran output dari keseluruhan materi dan penampilan kerja yang dialami selama pelatihan.

Pengukuran kriteria input digunakan sebelum pelatihan seluruh peserta diukur perilaku awalnya dan ditentukan seandainya dia harus punya prasyarat. Pengukuran kriteria output digunakan sesudah pelatihan dan ditentukan apakah peserta telah menguasai seluruhnya materi pelatihan dan apakah dia tampil efektif. Pengukuran kriteria output juga digunakan untuk menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dari suatu materi kursus dan nilai-nilai pekerjaan itu. Bila seorang peserta mempunyai nilai dibawah 80%, dia wajib mereview belajar dan test ulang. sesudah di test, instruktur memberi tahu perkembangan peserta. Jika ada peserta sukses diuji secara keseluruhan pelajaran, dia dapat mendapat kesempatan ditempatkan langsung pada suatu pekerjaan tanpa menunggu peserta lainnya.

d. Tahap Ke empat : Prosedur Pengajaran

Prosedur pengajaran disiapkan sesudah ditetapkan tujuan dan pengukuran kriteria, di samping itu, aspek strategi pengajaran dan motivasi juga dipertimbangkan. Tahap ini merupakan suatu usaha untuk merancang startegi pengajaran yang efektif dan efisien, juga diusahakan peserta pelatihan bangga dan senang terhadap pelajaran dan lingkungan belajar.

e. Tahap ke lima: Uji coba dan revisi siklus

Tujuan tahap ke lima untuk memperbaiki prosedur sistematik untuk penyempurnaan pelatihan. Setiap uji coba, pengukuran kriteria dan materi pelatihan diadminstrasikan. Sesudah pelatihan, pengukuran kriteria diadministrasikan, guna bahan informasi bagi perusahaan yang mencari tenaga kerja.

Penampilan peserta dalam pelatihan dan pengukuran kriteria dianalisa dan digunakan untuk merevisi materi pengajaran. Hasil uji coba, juga dihimpun guna

menentukan materi, tingkat keinginan dan waktu yang diperlukan. Kerjasama antara PJK IKIP Padang dengan organisasi suatu perusahaan menghasilkan materi pelatihan yang direvisi sampai mencapai tingkat efisiensi tinggi. Dengan pendekatan sistem yang dilakukan pada pelatihan, memungkinkan adanya perbaikan pada setiap tahapan.

3. Peranan Mahasiswa Pada Sistem Pelatihan

Pertama sekali mahasiswa harus di-test untuk pengukuran kriteria input perilaku awal. Penampilan mahasiswa saat di-test dapat diindikasikan apakah dia harus melalui prasyarat yang dituntut materi, atau dia membutuhkan remedial pelatihan sebelum memasuki pelatihan. Bila peserta (mahasiswa/alumni) dapat tampil dengan baik saat di-test sesuai dengan kriteria, dia dapat memasuki pelatihan. Dan peserta pelatihan yang telah melalui seluruhnya latihan dia akan berhasil bila dilakukan test kriteria output (akhir).

Setelah peserta mengikuti pelatihan, selanjutnya PJK mencari informasi dari Depnaker atau media massa dan sumber lainnya, tentang pekerjaan sejenis pelatihan yang dilalui peserta. Informasi pekerjaan secara konseptual juga diberikan kepada peserta pelatihan sebagai bekal mencari pekerjaan, seperti : cara menulis surat lamaran pekerjaan, curriculum vitae, memahami isi iklan lowongan kerja.

Pemahaman posisi atau jabatan yang terdapat di lapangan kerja/usaha, juga diberikan dalam materi pelatihan. Materi informasi pekerjaan diisi kemampuan memahami syarat-syarat yang diminta perusahaan tersebut. Informasi jenis pekerjaan bagi mahasiswa/alumni yang baru wisuda sangat minim, oleh karena itu materi tentang informasi jenis pekerjaan informal dan formal harus diberikan kepada peserta pelatihan.

4. Jenis-jenis Pekerjaan

Dengan semakin cepatnya proses pembangunan dewasa ini, maka di dalam masyarakat semakin terbuka pula berbagai lapangan kerja . Seiring dengan itu, berbagai

jenis keterampilan khusus dibutuhkan oleh masyarakat. Perkembangan di masyarakat Indonesia dewasa ini dan masa yang akan datang membutuhkan keterampilan seseorang dari pada sekedar ijasa pendidikan formal yang dimiliki oleh seseorang pencari kerja.

Berbagai jenis keterampilan dapat dikembangkan antara lain: tata boga, garmen, kecantikan (modiste), kesekretariatan, public relation (PR), master of ceremony (MC), pemandu wisata, programer koputer, penerjemah, pelatih olah raga, penyuluh/juru penerang, bimbingan belajar, jurnalistik, kolumnis, pelukis, periklanan, fotografi, montir mobil, montir alat listrik rumah tangga, tukang taman hias, penyiar radio, operator genset, audit, pekerja sosial, peternak ikan hias, peternak unggas, pemain alat musik, penari, penyanyi, cleaning service, guru virivat, dan lainnya.

