

IMPLIKASI TEORI PILIHAN BIDANG VOKASI PADA PEMANTAPAN KARIER SISWA PENDIDIKAN KEJURUAN

Oleh: Th. Sukardi
Pendidikan Teknik Mesin FT-UNY

Abstract

Among the main concerns in running business companies are job description, positioning, and design, whose planning requires thorough and detailed analysis. How detailed the analysis is depends on the theories adopted for reference. The theories commonly employed in determining vocational options can also be used as references in providing employees or prospective employees with information of job description, positioning, and design.

These theories, which are of three types: non-psychological, psychological, and general theories, besides being applicable in the place of work or business as means of employee planning, can also be used at educational institutions such as the division at vocational high school dealing with the school subject group of technology as referential material in giving career guidance and streaming students taking vocational fields of study at their school.

Keywords: vocational option, vocational education

Pendahuluan

S emangat reformasi, otonomi, dan desentralisasi yang diwujudkan dengan diundangkannya UU No. 25 Tahun 1999 turut berdampak pula pada penyelenggaraan pendidikan, baik dalam tataran makro maupun mikro. Pengelolaan pendidikan telah bergeser dari sentralisasi menuju desentralisasi. Dalam kaitannya dengan pembelajaran terdapat kebebasan seluas-luasnya bagi guru

dalam melakukan inovasi dan improvisasi proses pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan karakteristik peserta didik. Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) yang telah diterapkan di sekolah-sekolah kejuruan (vokasional) dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghendaki adanya reorientasi pembelajaran (*classroom reform*) dari model *teaching* ke model *learning* dengan berpusat pada peserta didik (*student centered learning*). Model ini menempatkan siswa sebagai subjek pembelajaran yang harus aktif mengembangkan dirinya.

Perubahan paradigma pendidikan dari *supply driven* ke *demand driven* menuntut lembaga pendidikan turut bertanggung jawab terhadap kualitas lulusan, termasuk dalam hal mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pemasok tenaga kerja, namun dituntut menghasilkan lulusan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Berbagai upaya telah dilakukan oleh lembaga pendidikan menengah kejuruan, dalam hal ini SMK agar menghasilkan lulusan yang benar-benar dibutuhkan oleh dunia kerja sebagai wujud pertanggungjawabannya kepada masyarakat.

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

Perubahan teknologi memberi dampak terhadap perubahan tenaga kerja, yaitu menuntut perubahan keterampilan (*skill*) yang sesuai dengan bidang masing-masing. Perubahan keterampilan pada pabrik/perusahaan yang sifatnya tradisional dapat dibatasi dan dikelola dengan cara yang cepat, yaitu dengan melakukan *job training* pada instalasi-instalasi atau peralatan-peralatan yang baru dengan diikuti sistem prosedur managerial yang baik. Implementasi yang harus dilakukan dalam rangka adaptasi perubahan tersebut dapat ditempuh dengan mengenalkan kepada para pekerja tentang (1) sistem

produksi yang fleksibel; (2) sistem otomasi teknologi; dan (3) prosedur-prosedur kerja pada sistem produksi modern.

Globalisasi dan Pengaruhnya

Perubahan yang dirasa sangat besar ditandai dengan munculnya era globalisasi. Globalisasi berkembang sangat cepat dan dapat dinikmati setiap saat dan kapan saja, tidak terikat oleh waktu dan tempat, dan oleh siapa saja. Globalisasi yang berarti "*mendunia*" atau "*mensejagad*" menghadirkan peluang positif untuk hidup mudah, nyaman, murah, indah, dan maju. Globalisasi dapat juga menghadirkan peluang negatif, yaitu menimbulkan keresahan, penderitaan, dan bahkan penyesatan. Hal ini membawa implikasi yang sangat besar terhadap perkembangan dunia pendidikan, di antaranya menuntut reformasi di segala aspek, seperti: perencanaan dan pengembangan kurikulum, tujuan kurikulum, tujuan pembelajaran, administrasi pendidikan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Dengan demikian, dalam perspektif pendidikan perlu dipertanyakan, "*Mampukah pendidikan menciptakan dan mengembangkan sistem pendidikan yang menghasilkan lulusan yang 'mampu memilih' tanpa kehilangan peluang dan jati dirinya?*" Hal ini merupakan tantangan yang berat dan harus dijawab oleh para pakar dan praktisi di bidang pendidikan.

