

PERENCANAAN KARIR SISWA SMK (Sebuah Model Berbasis Pengembangan Soft-Skill)

Budi Sutirno

Dosen Tetap Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP - UMS

Abstract: *This study is carried out to describe the finding of students career planning model that is able to guarantee thier career improvement in work. The study was done in three SMK (vocational school) which has economics, technics, and food departement in Surakarta. Purposive sampling is selected to take SMK and based on the assumption that SMK prepares their students to enter the work. This study uses Borg and Gall model with simplification its steps. Those are (1) preliminary study, (2) model development, and (3) final model. To collect the data, he uses obser- vation, indepth interview, quessionare, and documentation. The main instrument of this study is the researcher himself, and the assintant instruments are principals, teachers, students, parents, and department of education. The results show that the level of successness of the implementation of the finding of students career planning model is effective. It can be seen from the increase of measurement result of model application and the increase of the school in implementing soft skill and satisfaction of the user.*

Keywords: *model, career development, soft skill*

Pendahuluan

Pendidikan Kejuruan sebagai sub sistem pendidikan nasional, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, dunia usaha dan pembangunan nasional. Pendidikan Kejuruan sebagaimana dijelaskan dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 mempunyai tujuan menyiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja. Kenyataan banyak lulusan sekolah kejuruan yang tidak memperoleh pekerjaan sebagaimana temuan Slamet (dalam Yudana, 2004:103) yang menyimpulkan 52% lulusan SMK tidak terserap lapangan kerja, selanjutnya Slamet dkk (1996:4), menyimpulkan juga hasil penelitian berikutnya bahwa pendidikan kejuruan saat ini dengan system pendidikan sekolah, kurang mampu menghadapi tantangan yang senantiasa berubah secara dinamis.

Pendapat ini sejalan dengan pernyataan dari Dirjen Dikdasmen Depdiknas, Su- yanto bahwa "hasil studi, hanya 50% lulusan

SMK terserap dunia industri" (Suara Merde- ka, 20 Mei 2009: O). Data BPS Tahun 2008 mencatat jumlah pengangguran lulusan SMK lebih dari 1,6 juta orang (17,26%) dari 9,39 juta. Kondisi tersebut merupakan suatu ironi karena di saat pemerintah menggalakkan pendidikan SMK dengan terus membangun gedung dan jurusan baru bagi SMK tetapi ternyata malah menjadi penyumbang pe- ngangguran terdidik terbesar di Indonesia.

Fenomena ini menunjukkan bahwa sekolah menengah kejuruan yang diharap- kan dapat menjadi jembatan *link and match* ternyata juga belum memenuhi harapan. Tingginya angka pengangguran lulusan SMK juga menunjukkan bahwa tingkat rele- vansi pendidikan SMK dengan kehidupan nyata masih rendah. Sisi lain tidak terserap- nya lulusan, sebagian besar lulusan SMK di Indonesia bukan saja kurang mampu me- nyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu dan tehnologi tetapi juga kurang mampu mengembangkan diri dan karirnya di tempat kerja (Depdiknas, 2004:1). Hal ini relevan dengan temuan Neff & Citrin (1999) tentang rasio komponen sukses perkembangan karir

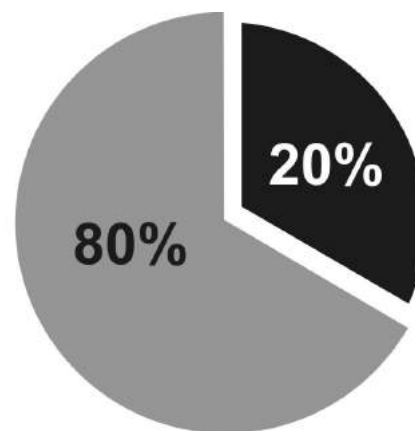
pekerja berupa pemilikan kompetensi “technical skill” sebesar 80% dan kompetensi mindset, sebesar 20%.

Mencermati fenomena di atas, agar para lulusan dapat memperoleh jaminan jabatan atau pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minatnya, maka diperlukan pembekalan hard-skill maupun *soft-skill* dalam perencanaan karir secara matang. Dalam konteks pendidikan, upaya membantu siswa dalam merencanakan pemilihan jabatan atau pekerjaan di masa mendatang secara tepat merupakan aspek yang sangat krusial, sehingga telah menempatkan pentingnya aspek perencanaan karir bagi siswa sebagai bagian integral dari proses penyelenggaraan pendidikan persekolahan.

Kebutuhan Du/Di dalam perencanaan karir siswa dan peran *soft-skill* terhadap kesuksesan seseorang dalam kehidupan dapat dilihat pada gambar 1.

Hasil penelitian dan kondisi faktual di lapangan menunjukkan bahwa *soft-skill* memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh hasil penelitian Sri Utaminingsih (2010) pada SMK Pariwisata di Semarang, bahwa model pengembangan manajemen *soft-skill* untuk meningkatkan mutu lulusan memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dan efektif, melalui indikator kepuasan pengguna yang dalam hal ini adalah dunia usaha (DU) dan dunia industri (DI).