Jenis pekerjaan yang demikian dapat dibuat khusus pelatihannya disesuaikan dengan metode sistem pengembangan pelatihan (Training-Dvelopment System), sebagaimana telah diuraikan di atas. Perpaduan antara sistem pelatihan tersebut dengan jenis pekerjaan yang demikian akan menghasilkan tenaga kerja yang terpakai di masyarakat.

5. Pengembangan Tenaga Profesi dan Kewiraswastaan/wirausahaan.

Sampai dengan akhir Pellita VI masih dirasakan adanya kesenjangan yang berarti antara kebutuhan dengan penyediaan tenaga profesi dan wiraswasta industri, walaupun kegiatan dalam bidang pendidikan keterampilan dan keahlian yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh masyarakat/dunia usaha. Untuk mengatasi masalah ini telah didatangkan tenaga profesi yang cukup banyak dari luar negeri, untuk melatih tenaga-tenaga profesi Indonesia yang belum berpengalaman. Gejala kesenjangan tersebut terlihat dalam aspek-aspek sebagai berikut:

- (1) Belum cukup tersedianya tenaga profesi industri yang telah terlatih/ terampil khususnya dalam strata teknisi menengah keatas dan tenaga managerial.

(2) Belum cukupnya jumlah dan kadar bakat/jiwa wiraswasta dibidang usaha industri, khususnya dalam strata industri menengah kebawah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak tenaga profesional dan teknisi ahli yang dibutuhkan, kesempatan ini seharusnya dapat diantisipasi lulusan LPTK. Dari gejala ini tampak dengan jelas yang dibutuhkan dunia kerja (Duke) adalah orang-orang yang mempunyai keterampilan, keterampilan dapat diperoleh di sekolah formal maupun di pelatihan-pelatihan.

a. Tenaga profesi Industri.

Pengembangan tenaga profesi untuk sektor industri meliputi bermacam tenaga kejuruan dan keahlian untuk menduduki jabatan struktural maupun fungsional seperti: peneliti, operator, supervisor, foreman, perekayasa, salesman, angkutan dan lain-lain dengan tingkatan mulai dari lini pertama sampai manajer puncak untuk:

1. Pengganti tenaga kerja baru maupun perluasan kerja perusahaan.
2. Pengganti tenaga kerja yang secara alamiah (pensiun).
3. Pengganti tenaga yang berasal dari luar negeri yang pada saat ini jumlahnya masih cukup banyak.

Kerjasama dunia pendidikan dengan dunia industri secara lebih konseptual dan berlanjut untuk memperbaiki mutu lulusan pendidikan yang akan dinikmati oleh masyarakat industri itu sendiri. Relevansi yang tinggi antara kurikulum LPTK dengan kebutuhan tenaga terampil dari sektor industri sangat diperlukan. Untuk itu kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan dunia industri harus dimiliki lulusan LPTK. Penyesuaian dapat dimulai melalui pelatihan, sebab di dalam materi pelatihan simulasi perusahaan ditampilkan, seperti nilai-nilai yang dianut perusahaan, tata tertib dan aturan perusahaan.

Tersedianya tenaga profesi yang ahli, terampil, terlatih dan mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi dengan berbagai kualifikasi dan tingkatan terutama para teknisi ahli untuk mengisi kebutuhan di dalam negeri dan luar negeri dalam kegiatan penanganan proyek industri mulai dari tahap pelatihan yang terencana dengan baik.

b. Kewiraswastaan/wirausahaan.

Berdasarkan hasil yang dicapai pada pelita V dengan segala aspek permasalahan yang timbul, maka dalam repelita VI pengembangan wiraswasta akan dikerahkan kepada pengembangan wiraswasta industri kecil. Munculnya wiraswasta-wiraswasta baik yang sudah ada maupun baru yang tangguh dan mampu beradaptasi dengan segala tingkat perubahan/perkembangan iindustri. Pengembangan dan peningkatan kemampuan wiraswasta melalui berbagai pendidikan dan latihan dengan arah penguasaan manajemen seperti AMT (Achievement Motivation Training), EMD (Entrepreneurial and Managerial Development), Inisiasi Wirausaha, dan lain-lain secara penguasaan keterampilan teknis dan teknologis seperti mengikut bimbingan dan latihan, dan memasuki diklat keterampilan teknis pada Pusat Jasa Ketenagakerjaan (PJK).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Di antara lembaga LPTK, Deprin, dan Depnaker, hanya LPTK yang berfungsi menghasilkan tenaga kerja, yang tugas utamanya mengajar. Pengertian tugas utama ini sering diterjemahkan secara ekstrim, bahwa lulusan LPTK tidak boleh bekerja di sektor kerja lain. Pengertian ini mungkin benar pada saat masyarakat sangat kekurangan guru.