Efek yang paling dirasakan akibat adanya pergeseran tersebut adalah perubahan struktur dan bentuk ketenagakerjaan yang sudah ada. Perubahan struktur dan bentuk ketenagakerjaan tentu akan menuntut perubahan pada lembaga penyedia tenaga kerja (dalam hal ini lembaga pendidikan). Siklus ini terjadi secara terus-menerus dan berkesinambungan karena masing-masing mempunyai ketergantungan yang sangat erat. Lembaga penyedia ketenagakerjaan dituntut untuk selalu tanggap terhadap adanya pergeseran zaman. Lembaga tersebut harus selalu siap untuk berubah setiap saat, yang tugas pokoknya adalah mempersiapkan angkatan kerja yang sesuai dengan tuntutan kemajuan zaman. Secara mendasar, perubahan menuntut angkatan kerja memiliki kemampuan dasar yang semakin kuat, seperti: (1)

kemampuan mendemonstrasikan penguasaan kognitif yang tinggi; (2) kemampuan memecahkan masalah; (3) keterampilan sosial untuk berinteraksi dan bekerja sama; dan (4) keterampilan (*skill*) sesuai bidangnya. Kemampuan-kemampuan dasar tersebut tidak dapat disediakan dan ditempuh dengan mudah. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan dan koordinasi yang matang dari pihak-pihak yang terkait, yaitu pihak penyedia tenaga kerja dan pemakai tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja yang dihasilkan mempunyai kualifikasi yang layak jual di pasar tenaga kerja, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Menurut hasil survey tenaga kerja di dunia yang dilakukan oleh *Harbinson Mayers Index* pada tahun 2003 khusus untuk lulusan sekolah lanjutan atas dan perguruan tinggi (*secondary and tertiary education*), posisi Indonesia berada pada urutan ke-20 dari 24 negara yang di-survey dengan skor 0,195 (skor dari 0,000/rendah s/d 1,000/tinggi). Hal ini menandakan bahwa tingkat keterampilan dasar tenaga kerja bangsa Indonesia masih sangat rendah, sehingga kalau dipersaingkan di dunia ketenagakerjaan belum dapat diandalkan kualitasnya, bahkan masih jauh di bawah Philipina dan Thailand.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah-sekolah yang mendidik calon tenaga yang terampil, seperti sekolah kejuruan, sekolah teknik, dan lembaga-lembaga pelatihan kejuruan harus meningkatkan mutu pendidikannya, yaitu yang semula hanya menghasilkan tenaga kerja tidak terampil (*unskill*) atau semi terampil (*semi skill*) menjadi tenaga kerja yang mempunyai keterampilan spesifik (*specific skill*). Hal itu harus dilakukan karena pasar ketenagakerjaan menuntut adanya jenis keterampilan yang sifatnya spesifik.

Trend Tenaga Kerja

Trend atau mode tenaga kerja masa depan sudah mengurangi atau bahkan tidak lagi membutuhkan keterampilan yang sifatnya manual (*manual skills*) karena sudah mengikuti secara konseptual tentang isi *job*. Di Jerman, pengenalan tentang sistem produksi yang fleksibel

(*flexible production systems*) sudah dilakukan pada industri-industri logam dan pemesinan. Sebagai contoh, pelatihan keterampilan manual untuk tenaga kerja pemotongan logam (*metal cutting*) yang semula diselenggarakan dalam waktu 6 bulan sekarang menjadi 8 minggu saja (Buschhaus dan Middleton, 1993: 16).

Di dalam pasar kerja Indonesia terdapat semacam *mismatch* antara lulusan pendidikan dan dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari indeks kenaikan upah tenaga terdidik (di atas SLTA) antartahun, relatif terhadap tenaga kerja tak terdidik, terutama dalam dua tahun terakhir. Hal tersebut mengindikasikan dengan jelas bahwa (a) permintaan terhadap tenaga kerja terdidik lebih cepat daripada permintaan terhadap total tenaga kerja secara keseluruhan; (b) permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat daripada penawaran tenaga kerja terdidik; dan (c) atau kedua-duanya.

Menurut Oberai (Middleton, 1993: 87-104), seorang pakar ekonomi yang secara spesifik melakukan studi tentang perubahan-perubahan penting dalam pasar ketenagakerjaan selama proses pembangunan ekonomi mengatakan bahwa angkatan kerja cenderung bergeser ke arah sektor dan pekerjaan yang mempunyai tingkat upah yang tinggi, seperti manufaktur yang berskala besar, jasa-jasa yang modern, transportasi, dan konstruksi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa perolehan gaji pada setiap lapangan kerja meningkat bersamaan dengan pembangunan ekonomi dan paralel dengan pekerjaan-pekerjaan yang cenderung menuntut syarat-syarat pendidikan dan keterampilan tinggi.