Posisi hard-skill merupakan persyaratan minimal bagi seseorang untuk memasuki bidang pekerjaan tertentu, sedangkan *soft-skill* akan menentukan pengembangan diri dalam pekerjaan. Oleh karena itu menjadi tantangan dunia pendidikan termasuk SMK untuk mengintegrasikan kedua macam komponen tersebut secara terpadu dan tidak berat sebelah agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan, melalui sebuah perencanaan karir yang lebih mapan



■ Technical Skill ■ Mindset / Soft-skill

Percentage of Soft Skill as Success Component

Sumber: Neff and Citrin, 1999

Gambar 1. Rasio Kebutuhan *Soft Skill* dan Hard Skill di Du/Di

Beberapa penelitian di atas telah mengkaji pentingnya *soft-skill* untuk dikembangkan penerapannya dalam proses penanaman kompetensi, namun tidak satupun yang mengangkat kajian yang lebih spesifik dan bahkan merupakan akar permasalahan rendahnya kompetensi lulusan SMK di mata DU/DI yaitu adanya perencanaan karir siswa yang ditata lebih cermat dan sungguh-sungguh yang berbasis pada pengembangan *soft-skill* oleh setiap penyelenggara Pendidikan Kejuruan.

Bertolak dari paparan di atas permasalahan yang perlu dipecahkan dalam penelitian ini adalah: “bagaimanakah karakteristik model perencanaan karir siswa SMK berbasis pengembangan *soft-skill* yang mampu memenuhi tuntutan DU/DI”.

Spesifikasi model yang diharapkan, dalam bentuk model perencanaan karir siswa ditetapkan oleh para penyelenggara pendidikan kejuruan memang banyak ragamnya, namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa masih banyak pula yang mengabaikan pentingnya perencanaan karir siswa berbasis pengembangan *soft-skill*.

Oleh karena itu, melalui kajian dalam penelitian ini akan dipaparkan model peren-

canaan karir siswa SMK yang lebih difokuskan di samping pada penggunaan peran bakat dan minat siswa di bidang kejuruan yang memang telah melekat dalam diri tiap individu, juga pengembangan *soft-skill* yang di akui sangat berguna bagi bekal kesiapan untuk pengembangan kinerja. Asumsi yang mendasari penggunaan peran bakat dan minat ini adalah bahwa seseorang akan sukses dalam setiap tindakannya jika yang dilakukan itu sesuai dengan bakat dan minatnya, juga pentingnya pemilikan kompetensi *soft-skill* bagi percepatan pengembangan karir di dunia kerja dalam bentuk peluang mengisi kesempatan promosi jabatan yang ada.

Model ini bersifat pemberdayaan seluruh komponen sekolah yang meliputi peran aktif manajemen sekolah sebagai penggerak seluruh komponen sekolah, yang menetapkan program pengembangan dan memegang kendali dalam proses pelaksanaannya; guru dan guru bimbingan dan penyuluhan sebagai ujung tombak pemberi arahan dan motivasi dalam perencanaan karir para siswa serta pemanfaatan kerjasama aktif para mitra kerja sekolah seperti dunia usaha dan dunia industri.

Dengan penerapan model perencanaan karir siswa berbasis pengembangan *soft-skill* ini, diharapkan pihak sekolah mampu menjawab tantangan masyarakat berupa terciptanya lulusan yang memiliki tingkat kompetensi dan kemandirian yang tinggi serta sosok pekerja yang mampu berkembang.

Ditinjau secara sistemik, pendidikan kejuruan pada dasarnya merupakan subsistem dari sistem pendidikan. Terdapat banyak definisi yang diajukan oleh para ahli tentang pendidikan kejuruan dan definisi-definisi tersebut berkembang seiring dengan persepsi dan harapan masyarakat tentang peran yang harus dijalankannya (Muchlas Samani, 1992:14).

Evans & Edwin (1978:24) mengemukakan bahwa: “pendidikan kejuruan merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan individu pada suatu pekerjaan

atau kelompok pekerjaan”. Sementara Harris dalam Slamet (1990:2), menyatakan: “Pendidikan kejuruan adalah pendidikan untuk suatu pekerjaan atau beberapa jenis pekerjaan yang disukai individu untuk kebutuhan sosialnya”. Menurut *House Committee on Education and Labour (HCEL)* dalam (Oemar H. Malik, 1990:94), *National Council for Research into Vocational Education* Amerika Serikat (NCRVE, 1981:15), Bartel (1976:11),, bahwa: “pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan, dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan”.

Dari batasan yang diajukan oleh Evans, Harris, HCEL, NCRVE dan Bartel tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu ciri pendidikan kejuruan dan yang sekaligus membedakannya dengan jenis pendidikan lain adalah orientasinya pada penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja.

Ditinjau dari tujuannya, menurut Thorogood (1982:328) pendidikan kejuruan bertujuan untuk: (1) memberikan bekal keterampilan individual dan keterampilan yang laku di masyarakat, sehingga peserta didik secara ekonomis dapat menopang kehidupannya, (2) membantu peserta didik memperoleh atau mempertahankan pekerjaan dengan jalan memberikan bekal keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diinginkannya, (3) mendorong produktivitas ekonomi secara regional maupun nasional, (4) mendorong terjadinya tenaga terlatih untuk menopang perkembangan ekonomi dan industri, (5) mendorong dan meningkatkan kualitas masyarakat.

Agak berbeda dengan Thorogood, Evans seperti yang dikutip oleh Wenrich & Wenrich (1974:63) menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan bertujuan untuk: “(1) menghasilkan tenaga kerja yang diperlukan oleh masyarakat, (2) meningkatkan pilihan pekerjaan yang dapat diperoleh oleh setiap peserta didik, dan (3) memberikan motivasi

kerja kepada peserta didik untuk menerapkan berbagai pengetahuan yang diperolehnya.”