Pada saat kebutuhan guru tidak terlalu mendesak, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan ilmu dasar yang dimiliki kesesuaian dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan mereka. Masyarakat yang akan menguji kemampuan mereka itu.

Timbulnya pembatasan-pembatasan hak lulusan LPTK ini mungkin didasarkan pada konsep pendidikan profesi. Sampai saat ini para ahli sepakat bahwa pendidikan profesional seperti halnya pendidikan kedokteran. Meskipun tugas utama lulusan LPTK adalah untuk mengisi lapangan kerja keguruan, tetapi berdasarkan sifat profesinya dimungkinkan mereka untuk bekerja dibidang lain sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dasar yang dimiliki.

Industri dapat memanfaatkan mereka, Depnaker dapat menyalurkan ke sektor-sektor kerja yang sesuai, dan seharusnya paling tepat untuk memanfaatkan mereka dari lulusan LPTK. Agar lulusan LPTK dapat mengisi lapangan kerja pada masing-masing instansi terkait, pihak instansi itu dimungkinkan memesan kemampuan minimal yang harus dimiliki lulusan untuk dapat memenuhi persyaratan kerja pada instansi itu.

Alih profesi awal mahasiswa dari tenaga kerja kependidikan ke tenaga kerja profesional dapat dimulai dari pelatihan yang dirancang sedemikian rupa. Pelatihan yang dikembangkan berdasarkan sistem pengembangan pelatihan (Training - Development System) menjanjikan keberhasilan bagi peserta yang melalui pelatihan tersebut.

Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesi lain harusnya dapat ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan. Keikutsertaan lembaga terkait untuk memberikan bimbingan, pengetahuan, dan keterampilan mereka merupakan daya dukung yang sangat besar untuk meningkatkan kemampuan bagi peserta pelatihan.

Sistem pengembangan pelatihan (Training-development system) sangat cocok dipakai pada lulusan LPTK yang ingin alih profesi. Karena dengan sistem pelatihan ini, waktu pelatihan dapat disingkat, relevansi materi tinggi, materi pelatihan dapat dicari yang lagi populer di masyarakat.

378.265
lshk
vif

15/10/99 - k₂ (2)

14

Selain topik profesi, topik mengenai informasi pekerjaan juga diberikan kepada peserta pelatihan (mahasiswa/alumni), diharapkan dengan memahami arti posisi/jabatan, syarat-syarat jabatan, cara melamar pekerjaan dan interview, peserta tidak akan kewalahan dan salah memilih jenis pekerjaan.

Sektor formal di dunia usaha tidak semata-mata memperhatikan ijazah, tetapi juga keterampilan tenaga kerja, jadi dengan adanya pelatihan yang dikembangkan dari 'sistem pengembang pelatihan' peserta pelatihan akan lebih terpakai di masyarakat. Sektor informal terutama yang ingin berwirausaha, peserta akan diberikan materi aktual seperti: AMT dan EMD. Materi ini dapat diikuti di PJK IKIP Padang, dan dalam pelaksanaan materi ini PJK IKIP Padang telah bekerja sama dengan Depnaker Kodya Padang dan Kadinda Sumbar.

Sp. 365
Wade
k. 2¹⁵

DAFTAR PUSTAKA

Aman, F. (1996). Konsep Pusat Jasa Ketenagakerjaan Perguruan Tinggi Dalam Usaha Menciptakan Link & Match Antara Perguruan tinggi Dengan Dunia Usaha/Industri; makalah pada seminar nasional menyambut Dies Natalis ke-40 IKIP Padang Padang.

Depenaker. Berita pasar kerja, No. 03/1992/1993.

Depenaker. Berita pasar kerja, No. 04/1992/1993.

Dikti, Depdikbud. Butir-butir Informasi Yang Disampaikan Direktur Kemahasiswaan Pada Rapat Kerja Wilayah Pembimbing Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Negeri, Sekpel Kopertis Dan Ketua Rayon PTS; Wilayah A, Medan 4 - 6 Mai 1993.

Dirjen Binapenta, Depenaker RI. Penduduk, Angkatan Kerja, Kesempatan Kerja 1971 - 1990 Dan Proyeksi 1993 - 1998. Lembaga informasi Oleh Proyak Informasi Dan Perencanaan Tenaga Kerja 1992/1993.

Fryklund V. C. (1970). Occupational Analysis; Techniques and Procedures. Encino: Glencoe Publishing Co., Inc.

Gilmer, H B. (1971). Industrial and Organizational Psychology. New York: McGraw-Hill Book Company.

Osipow, S H. (1983). Theories of Career Development. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.

Sukanto. (1988). Pengembangan Dan Perencanaan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jakarta: Dikti.