Meningkatnya pengangguran jika ditelusuri lebih lanjut disebabkan oleh beberapa kendala. *Pertama*, ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja (sisi penawaran tenaga kerja) dengan kesempatan kerja yang tersedia (sisi permintaan tenaga kerja). Hal ini banyak dipengaruhi oleh kurikulum pendidikan vokasi/kejuruan yang belum menyentuh kebutuhan riil dunia kerja. *Kedua*, semakin terdidik seseorang semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman. Hal ini diperkuat hasil studi tentang ketenagakerjaan di Indonesia tahun 1980, yaitu dengan ditemukannya

gejala bahwa meningkatnya pengangguran di Indonesia antara lain disebabkan adanya keinginan memilih pekerjaan yang aman dari risiko. *Ketiga*, adanya keterbatasan daya serap tenaga kerja di sektor formal, sehingga pendayagunaan tenaga kerja terdidik tidak optimal. *Keempat*, belum efisiennya fungsi pasar tenaga kerja, arus informasi tenaga kerja yang tidak sempurna dan lancar yang menyebabkan banyak angkatan kerja bekerja di luar bidangnya. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi penggunaan tenaga kerja.

Permasalahan yang Dihadapi Pendidikan Kejuruan

Hasil riset yang dilakukan oleh Noah dan Ekstein (1988: 45) memaparkan bahwa salah satu kritikan yang paling sering muncul dari para pengusaha industri dan jasa adalah masalah perbaikan yang harus ditempuh oleh sekolah dalam rangka menyediakan lulusan yang layak untuk memasuki dunia kerja. Hal ini berarti perlu penekanan perhatian terhadap kurikulum sistem pendidikan formal, yaitu berkaitan dengan sejauh mana isi kurikulum mampu meningkatkan keterampilan, keahlian, dan daya adaptasi lulusan terhadap dunia nyata. Dengan demikian, tidak ada salahnya jika kurikulum secara eksplisit meliputi beberapa langkah "*bimbingan karier*" atau informasi realistik tentang prospek pasar tenaga kerja, latihan managerial dasar/ wirausaha, dan praktik permagangan. Perwujudan ini sangat penting dalam persiapan (*input*) maupun proses pembelajaran yang meliputi: bagaimana dalam memilih, menentukan, membentuk, dan membimbing karier siswa selama melaksanakan pendidikan atau pelatihan untuk dapat menentukan pilihannya di dunia kerja. Dari hasil kajian beberapa riset dikatakan bahwa pilihan untuk memasuki sekolah kejuruan atau sekolah teknik lainnya kebanyakan hanya didasarkan pada faktor ekonomi orang tua saja. Artinya, tujuan mereka memilih sekolah kejuruan agar anak cepat lulus dan cepat bekerja, bukan karena bakat dan minat anak didik. Hal tersebut mengakibatkan siswa dalam mengikuti pembelajaran tidak dapat menghasilkan prestasi yang optimal sesuai dengan cita-cita pendidikan nasional. Akibatnya,

pengetahuan dan keterampilan yang didapat tidak dapat dipakai untuk mencari dan memasuki pekerjaan.

Berkaitan dengan berbagai masalah ketenagakerjaan tersebut, suatu sistem informasi ketenagakerjaan akan sangat membantu sebagai alat kebijakan. Dalam hal ini, apa yang perlu diketahui dan dipertanyakan untuk kepentingan informasi tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pertanyaan, *Bagaimana setiap orang memilih pekerjaan, mengapa mereka memilih pekerjaan tersebut, mengapa mereka memasuki pekerjaan tersebut, dan apa yang harus dilakukan di lembaga pendidikan vokasi/kejuruan sebagai penyedia tenaga kerja?* Pertanyaan tersebut dapat dijawab dengan mengefektifkan keberadaan bimbingan karier atau bimbingan vokasi yang sudah ada di sekolah. Selain itu, sekolah juga harus menjangring masukan calon siswa (*input*) pendidikan kejuruan sudah memperhatikan faktor minat dan bakat dari calon siswa/anak didik itu sendiri (dapat diketahui sejak dari sekolah lanjutan pertama).

Proses pembelajaran dengan penekanan pada bimbingan karier merupakan alat bantu yang sangat berperan bagi siswa dalam meniti bidang kejuruannya di sekolah. Hal ini jika dilakukan (saat ini belum dilakukan) dengan sungguh-sungguh akan sangat membantu untuk menumbuhkan, mencintai dan menekuni bidang kejuruan yang ditekuni siswa di sekolah. Dalam kondisi seperti itu, wajib bagi para pendidik lembaga pendidikan kejuruan mengenal dan menekuni teori-teori bidang vokasional yang berkaitan dengan bimbingan karier untuk kemajuan dan kemampuan para anak didiknya.

Teori-teori Pemilihan Bidang Vokasional

Bidang vokasional yang dimaksud di sini adalah menu pekerjaan yang menjadi pilihan bidang vokasional. Artinya, berbagai pendekatan yang dipakai untuk memilih jenis/menu pekerjaan yang akan ditekuni berdasarkan berbagai pertimbangan, misalnya berdasarkan psikologis, nonpsikologis, atau yang lainnya. Pilihan ini mestinya diperlukan pada waktu individu akan memasuki jenis pendidikan vokasi atau pelatihan

vokasi atau dipakai sebagai rujukan dalam melakukan bimbingan karier di lembaga pendidikan/pelatihan vokasi.