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

Di samping tujuan khusus yang diajukan oleh Thorogood dan Evans di atas, Crunkilton (1984:25) menyebutkan bahwa: ”salah satu tujuan utama pendidikan kejuruan adalah meningkatkan kemampuan peserta didik sehingga memperoleh kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya”. Menurut Miner (1974:48-56) bekal yang dipelajari dalam pendidikan kejuruan akan merupakan bekal untuk mengembangkan diri dalam bekerja. Dengan bekal kemampuan mengembangkan diri tersebut diharapkan karier yang bersangkutan dapat meningkat dan pada gilirannya kehidupan mereka akan makin baik (Karabel & Hasley, 1977:14). Penelitian yang dilakukan Mulyani A. Nurhadi (1988) dan Samani (1992) ternyata memperkuat pendapat Miner serta Karabel dan Hasley tersebut.

Bagi masyarakat Indonesia misi pendidikan kejuruan, seperti diungkapkan oleh Crunkilton tersebut, sangat penting karena pada umumnya siswa sekolah kejuruan berasal dari masyarakat dengan tingkat sosial ekonomi rendah (Suprpto Brotosiswoyo, 1991:8), sehingga apabila sekolah kejuruan berhasil mewujudkan misinya berarti akan membantu menaikkan status sosial ekonomi masyarakat tingkat bawah. Dengan kata lain sekolah kejuruan dapat membantu meningkatkan mobilitas vertikal dalam masyarakat (Elliot, 1983:42). Tentu saja sekolah kejuruan tidak terlepas dari fungsinya sebagaimana dikatakan oleh Baedhowi (2008:1), fungsi penyelenggaraan pendidikan kejuruan adalah:

(1) menyiapkan peserta didik yang mampu meningkatkan kualitas hidup; (2) mampu mengembangkan diri, dan memiliki keahlian dan keberanian membuka peluang meningkatkan penghasilan; (3) menyiapkan siswa menjadi tenaga kerja produktif; (4) memenuhi keperluan tenaga kerja dunia usaha dan dunia industri; (5) menciptakan lapangan kerja bagi dirinya dan bagi orang lain; (6) mengubah status- siswa dan ketergantungan menjadi bangsa yang berpenghasilan (produktif), dan (7) menyiapkan siswa menguasai IPTEK, sehingga mampu mengikuti, menguasai dan menyesuaikan diri dengan kemajuan IPTEK serta memiliki kemampuan dasar untuk dapat mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Karir adalah seluruh kehidupan kerja kita. Setiap jenjang karir yang kita tempuh mungkin terdiri dari satu atau beberapa jabatan, yang semakin meningkat seiring dengan pengalaman kerja kita (Corey & Corey, 2006:78). Menurut Wilson (2006:47), karir adalah keseluruhan pekerjaan yang kita lakukan selama hidup kita, baik itu dibayar maupun tidak. Selanjutnya Collin (dalam Kristanto, 2003) menambahkan bahwa karir muncul akibat interaksi seseorang dengan organisasi dan lingkungan sosialnya. Gibson dkk (1995:112) merumuskan karir sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus Universitas berkelanjutan. Dengan demikian karir seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan. Sedangkan menurut Soetjipto (2002:35), karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang, bahkan bagi sebagian orang merupakan suatu tujuan hidup.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karir adalah rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungan sosialnya.

Kaitannya dengan konteks perencanaan karir, Rosari (2002:14) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah proses yang sengaja dibuat agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (personal career related) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karirnya. Dapat dikatakan juga perencanaan karir adalah proses seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran itu.

Menurut Corey & Corey (2006:83), Kleineckht & Hefferin (dalam Gail, Janice, Linda & Mary, 2004:115), Witko, Bernes, Magnusson, Bardick (2005:201), perencanaan karir adalah suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir.

Triana (2004, dalam Wati, 2005:97) dan Crane (1986:75), Parsons (dalam Winkel & Hastuti, 2006:110), Harris-Bowlsbey (1992:88), perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan. Perencanaan karir terdiri dari persiapan diri dan menyusun daftar pilihan karir dengan lebih baik, yang dapat dilakukan dengan cara memperbanyak informasi tentang persyaratan dunia kerja yang dibutuhkan, menambah keterampilan, dan lain sebagainya.

Simamora (2001) menyatakan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk: (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir; (3) penyusunan program kerja, pendidikan,

dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu melakukan penilaian diri dan penilaian dunia kerja, merencanakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai pilihan karir tersebut, dan membuat penalaran yang rasional sebelum mengambil keputusan mengenai karir yang diinginkan.

Dalam kajian tentang perencanaan karir, harus dipahami aspek-aspek perencanaan karir. Menurut Parsons (dalam Winkel & Hastuti, 2006), ada tiga aspek yang harus terpenuhi dalam membuat suatu perencanaan karir, yaitu: 1) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki. 2) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja. 3) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang

dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

Hagman (2003:3), menyatakan bahwa lulusan harus diberikan kapasitas kompetensi yang interdisiplin yaitu *hard-skill* dan *soft-skill*. Tetapi sayangnya selama ini pendidikan *soft-skill* tidak secara eksplisit dicantumkan dalam kurikulum yang ada di sekolah, sehingga seringkali banyak guru dan bahkan sekolah tidak secara langsung dapat merencanakan dan mengajarkan pendidikan *soft-skill* (Moyo & Hagman, 2000:4). *Soft-skill* sendiri diartikan sebagai: seluruh aspek dari *generic skill* yang juga termasuk elemen-elemen kognitif yang berhubungan dengan non-academic skill (Sharma,2009:11). *Soft-skill* menyangkut kategori *personal qualities, interpersonal skill, and additional skill/knowledge*, yang mana semua hal tersebut akan memberikan kontribusi pada kemampuan kompetensi secara keseluruhan (Bernd Schulz, 2008:147). Kualitas personal adalah kualitas seseorang yang menyangkut pada kompetensi diri seperti kreativitas, kemampuan berpikir dan memecahkan, memimpin, kemampuan negosiasi, kemampuan presentasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menjalin relasi, dan kemampuan bicara dimuka umum.