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

Menurut Crites (1969: 79-110), terdapat tiga teori yang biasa dipakai untuk menentukan pilihan bidang vokasi rujukan dalam menentukan pilihan (bagi calon siswa) atau bimbingan karir bagi yang sudah jadi siswa sekolah kejuruan, yaitu teori nonpsikologis, teori psikologis dan teori umum. Teori nonpsikologis menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang melibatkan berbagai sistem yang berada di luar diri seseorang. Karakteristik psikologis individu, seperti: kecerdasan, bakat, minat, dan sifat tidak diperhitungkan dalam penggolongan pilihan ini. Teori psikologis menggambarkan fenomena pilihan vokasi tergantung pada potensi diri, sementara semua yang berada di luar diri hanya merupakan faktor pendukung. Teori umum, menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang merupakan interaksi antara potensi diri dengan sistim di luar diri lingkungan.

1. Teori Nonpsikologis

Teori ini menggambarkan fenomena pilihan vokasi atau menu pekerjaan yang melibatkan berbagai sistim yang berada di luar diri seseorang. Pada teori ini, karakteristik individu seperti: kecerdasan, minat, dan sifat tidak diperhitungkan untuk menentukan sesuatu pilihan bidang vokasi. Terdapat tiga teori pokok pada teori

nonpsikologis, yaitu: (a) teori kebetulan (*accident theory*); (b) teori ekonomi (*economic theory*); dan (c) teori sosial budaya (*cultural & sociological theory*) yang di dalamnya masih dikembangkan lagi menjadi empat kategori, yaitu berdasarkan budaya dan sub budaya, komunitas, sekolah, dan keluarga.

a. Teori Kebetulan (*Accident Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Miller dan Form pada tahun 1951 (Crites, 1969: 80-110) yang menekuni bidang psikologi industri. Pada teori ini pilihan vokasi dilakukan secara kebetulan, yang tidak pernah disangsangka, tidak pernah direncanakan, tidak pernah diperhitungkan, dan tidak pernah diprediksikan (*unforseen, unplanned, unexpected, unperdictable*), dan bukan karena keinginan sendiri, murni datang sendiri.

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

b. Teori Ekonomi (*Economic Theory*)

Pada teori ini, setiap orang atau individu memiliki kebebasan dalam memilih (*freedom of choice*) untuk pilihan vokasi tidak ada pengaruh yang datang dari luar seseorang. Menurut Thomas (1956: 35) pilihan pekerjaan atas pertimbangan *supply* dan *demand*, dilakukan atas pertimbangan akan memberikan keuntungan, dan manfaat bagi *income, prestige, occupational qualification* pekerjaan dipilih atas pertimbangan biaya training yang terjangkau.

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

Teori ini dikembangkan oleh Super dan Bachrad pada tahun 1957. Dalam teorinya (Crites, 1969: 84) dikatakan bahwa individu dalam

menentukan pilihan bidang vokasinya dipengaruhi dan ditentukan oleh kondisi sosial budaya dari lingkungannya, antara lain bahwa (a) pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan budaya (*culture*), dan *subculture*; (b) pilihan pekerjaan berlatar belakang komunitas; (c) pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan sekolah; dan (d) pilihan pekerjaan berlatar belakang lingkungan keluarga.

2. Teori Psikologis

Teori ini untuk menggambarkan fenomena pilihan vokasi tergantung pada potensi diri, seperti: bakat, minat, sifat, kecakapan intelektual, dan lain sebagainya, sementara semua yang berada di luar diri hanya merupakan faktor pendukung. Teori ini digali pertama kali oleh Parson pada tahun 1909 yang kemudian dikembangkan lagi oleh para ahli lain seperti Ginzberg, Super, Tiedeman dan Meadow (Crites, 1969: 92-106). Terdapat empat teori yang dikembangkan pada teori psikologis, yaitu: teori sifat dan faktor (*trait & factor theory*), teori psikodinamis (*psychodynamic theory*), teori pengembangan (*developmental theory*), dan teori keputusan (*decision theory*).

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

Pada teori ini pilihan bidang vokasi didasarkan pada perbedaan individu dan analisis bidang pekerjaan yang ditekuni atau yang akan ditekuni. Terdapat tiga langkah proses pilihan yang harus dilewati jika akan menentukan pilihan. Langkah pertama memahami diri sendiri (kecerdasan, kemampuan, minat, ambisi, sumber daya, keterbatasan). Langkah kedua, mengetahui pengetahuan tentang kebutuhan dan sukses (untung rugi, kompensasi, peluang & prospek). Langkah ketiga, alasan yang benar dalam mengaitkan dan menyesuaikan (*match*) kedua unsur (1) dan (2).

b. Teori Psikodinamis (*Psychodynamic Theory*)

Pada teori ini, pilihan bidang vokasi didasari oleh dinamika psikologis individu, dinamika akan muncul jika individu dapat mengungkap potensi yang ada pada dirinya, dapat mengurai dan

memanfaatkan potensi diri untuk menentukan pilihannya. Menurut Meadow (1955: 109), seorang ahli psikologi industri yang mengembangkan teori ini, ada tiga teori yang dapat dipakai sebagai bahan rujukan untuk keperluan bimbingan dan penentuan pilihan vokasi, yaitu: (1) teori psikoanalitik, pilihan pekerjaan sesuai dengan harapan masyarakat, atau sesuai dengan *trend* dan *mode* yang ada di masyarakat; (2) teori kebutuhan (*needs theory*), teori kebutuhan pilihan pekerjaan didasarkan pada hirarki kebutuhan yang ada pada individu itu sendiri, prioritas kebutuhan disesuaikan oleh individu itu sendiri dan bukan oleh orang lain; (3) teori diri (*self theory*), teori diri pilihan pekerjaan didasarkan pada konsep diri, *self esteem*, metadimensi, konsep diri akan muncul jika kematangan individu sudah berperan dalam segala dinamika psikologis individu.

c. Teori Pengembangan (*Developmental Theory*)

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

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

Teori Super, pada teori ini pilihan vokasi berkembang sesuai dengan perbedaan antar individu terutama yang menyangkut masalah bakat individu itu sendiri, kemampuan intelektual, keterampilan, minat dan keperibadiannya.

Teori Tiedeman, pada teori ini Tiedeman (Crites, 1969: 92) membedakan bahwa pilihan vokasi itu dapat terbentuk dalam periode waktu yang tertentu, ada 2 periode waktu yang dapat dipakai rujukan dalam menentukan pilihan vokasi yaitu (1) periode antisipasi (*pre-ocupasi*), yaitu periode untuk melakukan eksplorasi, kristalisasi,

pemilihan, dan klarifikasi dalam menentukan pilihan vokasi; (2) periode implementasi dan penyesuaian yaitu periode waktu untuk melakukan induksi, reformasi, dan integrasi informasi untuk pilihan vokasi.

d. Teori Keputusan (*Decision Theory*)

Pilihan bidang vokasi pada teori ini didasarkan adanya berbagai pilihan pekerjaan, sehingga seseorang harus memilih dan mengambil keputusan yang tepat untuk menentukan pilihannya. Menurut (Gellat, 1962: 42), keputusan tersebut dapat bersifat terminal atau final, dimulai dari investigasi, estimasi dari probabilitas sukses, *outcome* yang diinginkan, kemudian diikuti dengan penentuan pemilihan yang menerapkan kriteria evaluasi berdasarkan keputusan dirinya sendiri yang dianggap paling baik.

3. Teori Umum

Secara garis besar teori ini menggambarkan fenomena pilihan vokasi yang merupakan interaksi antara potensi diri dengan sistem yang ada di luar diri individu.

a. Konsep Interdisipliner (*Interdisciplinary Conception*)

Kerangka konsep yang dikembangkan oleh Blau (1956: 534) didasarkan pada prinsip dan investigasi empirik yang ditinjau dari 3 disiplin ilmu yaitu, disiplin ilmu ekonomi, disiplin ilmu psikologi dan disiplin ilmu sosiologi. Tiga konsep ini mendasari diri individu dalam mempertimbangkan memilih pekerjaan, karena memasuki pekerjaan merupakan interaksi antara pilihan vokasi dan seleksi pekerjaan, dan dalam pekerjaan selalu melibatkan individu dan individu dalam kelompok.

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

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

pilihan vokasi yang memadukan faktor pribadi & sosial, konsep diri, dan realitas. Mobilitas seseorang dalam pekerjaan tergantung pada kecerdasan, sosial ekonomi orang tua, status kebutuhan, nilai, minat, kecakapan, dan kondisi *supply & demand* dalam ekonomi. Kepuasan kerja tergantung pada kemampuan seseorang mengimplementasikan konsep diri melalui peran dalam pekerjaan.

c. Teori Tipologi (*Typological Theory*)

Menurut Holland (1966: 9-12), manusia dikategorikan menjadi 6 tipe, yaitu: *realistic, intellectual, social, conventional, enterprising, dan artistic*. Artinya, seseorang akan mencari pekerjaan sesuai lingkungannya, yang memungkinkan mereka untuk melatih *skill* dan kemampuan, mengekspresikan sikap & nilai yang dianut. Perilaku seseorang merupakan interaksi pola keperibadian dan lingkungannya.