Secara eksplisit telah terlihat bahwa *soft-skill* sangat diperlukan dalam pemanfaatannya di dalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan dan kesuksesan meniti karir dalam pekerjaannya. Ini mengindikasikan bahwa *soft skill* menentukan kecepatan lulusan mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh *hard-skill*-nya. Ruben and DeAngelis (1998:177) dari hasil surveynya mengelompokkan kompetensi yang dibutuhkan dan seseorang dapat sukses meniti karir dan kehidupannya, yaitu personal, komunikasi, organisasi, internasional/antar budaya dan domain. Sedangkan Puliam (2008:211) menyebutkan bahwa skill yang paling dicari oleh pemberi kerja adalah keterampilan komunika-

si, integritas/kejujuran, keterampilan interpersonal, motivasi/inisiatif, etika kerja yang kuat, bekerja dalam tim, keterampilan komputer, analitis, fleksibilitas/adaptibilitas, dan detail oriented.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia harus berorientasi pada segi kemampuan teknis, teoritis, konseptual, di mana hal ini sesuai pendapat Mangkuprawiro (2002:135) Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan dikemas dengan pendekatan Kurikulum berbasis kompetensi (*Competency Based Curriculum*), Kurikulum berbasis luas dan mendasar (*Broad based curriculum*) dan pengembangan kecakapan hidup (*life skill*). Dengan pendekatan berbagai kurikulum pendidikan SMK sebagai sistem pendidikan yang menyiapkan lulusannya siap kerja harus mampu menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dalam dunia global dan sebagai antisipasi adanya perubahan kebutuhan di dunia kerja yang terwujud dalam perubahan persyaratan dalam menerima tenaga kerja, yaitu adanya persyaratan *soft-skill* yang dominan disamping *hard skill*-nya. Secara jelas ditunjukkan bahwa *soft-skill* sangat dibutuhkan lulusan untuk dapat bersaing dalam mendapatkan pekerjaan, meniti karir dalam pekerjaannya dan untuk berwirausaha.

Metode Penelitian

Penelitian ini didesain dengan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and Development) yang mendasarkan prinsip-prinsip dan langkah-langkah Borg dan Gall (1983:775), dengan penyederhanaan langkah-langkah menjadi tiga tahap yaitu: (1) tahap studi pendahuluan, (2) tahap pengembangan model, (3) model akhir

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data-data tersebut diperoleh dari subyek penelitian di 3 SMK di Srakarta, yaitu SMK A yang mewakili Bidang eknomi, SMK B, yang yang mewakili bidang Teknik dan SMK C, yang

mewakili bidang Boga dan Busana. Penetapan informan sebagai sumber data menggunakan teknik *purposive sampling* atau dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: Observasi, Wawancara Mendalam, Teknik Angket dan Dokumentasi. Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti, kemudian instrumen yang bersifat bantuan adalah pedoman wawancara untuk: (1) kepala sekolah, (2) guru, (3) siswa, (4) orang tua, (5) Du/Di dan (6) Dinas Pendidikan.

Pelaksanaan Pengumpulan data menggunakan berbagai teknik yang relevan dengan data yang diperlukan. Pada tahap pendefinisian menggunakan teknik studi dokumen, kuesioner, dan observasi. Pada tahap pengembangan menggunakan teknik penilaian ahli dan kuesioner. Teknik observasi, tes, penilaian produk, dan kuesioner digunakan pada tahap validasi model.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data dari angket, pengamatan, rubrik, dilakukan secara kualitatif dalam bentuk deskripsi informasi berdasarkan kategori tertentu serta dalam bentuk kuantitatif yang berupa persentase, rata-rata, simpangan baku dari data.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kompetensi Soft skill SMK

Sistem pendidikan SMK mempersiapkan lulusannya sebagai tenaga terampil menengah yang siap memasuki dunia kerja. Untuk itu lulusan SMK harus memiliki nilai-nilai atau kompetensi sebagaimana dikembangkan oleh dunia kerja sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan relevansi pendidikan, memberikan nilai tambah secara ekonomi pada perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas, selain itu lulusan lebih dinamis dalam berkarir. Hasil temuan tentang jenis *soft-skill* yang perlu

dikembangkan bagi lulusan SMK yaitu: manajemen diri, kemampuan komunikasi, etika profesional, kerja sama kewirausahaan. Proposisi yang dikembangkan, bahwa: Dalam pengembangan kompetensi *soft-skill* selain sesuai kebutuhan Du/Di juga harus bersandarkan visi dan misi sekolah

Perencanaan Karir berbasis *soft-skill* Siswa di SMK

Implementasi di tiga SMK ditemukan adanya penetapan perencanaan karir siswa yang menyangkut aspek apa, mengapa, di mana, oleh siapa, di mana dan bagaimana penyelenggaraannya, ternyata telah dikembangkan namun belum dilaksanakan secara berkelanjutan dan sungguh-sungguh. Yang lebih mendasar dari perencanaan karir tersebut, pelaksanaannya tidak didasarkan pada basis *soft-skill*. Pemaparan hasil koleksi data menggunakan kerangka aspek perencanaan karir siswa, (1) menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir; (3) penyusunan program kerja pendidikan, yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Melalui perencanaan karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Melalui upaya tersebut memudahkan menemukan desain awal pengembangan yang ada di SMK, dimana dalam Perencanaan karir berbasis *soft-skill*, meliputi: keterkaitannya dengan identifikasi kompetensi *soft-skill*;

perumusan tujuan; pengembangan kurikulum; pengorganisasian guru; dan perencanaan sosialisasi. Pelaksanaan adalah pelaksanaan pendidikan *soft-skill* yang mencakup 3 kegiatan yaitu: pembelajaran di kelas, melalui budaya sekolah, dan bimbingan karir. Terakhir evaluasi adalah penilaian program keseluruhan yang akan memberikan umpan balik. Proposisi yang dikembangkan: Dalam implementasi perencanaan karir berbasis *soft-skill* di SMK perlu menerapkan prinsip-prinsip bimbingan karir.

Subyek yang terlibat dalam Pengembangan Soft-Skill di SMK

Subyek yang berperan dalam pengembangan *soft-skill* di SMK terdiri dari: kepala sekolah, guru, siswa, pimpinan Du/Di, Dinas pendidikan dan masyarakat.

Peran Du/Di dalam pengembangan *soft-skill* juga sangat penting sebagai pengguna dan validator. Peran dinas pendidikan dalam monitoring juga masih perlu ditingkatkan begitu pula peran masyarakat. Peranan dari ketiganya memberikan masukan informasi kebutuhan kompetensi *soft skill* yang diperlukan tetapi juga dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang, hal ini perlu karena Du/Di yang paling tahu perkembangan usaha dan kebutuhan-kebutuhan pengembangan tenaga kerja. Peranan Diknas sebagai pengambil keputusan dan kebijakan diperlukan untuk memberikan *stressing* kebutuhan dan penentuan kebijakan yang harus diberikan kepada siswa, sedang peranan masyarakat terutama dalam pengembangan *soft-skill* adalah mengangkat *local genius* yang ada pada lingkungan masyarakat sekitar, hal ini perlu karena kemampuan komunikasi dan kemampuan dalam tim kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Proposisi yang dikembangkan adalah: Perencanaan karir berbasis *soft-skill* sangat dipengaruhi oleh peran aktif kepala sekolah, guru dan guru BP, siswa, orang tua,

Du/Di dan Dinas.

Pengembangan Model

Model Hipotetik Perencanaan Karir Ssiswa, Berbasis Pengembangan Soft skill SMK

Model Hipotetik merupakan model eksplorasi hasil dari studi pendahuluan dan hasil temuan dilapangan. Studi pendahuluan tentang peencanaan karir berbasis pengembangan *soft-skill* menunjukkan perlunya pembentukan kompetensi *soft-skill* di SMK untuk melengkapi kemampuan *hard skill* sehingga keluaran SMK sesuai dengan harapan dan kebutuhan Du/Di.

Model Perencanaan karir berbasis *soft-skill* merupakan deskripsi naratif tentang aspek-aspek perencanaan karir dan komponen *soft-skill* yang akan dikembangkan.

Asumsi-Asumsi: 1) Model dikembangkan berdasarkan hasil studi pendahuluan, 2) Tujuan perencanaan karir berbasis *soft-skill* ditentukan secara tegas dan jelas, yaitu untuk meningkatkan kualitas dan keberterimaan di dunia kerja, 4) Pengembangan *soft skill* difokuskan pada kecakapan personal dan social. 5) Model dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan yaitu (1) peningkatan pemahaman konsep *soft-skill* untuk setiap aspek perencanaan karir, (2) peningkatan kemampuan pelaksanaan pengembangan *soft-skill*, dan (3) tercapainya kepuasan pelanggan.

Validasi Internal

Validasi internal dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu: (1) *Focus Group Discussion* (FGD) oleh teman sejawat dan Pakar. *Focus Group Discussion* (FGD) dengan Pakar dan Praktisi. Merujuk pada analisa dan refleksi maka desain ditambahkan komponen sebagai berikut: 1) Komponen kebijakan sebagai sub komponen Perencanaan, 2) Penambahan keterangan pada komponen utama tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi

dengan “tahap”, 3) Memasukan unsur pengorganisasian pada pelaksanaan dan kontrol pada evaluasi agar model perencanaan karir berbasis pengembangan *soft-skill* lebih komperhensif, 4) Memasukan unsur intensitas peran guru dan guru BP pada setiap tahapan, 5) Menegaskan komponen monitoring internal dan eksternal

Validasi Eksternal (Ujicoba Lapangan)

Kegiatan ujicoba dilakukan di 3 SMK melalui *workshop* dan pembelajaran *soft-skill*, *workshop* diberikan kepada pihak sekolah yang terdiri pada Kepala Sekolah, Wakil kepala Sekolah dan Guru, sedangkan untuk pembelajaran disampaikan pada kelas yang dipilih. Langkah-langkah yang dilakukan sebelum melaksanakan workshop adalah dengan mensosialisasikan model pada pihak sekolah.