Kelebihan dan Kelemahan Masing-masing Teori Pemilihan Bidang Vokasional

Ketiga teori yaitu teori nonpsikologis, teori psikologis dan teori umum yang sudah dijelaskan dimuka, masing-masing mempunyai beberapa kelebihan dan bahkan kelemahan. Pada prinsipnya hal itu merupakan indikator bahwa dalam aplikasinya ketiga teori tersebut perlu dipadukan secara komprehensif, sehingga ketiganya dapat dipakai sebagai bahan rujukan yang sangat baik. Kelebihan dan kelemahan tersebut antara lain sebagai berikut.

Teori Nonpsikologis

Keuntungan dari teori ini adalah individu dalam menentukan pilihannya didasari dari berbagai situasi dan kondisi diluar pribadinya. Artinya, informasi yang didapat dan keputusan yang diambil dalam menentukan pilihan semua berdasarkan kondisi dan situasi masyarakat ataupun kondisi sosial yang ada di sekelilingnya. Misalnya, informasi dari industri, informasi dari komunitas masyarakat, dari teman dekat, dari perusahaan, dan lain sebagainya. Dengan demikian, informasi

yang didapatkan untuk mengambil pilihan vokasinya benar-benar aktual berdasarkan situasi dan kondisi di lapangan.

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

Teori Psikologis

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

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

Teori Umum

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

Kelemahan teori ini adalah potensi diri jika terlalu menonjol, justru akan merusak kerja dari suatu sistem. Kelemahan orang yang menonjol biasanya susah untuk kompromi dan susah diatur, menekankan sikap idialis yang berlebihan.

Beberapa Hasil Penelitian yang Relevan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Jolanta dan Arnas (2003) dalam *Jurnal Vocational Training* tentang riset dan realitas, disebutkan bahwa untuk mendesain karier dan merencanakan karier itu perlu mempertimbangkan faktor-faktor motivasi dan pengetahuan individu. Selain itu, mereka juga menyebutkan bahwa isu penting yang perlu diperhatikan penentuan pilihan karier adalah karakteristik sosial dan demografi ([http://www.vdu.it/leidniai/Prof Renginas/anot 2003.7en.html](http://www.vdu.it/leidniai/Prof_Renginas/anot_2003.7en.html)). Sementara Toma dan Raimonda (2003) yang melakukan penelitian di sekolah menengah di Lithuania mengemukakan pandangannya tentang pengembangan karier dan pekerjaan seseorang, yaitu bahwa untuk mengembangkan karier seseorang perlu mempertimbangkan faktor filosofi dan psikologi yang dimilikinya ([http://www.vdu.it/leidniai/Prof Renginas/anot 2003.7en.html](http://www.vdu.it/leidniai/Prof_Renginas/anot_2003.7en.html)). Secara eksplisit, kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya peranan dari faktor psikologi dalam penentuan/pemilihan karier dan bimbingan karier seseorang, yang kalau ditelusuri lebih jauh akan terkait dan berpengaruh juga pada pemilihan bidang vokasional seseorang.

Jika merujuk ke rekomendasi ILO. R.087 tentang *Vocational Guidance Recommendation* Tahun 1949, dikatakan bahwa bimbingan vokasional di sekolah itu merupakan salah satu program pendidikan, yang membuat anak didik agar memperhatikan bakat, minat, serta kualifikasi terhadap berbagai macam pekerjaan dan karier sebagai bekal untuk menentukan pilihan vokasi di masa depannya. Hal ini

diperkuat oleh hasil penelitiannya Kaestutis Pukelis (2003) tentang *New Challenges for vocational Counseling and Career Planning*, menyebutkan bahwa interrelasi karier itu terjadi sepanjang hayat dan itu dibentuk oleh suatu proses yang panjang yang melibatkan keterampilan dalam bermasyarakat. Artinya, proses yang terjadi di masyarakat akan berpengaruh pada potensi pengembangan karir seseorang dalam meniti jenjang karirnya (<http://www.vdu.it/leidniai/ProfRenginas/anot.2003.7en.html>).

Ditinjau menurut permasalahan dari para calon tenaga kerja (dalam hal ini para remaja, pemuda, penganggur atau sejenisnya) yang terkait dengan pasar kerja, disebutkan bahwa informasi dari masyarakat, informasi tentang *employment supply and demand*, problem para remaja itu sendiri, dan integrasi para remaja dengan pasar kerja merupakan faktor yang sangat menentukan dari masalah integrasi dengan pekerjaan yang akan ditekuninya. Dengan demikian, kalau dikaitkan dengan permasalahan pemilihan bidang vokasional hasil penelitian tersebut sedikit banyak memberikan gambaran bahwa untuk keperluan pemilihan karier, bimbingan karier, dan pekerjaan seseorang itu perlu mempertimbangkan ketiga teori yang telah disebut di muka, yaitu yang berkaitan dengan faktor psikologis, nonpsikologis maupun yang bersifat umum di masyarakat.