Tingkat Keberhasilan Penerapan Model Perencanaan Karir berbasis Pengembangan *Soft-skill*, dapat dilihat, pertama pemahaman aspek-aspek perencanaan karir, serta pemberian dan peningkatan pemahaman dan kemampuan *soft-skill* siswa. Hasil uji lapangan untuk pembelajaran kompetensi di tiga SMK menunjukkan adanya peningkatan pemahaman siswa setelah memperoleh pembimbingan tentang perencanaan karir dan pembelajaran *soft-skill*.

Peningkatan pemakahamn tentang aspek-aspek perencanan karir yang menyangkut aspek menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; naik menjadi 60%, aspek kemampuan mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir, naik menjadi 75%; dan kemampuan menyusun program kerja pendidikan, yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir, dapat meningkat menjadi 65%.

Sedangkan kaitannya dengan pengembangan *soft-skill*; yang menyangkut Peningkatan siswa dalam mengenali diri meningkat sampai 60%. Etika professional sebesar 434%, kemampuan komunikasi sebesar 75%, teamwork sebesar 53% dan entrepreneurship sebesar 55%. Secara rinci hasil peningkatan pemahaman *soft-skill* siswa dapat dilihat pada berikut ini.

Kedua, pemahaman dan peningkatan sekolah dalam mengelola pengembangan soft skill juga menunjukkan hasil yang cukup baik, dimana dapat dilihat dari hasil *workshop* menunjukkan arah yang signifikan. Rata-rata pecapaian hasil antara 70% sampai 85%.

Ketiga, kepuasan pengguna lulusan sebenarnya masih memerlukan pengujian yang cukup panjang, dalam penelitian ini memanfaatkan praktek kerja industri (OJT) dimana ketiga SMK menggunakan sistem block release. Dari hasil angket yang disebarkan pada 30 Du/Di pasangan SMK yang menyatakan adanya perubahan tingkah laku positif pada shif kedua sebanyak 70%. (tingkah laku dimaksud meliputi: bekerja lancar, sabar, bersemangat, berpenampilan rapi, mampu bekerja sama, memecahkan masalah, berfikir jernih, berfikir analisis, memotivasi diri dan teman sekerja, kreatifitas, dan kepemimpinan). Dengan demikian maka tujuan untuk memuaskan atau memenuhi tuntutan pelanggan (Du/Di) dengan pembelajaran soft skill sebagai basis perencanaan karir dapat dikatakan berhasil walaupun belum maksimal.

Merujuk pada hal-hal yang dijelaskan diatas maka model dapat disimpulkan sebagai model yang efektif karena: (1) berdasarkan tujuan penyusunan model, tujuan bisa tercapai; (2) berdasarkan kriteria perencanaan karir berbasis pengembangan *soft-skill* bisa terlaksana dengan baik; (3) berdasarkan konsep kriteria model yang efektif menurut teori (Sudarwan 1998:26) simpel, aplikatif, mudah dipahami oleh pengguna,

dan sesuai tujuan, ternyata model ini sudah memenuhi kriteria tersebut.

Model Akhir

Dengan adanya perbaikan maka pada model akhir komponen lingkungan akan dipertegas dengan mencantumkan masyarakat dan Du/Di pada aspek lingkungan dan intensitas peran aktif guru BP yang belum dimunculkan pada model hipotetik. Kemudian pada komponen Monitoring juga dengan tegas ditunjukkan aktor yang akan melaksanakan monitoring, yaitu semua guru dan guru BP, para pimpinan sekolah dan siswa.

Komponen mutu lulusan dipertegas dengan mutu lulusan yang berorientasi *soft skill*, kemudian masing-masing komponen perencanaan ditampilkan mekanisme atau prosedurnya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Jenis aspek perencanaan karir, yang perlu mendapat garapan serius adalah aspek kemampuan mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir, kemampuan menyusun program kerja pendidikan, yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir. Jenis kompetensi *soft skill* yang dikembangkan ketiga SMK belum jelas, dinyatakan include pada materi kejuruan dan masih belum mengembangkan kompetensi harapan Du/Di secara maksimal. Jenis Kompetensi yang diharapkan meningkatkan mutu lulusan adalah manajemen diri, kemampuan berkomunikasi, etika profesional, teamwork dan kewirausahaan. Dalam pengembangan *soft skill* perlu disesuaikan dengan kebutuhan Du/Di dan merupakan cerminan visi dan misi sekolah.

Kedua, bahwa pelaksanaan pengembangan *soft skill* di tiga SMK yang menjadi obyek kajian penelitian ini masih belum maksimal, dilihat dari perencanaan belum terencana dengan baik, identifikasi kompetensi *soft skill* belum dilakukan secara maksimal, belum melibatkan stakeholder, kebijakan ditingkat institusi belum terlaksana. Dalam perumusan tujuan semua mengacu pada peningkatan keberterimaan lulusan di DU/DI.

Pengembangan kurikulum belum maksimal masih kesulitan dalam memasukan unsur *soft-skill* pada RPP dan silabus. Pengorganisasian guru juga belum sistematis sehingga terkesan antara guru produktif, adaptif, normatif masih berjalan sendiri-sendiri. Dalam pelaksanaan melalui pembelajaran di kelas terintegrasi dengan mata diklat perlu direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, melalui budaya sekolah. Monitoring secara eksternal dan internal belum maksimal karena belum ada petunjuk teknis.

Ketiga, aktor yang berperan dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill*, yaitu pimpinan sekolah (kepala dan wakil kepala), guru, siswa, Du/Di pasangan, Diknas, dan masyarakat dengan jalinan hubungan yang sinergis sesuai peran masing-masing komponen yang masih perlu ditingkatkan.

Keempat, tingkat keberhasilan penerapan model perencanaan karir berbasis pengembangan *soft-skill* untuk meningkatkan keberterimaan lulusan di DU/DI cukup efektif dengan melihat dari peningkatan hasil pengukuran tingkat penerapan model yang dilihat dari peningkatan pemahaman atas aspek-aspek perencanaan karir berbasis *soft skill* siswa, peningkatan dan kemampuan sekolah dalam pelaksanaan pengembangan *soft skill* dan kepuasan pengguna.

Implikasi Teoritis

Kajian tentang model manajemen pengembangan *soft skill* untuk meningkatkan kualitas memiliki berbagai implikasi teoritis: Pertama, menguatkan teori yang

mengatakan bahwa kompetensi untuk pekerja bukan hanya pada *hard-skill*, tetapi juga pada *soft skill* (Harvard University, 2003), penguatan ini dibuktikan dari hasil penelitian dimana perencanaan karir berbasis pembelajaran *soft skill* mendapat pengakuan dari Du/Di. Kedua, kompetensi *soft skill* yang dikembangkan sesuai harapan Du/Di sebagai pelanggan SMK. Ketiga, urutan komponen dalam model akan memberikan pencapaian tujuan pembentukan model, hal ini menguatkan konsep teori Kauffman (2001:67) tentang model bahwa model merupakan deskripsi tentang komponen, prosedur dan acuan dalam mencapai tujuan. Keempat, model perencanaan karir berbasis pengembangan *soft skill* dengan kajian upaya pengembangan dan penanaman nilai pada aspek-aspek terkait lebih terarah, terencana dan dapat dikontrol serta teramati/terukur.

Rekomendasi

Sesuai dengan simpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut. Pertama, dalam perencanaan karir berbasis *soft skill* perlu adanya satu model yang jelas, maka peneliti merekomendasikan model yang

telah dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu model perencanaan karir siswa berbasis pengembangan *soft-skill* untuk meningkatkan keberterimaan lulusan SMK di DU/DI. Keberhasilan penerapan model ini sangat tergantung pada konsistensi sekolah.

Kedua, visi dan misi merupakan landasan untuk menuju pada tujuan, oleh karena itu utamanya pada misi sekolah harus lebih mengoperasionalkan tujuan kompetensi yang diperlukan. Ketiga, *soft skill* perlu dimasukkan sebagai komponen dalam sistem evaluasi sekolah sehingga peran aktor baik itu kepala sekolah, guru, siswa, Du/Di maupun dinas lebih sinergis dan serius. Keempat, suatu model adalah sekuen (berurutan) oleh karena itu setiap komponen dalam model harus dijalankan dan dijadikan standar untuk komponen berikutnya secara konsisten terutama oleh manajemen sekolah sebagai pelaksana agar dalam implementasi model mempunyai tingkat keterapan yang tinggi. Kelima, perlu ada penelitian lanjut terutama tentang koordinasi antar aktor dan peran kepemimpinan dalam perencanaan karir berbasis pengembangan *soft skill* pada SMK.

Daftar Pustaka

- Baedhowi. 2008. "Kebijakan pengembangan pendidikan guru kejuruan." Makalah Seminar Internasional. *Optimalisasi Pendidikan Kejuruan dalam Pengembangan SDM Nasional Dalam Rangka Konvensi Nasional APTEKONDO V. FT. UNP*, Padang 4 Juni 2008.
- Bambang Haryadi. 2004. "Jaminan mutu dalam implementasi kurikulum SMK 2004." Makalah Seminar Nasional. "*Strategi Sukses Implementasi Kurikulum 2004 Pendidikan Kejuruan*", Aptekindo, Semarang 22 Juni 2004.
- Bambang Sugiharto. 2007. "Strategi pengelolaan SMK di Jateng," Makalah Seminar Nasional. *Telisik Hambatan Pelaksanaan SMK Dan Solusinya*, Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang, Semarang, 27 Januari 2007.
- Borg, W.R. & Gall. MD 1983. *Educational research: An Introduction*. New York: Longman, Inc.
- Burhasman Bur. 2008. "Kompetensi guru kejuruan pada SMK (SMK Sumatera Barat)." Makalah Seminar Internasional "*Optimalisasi Pendidikan Kejuruan Dalam Pengembangan SDM Nasional*" Dalam Rangka Konvensi Nasional APEKTINDO V, Padang 4 Juni 2008.