Implikasi Teori Pilihan Vokasi pada Pendidikan Kejuruan

Para ahli pendidikan mengatakan bahwa secara garis besar pendidikan kejuruan adalah satuan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan siswa mengembangkan sikap profesionalnya secara kontekstual (mempunyai keterampilan dan kecakapan pengetahuan dan keterampilan sosial), memasuki lapangan kerja, dan mampu beradaptasi/bekerja sama dengan lingkungan pekerjaannya. Depdikbud (1997) memberi definisi bahwa pendidikan kejuruan adalah salah satu bentuk dari sistim pendidikan yang ada di Indonesia, yang mempunyai tujuan membantu peserta didik untuk mampu mengembangkan sikap profesionalnya, mampu berkompetisi, dan mampu dalam meniti tahap-tahap perkembangannya agar dapat

mempersiapkan dirinya dalam bekerja dan berkarier di dunia ketenagakerjaan.

Pada kondisi akhir-akhir ini pendidikan kejuruan divisikan sebagai pendidikan vokasional yang bentuk lembaga pendidikannya selain dalam bentuk pendidikan menengah dapat pula mencapai ke-bentuk akademi atau politeknik. Jika pendidikan kejuruan didefinisikan sebagai pendidikan vokasional, maka jenis dan bentuk pembelajarannya disusun dan diarahkan untuk membantu peserta didik dalam mengembangkan kemampuan vokasionalnya, mulai dari identifikasi, eksplorasi, orientasi, persiapan, pemilihan, dan pematapan karier di dunia usaha atau di industri (Thompson: 1973:206). Menurut Bartel (1976: 11) pendidikan vokasional atau pendidikan kejuruan adalah pendidikan minat (*interest*) yang spesifik yang direncanakan dan diberikan kepada individu yang tertarik untuk mengembangkan dan menyiapkan dirinya untuk memilih pekerjaan dalam lingkup area okupasi dan kelompok okupasi. Pendidikan ini mempunyai ciri-ciri yaitu, (1) pendidikan vokasional bukan program yang statis, melainkan merupakan program yang dinamis yang menyesuaikan perkembangan teknologi; (2) menyediakan pilihan okupasi dan kelompok okupasi; (3) mengajarkan bagaimana mengembangkan karier di tempat kerja; (4) melatih peserta didik untuk memiliki keterampilan (*skill*) tertentu yang spesifik; dan (5) pelaksanaannya memerlukan fasilitas penunjang yang cukup banyak.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan di atas, secara operasional kurikulum pendidikan kejuruan yang berorientasi pada dunia ketenagakerjaan berkewajiban menyelenggarakan pengalaman belajar yang menunjang tahapan proses perkembangan vokasional peserta didik hingga mencapai tahapan yang diinginkan, dengan melakukan bimbingan secara rutin dan terjadwal, atau yang lazim disebut bimbingan vokasional atau bimbingan karier. Berkenaan dengan hal tersebut pengenalan, penguasaan tentang penggolongan bidang vokasi itu perlu untuk dimengerti dan dipahami oleh para pendidik atau guru pembimbing sebagai bekal untuk melakukan tugasnya sebagai pengelola kelas dalam proses belajar mengajar.

Kondisi di lembaga pendidikan kejuruan saat ini, para siswa yang sudah diterima menjadi siswa di lembaga tersebut tidak mempunyai visi yang jelas selama menjadi siswa karena dalam memilih jurusan atau pada waktu seleksi masuk tidak didasari oleh berbagai pertimbangan seperti yang dijelaskan teori-teori di muka. Sementara itu bimbingan karier yang seharusnya ada dan dilakukan dengan sungguh-sungguh, ternyata belum sepenuhnya dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan kejuruan (misalnya SMK) dengan berbagai alasan yang tidak masuk akal. Dengan demikian lulusannya tidak mempunyai jati diri sebagai calon tenaga kerja yang siap kerja, serba canggung dan tidak mempunyai kompetensi yang layak jual. Di tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) anak didik tidak diberikan gambaran karier yang akan ditempuhnya dan tidak ada informasi yang diberikan oleh sekolah berkenaan dengan kelanjutan sekolahnya kelak. Demikian pula orang tua yang pada umumnya tidak tahu tentang bakat, minat, dan sifat dari anaknya, sehingga untuk menentukan jenis sekolah yang akan dimasuki anaknya pun tidak punya gambaran yang jelas. Ini merupakan kesalahan awal yang tidak disadari oleh para praktisi pendidikan dan para pengelola pendidikan bahwa dalam menentukan input, melaksanakan proses pembelajaran baik teori maupun praktek tanpa memperhatikan pilihan bidang vokasi yang seharusnya dimiliki oleh siswa.

Penutup

Individu dalam menentukan pilihannya tentu memerlukan beberapa masukan, informasi atau bahkan rujukan yang dapat dipakai untuk mengambil keputusan. Demikian pula individu dalam menentukan pilihan bidang vokasi tidak asal saja dalam memilih dan menentukannya, tetapi memakai pertimbangan-pertimbangan yang masak sesuai dengan bakat, minat, lingkungan, kemampuan dan keterampilannya, karena hal tersebut berkaitan dengan jenjang karier dan prospek masa depan di tempat kerjanya. Penentuan pemilihan bidang vokasi ini dapat terjadi di organisasi perusahaan menyangkut deskripsi kerja, dan penempatan kerja para tenaga kerja; serta dapat

terjadi pula di lembaga pendidikan terutama di SMK sebagai bahan rujukan untuk bimbingan karier siswa.

Teori pilihan bidang vokasi ini secara teoretis maupun praktis dapat dipakai sebagai bahan rujukan untuk melakukan penyehatan pada organisasi perusahaan yang kurang sehat atau yang mengalami problematika tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan kondisifitas kerja dan produktivitas kerja; serta dapat dipakai juga di lembaga pendidikan kejuruan atau pelatihan bidang kejuruan, atau sekolah-sekolah teknik, guna membekali keterampilan anak didik/siswa sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Untuk menentukan pilihan vokasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu, non-psikologis, psikologis, dan umum, hal ini berguna untuk membuat kebijakan tentang *job design*, *job requirement*, dan *job description*, bahkan dapat juga dipakai untuk menentukan pilihan karier dan bimbingan karier siswa pendidikan kejuruan.

Pilihan vokasi dapat dilakukan melalui suatu proses dalam diri seseorang, berkembang dan berinteraksi dengan berbagai hal misalnya dengan lingkungan sosial, dengan teman, dengan orang tua, dengan deskripsi pekerjaan, penempatan, dengan jenjang karier, dan lain sebagainya.

Pendidikan kejuruan sebaiknya atau bahkan seharusnya melaksanakan dan mengembangkan teori pilihan vokasi ini dengan melakukan bimbingan kejuruan atau bimbingan karier untuk anak didiknya, dengan harapan lulusannya jika kelak akan bekerja sudah mempunyai kompetensi pilihan yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilan yang dimilikinya.

Bimbingan kejuruan dapat juga diberikan pada siswa Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebagai wahana untuk mengembangkan dan memantapkan kariernya sesuai dengan bakat, minat, kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya..

Daftar Pustaka

- Blau, P. M. & Gustad, J.W. 1956. "Occupational Choice: A Conceptual Frame Work". *Industrial Labor Relations Review*. 1956, Vol. : 9, 531-543.
- Bartel, C. R. ,1976. *Instructional Analysis and Materials Development*. Chicago: American Technical Society.
- Crites, J. O. 1969. *Vocational Psychology. The Study of Vocational Behavior and Development*. New York : Mc Graw- Hill Book Co.
- Depdikbud. 1997. *Pokok-Pokok Pikiran Keterampilan Menjelang 2020 dan Perkembangannya*. Hasil Kajian terhadap Laporan Satgas Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan di Indonesia . Jakarta: Proyek Pengembangan Sistem dan Standard Pengelolaan SMK.
- Finlay, I., 1998. *Changing Vocational Education And Training*. New York : Routledge Publisher.
- Gellat A.B. 1962. "A Conceptual Frame of Reference Counseling". *Journal Psychology*.
- Holland, J.L. 1966. *The Psychology of vocational Choice : A Theory of Personality Types and Environmental Models*. New York: Ginn Publisher.
- Isaac, I. 2000. *Training Systems In South-East Asia*. Australia: NCVER Publisher. (<http://www.ncver.edu.au>).
- I L O. 1949. *R.087 Vocational Guidance Recommendation*. International Labor Office. Morillons-1211 Geneva 22.
- Lenski, G. 1970. *Human Societies*. New York: Mc Graw-Hill.
- Middleton, J. and Ziderman, A. 1993. *Skills for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Country*. New York: Oxford University Press.

- Meadow, L. 1955. "Toward a Theory of Vocational Choice". *Journal Counseling Psychology*.
- Miller, D.C. & Form, W.H. 1951. *Industrial Sociology*. New York : Harper & Row.
- Parson, F. 1909. *Choosing a Vocational*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D.E. 1954. "Career pattern as a basis for vocational counseling". *Journal of Counseling Psychology*. 1954, Vol. 1, 12-20.
- Thomas, L.G. 1956. *The Occupational Structure and Education*. Englewood NJ : Prentice Hill.
- Thomson, J. F. 1973. *Foundations of Vocational Education: Social and Philosophical Concept*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- 2003. "Vocational Training: Research and Realities". *Jurnal No. 7 Tahun 2003*. (<http://www.vdu.it/leidniai/ProfRenginas/anot.2003.7en.html>).