- Chaedar, Alwasilah 2003 *Pokoknya kualitatif: dasar-dasar merancang dan melakukan penelitian kualitatif*. Bandung; Pt Dunia Pustaka Jaya.
- Djojonegoro, W. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Melalui Sekolah Menengah Kejuruan*. Jakarta.
- Elliot, Janet. 1983. *The Organization of Productive Work In Secondary Technical and Vocational Education The United Kingdom*. London: Unesco.
- Evans, R. N. & Edwin, L. H. 1978. *Foundation of Vocational Education*. Colombus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Fakry Gaffar, M. 2001. *Dasar dan akselerator keberhasilan reformasi dalam berbagai bidang kehidupan*, Makalah, *Reformasi pendidikan nasional*, Yogyakarta, 16-17 Maret 2001.
- Finch, Curtis R. & Crunkilton, John R. 1984. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content, and Implementation*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Gatot Han Priowijanto. 2004. *Pendidikan menengah kejuruan di indonesia antara harapan dan kenyataan*. Makalah Seminar Nasional. "Strategi Sukses implementasi kurikulum 2004 pendidikan kejuruan", Aptekindo, Semarang 22 Juni 2004.
- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. 1995, *Intoduction to Counseling and Guidance*, Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Heinich, Robert. 1970. *Technology and the management of instruction*. Monograph No. 4. Washington, DC: Association for Educatioal Communications and Technology,
- IEES. 1986.. *Indonesia Education and Human Resources Sector Review*. Chapter VII-Vocational/Technical Education. Jakarta: Depdikbud and USAID
- Ing. Gunadi Sindhuwinata 2008. *Optimalisasi pendidikan kejuruan dalam pengembangan SDM nasional*, Makalah Seminar Internasional, *Konvensi Nasional APEKTINDO V*, Padang 4 Juli 2008.
- Joko Sutrisno. 2006. *Penyelenggaraan sekolah menengah kejuruan*. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdiknas.
- Karabel, R. L. & Hasley, R. A. 1977. *Vocational Education Outcomes: Perspective for Evaluation*. Columbus: NCRVE.
- MacBeath, J., & Mortimore, P. 2001. *Improving school effectiveness*. Philadelphia: Open University Press.
- Madaus, G.F., Airasian, P.W., & Keallaghan, T. 1980. *School effectiveness a reassessment of the evidence*. McGraw-Hill Book Company: New York.
- Miles, M. B. & Huberman, M. 1980. *Qualitative data analysis*. Beverly Hills: Sage Publications
- Milgram, Roberta M. 1991. *Counseling Gifted and Talented Children*. Noewood – New Jersey : Ablex Publishing Corporation.
- Miner, Jacob. 1974. *Family Investment in Human Capital: Earning of Woman*. *Journal of Political Economy* 82 (2). Pp. 48-56.
- Moleong, L. 1991. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Mudakhir Ilyas. (1998), *Buletin pengawasan* No. 13 & 14 Th. 1998.

- Muchlas Samani. 1992. *Keefektifan Program Pendidikan STM: Studi Penelitian Pelacakan terhadap Lulusan STM Rumpun Mesin Tenaga dan Teknologi Pengerjaan Logam di Kotamadya Surabaya tahun 1986 dan 1987*. Disertasi doktor IKIP Jakarta.
- Munandir. 1996. *Program Bimbingan Karier di Sekolah*, Jakarta : PPTA –Ditjen Dikti Depdikbud.
- National Council for Research into Vocational Education. 1981. *Towards a Theory of Vocational Educational*. Columbus, Ohio: NCRVE Publication.
- Newman, Isadore and Benz Carolyn R. 1998. *Qualitative-quantitative research methodology: exploring interactive continuum*. USA: Southern Illinois University Press.
- Oemar H. Malik. 1990. *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional, Kejuruan, Kewiraswastaan, dan Manajemen*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.
- Osipow, Samuel H. 1983, *Theories of Career Development*, Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Republik Indonesia. *Undang-undang republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Seidman, I.E. 1991. *Interviewing as qualitative research*. New York:Teachers College Press.
- Simamarta. 1983.([hp://www.damandiri.or.id/detai1.P1id=323.06-2008](http://www.damandiri.or.id/detai1.P1id=323.06-2008)).
- Slamet. 1990. *Pondasi Pendidikan Kejuruan*. Lembaran Perkuliahan. Yogyakarta: Pascasarjana IKIP Yogyakarta.
- Slamet. 2008. *Handout 1 desentralisasi pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Depdiknas.
- Soegiyoharto, Rinny. 2007. *Peran Orang Tua terhadap Karier Anak: Tidak Memaksa Anak ke Jurusan Pendidikan yang Tidak Disukainya adalah Sikap Bijaksana* (<http://www.bpk-penabur.or.id>). Diakses 15 Januari 2007 23:04:36 GMT: Tersedia
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 1998. Refoniasi pendidikan kejuruan, Jurnal PTK No. 11 Tahun VII Desember 1998
- Suhadi Ibnu. 2002. *Kebijakan penelitian perguruan tinggi*, Makalah, *Lokakarya Nasional Angkatan II Metodologi Penelitian dan Pengembangan*: Bidang Pendidikan dan Pengajaran, Hotel ASIDA Batu-Malang, 22-24 Maret 2002.
- Suprpto Brotosiswoyo,. 1991. *Pendidikan Menengah*. Makalah *Pengantar Diskusi Kelompok Rapat Kerja Nasional*. Agustus 1991. Jakarta: Depdikbud
- Surya. 1988. *Bimbingan Karir*, Bandung : PPS UPI. Makalah tidak diterbitkan.
- Suyanto. 2001. *Permasalahan pendidikan nasional menghadapi tantangan globalisasi kehidupan*. Jurnal Matahari Vol 1 Nomor 3 Maret 2001.
- Thorogood, Ray. 1982. *Current Themes in Vocational Education and Training Policies*, Part I. *Industrial and Commercial Training* 9, pp. 328-331.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. <http://www.untagby.ac.id/?rmod=KirimPeSafI&Kepadaadrnin@suPeradmin>,
- Unesco. 2005. *Improve the quality of education*. Education: 60 year of Education. U.S. Department of Education.

Wardiman Djojonegoro. 1998. *Ketrampilan menjelang 2020*. Jakarta: Depdikbud DJPDM DPMKPPMK.

Wardiman Djojonegoro. 1998. *Pengembangan sumberdaya manusia*. Jakarta: Depdikbud DJPDM DPMKPPMK.

Wenrich, Ralph C. & Wenrich, William J. 1974. *Leadership in Administration of Vocational Education*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.