

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Negara-negara Uni Eropa menerapkan sistem pendidikan kejuruan Jerman dalam rangka mengurangi angka pengangguran usia muda. Sistem tersebut dinamakan “*duale Ausbildung*”, yang dikenal sebagai “*dual system*” yang berarti adanya bobot yang sama antara pelajaran teori yang diterima di sekolah dengan praktek kerja di perusahaan (Kohlmann, 2013). Pendidikan kejuruan tersebut dapat kita temukan juga di Indonesia. Duta Besar Uni Eropa untuk Indonesia mengatakan bahwa kerja sama pengembangan pendidikan kejuruan (pendidikan vokasi) masuk dalam kerja sama bilateral Uni Eropa dan Indonesia di *Indonesian European Union Comprehensive Economic Partnership Agreement (IEU-CEPA)* (Idris, 2017).

Pengembangan pendidikan kejuruan menjadi salah satu prioritas di pemerintahan Presiden Joko Widodo (Idris, 2017). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15 menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang menyiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu (Kemdikbud, 2016). Pendidikan kejuruan tersebut terdiri dari Sekolah Menengah Kejuruan dan Madrasah Aliyah Kejuruan (Kemdikbud, 2016). Berdasarkan PP No. 19 Tahun 2005, tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah untuk menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang memiliki tanggung jawab dan kompetensi di bidang tertentu, sehingga kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan harus menjembatani antara siswa dengan kebutuhan industri (Depdiknas, 2003).

Kebutuhan industri yang dimaksud sejalan dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang berlaku sejak 31 Desember 2015. Kondisi tersebut menjadi suatu tantangan bagi pendidikan di Indonesia, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang memang menyiapkan dan mencetak pasar tenaga kerja. Namun, tujuan mencetak lulusan yang siap kerja tersebut belum tercapai.

Berdasarkan publikasi data survey Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) justru menyumbang angka tertinggi dibandingkan dengan pendidikan yang lain dan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2013, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menyumbang angka pengangguran sebesar 11,21%, disusul oleh Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 9,72% dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 7,59%. Tahun 2014, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menempati peringkat pertama dengan angka pengangguran sebesar 11,24%, disusul oleh Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 9,55%, dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 7,15%. Tahun 2015, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kembali menempati peringkat pertama dengan angka pengangguran sebesar 12,65%, disusul oleh Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 10,32%, dan Diploma I/II/III sebesar 7,54%.

Melihat tantangan global akibat Revolusi Industri 4.0 di abad XXI ini Presiden Joko Widodo mengeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Apriliyadi, 2018). Revitalisasi tersebut menempatkan enam isu strategis yang menjadi prioritas meliputi penyelarasan kurikulum, inovasi pembelajaran, peningkatan profesionalitas tenaga pendidik, kemitraan sekolah dengan industri dan perguruan tinggi, standarisasi sarana dan prasarana serta pengelolaan kelembagaan (Apriliyadi, 2018).

Revitalisasi tersebut kemudian ditindaklanjuti sebagai penyempurnaan dan penyesuaian kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sesuai dengan kompetensi kebutuhan pengguna lulusan (*Link and Match*) (Kemenperin, 2019). *Link* dan *Match* sendiri mengakibatkan perubahan kerangka berpikir dari seluruh pelaksana pendidikan yang dituntut pro aktif mengembangkan *link* dan *match* dengan dunia kerja. *Link* dan *match* dalam Revitalisasi SMK diharapkan dapat mencetak generasi penduduk usia produktif siap kerja yang memiliki kompetensi keterampilan atau keahlian siap pakai yang dibutuhkan perusahaan dan dunia industri (Kemenperin, 2019). Tujuan dari adanya Revitalisasi SMK sendiri adalah untuk mewujudkan *Link and Match* sekolah dengan perusahaan/industri, mengubah paradigma dari *push* menjadi *pull*, mengubah pembelajaran dari *supply driven* menjadi *demand driven*, menyiapkan lulusan yang *adaptable*, mengurangi/menghilangkan kesenjangan antara pendidikan kejuruan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri dari aspek teknologi, administratif, maupun kompetensi (Kemenperin, 2019).

Adanya revitalisasi diharapkan terdapat dampak positif terhadap peningkatan mutu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan dua orientasi. Orientasi tersebut adalah sebagai antisipasi terhadap gelombang Revolusi Industri 4.0 dan sebagai pengembangan keunggulan potensi wilayah sebagai keunggulan nasional untuk menciptakan daya saing bangsa (Kemenperin, 2019).

Selain itu, Kementerian Perindustrian menegaskan langkah-langkah yang akan diambil menyikapi Peraturan Pemerintah No. 41/2015 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri yang memberi perhatian lebih pada pendidikan kejuruan. Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan bahwa Pembangunan Industri Nasional harus didukung dengan tenaga kerja industri, yakni tenaga teknis dan tenaga manajerial (Kemenperin, 2019). Pembangunan tenaga teknis dapat dilakukan melalui kegiatan vokasi industri berbasis kompetensi, pelatihan industri berbasis kompetensi dan pemagangan industri.

Tiga tahun berjalan, revitalisasi tersebut belum menyelesaikan masalah dengan tuntas. Berdasarkan publikasi survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menjadi penyumbang angka tertinggi dibanding lulusan lainnya meskipun memang mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2016, angka pengangguran terbuka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mencapai 9,84%. Tahun 2017 mencapai 9,27%, Tahun 2018 mencapai 8,92%. Tahun 2019 mencapai 8,63%.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab kurang terserapnya lulusan sekolah menengah kejuruan terserap dalam dunia industri adalah terbukanya kesempatan untuk lulusan sekolah menengah kejuruan melanjutkan pendidikan tinggi, baik di universitas, institut, politeknik maupun di sekolah tinggi. Direktur Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Mustaghfirin Amin mengatakan angka partisipasi lulusan sekolah menengah kejuruan ke perguruan tinggi sebesar 10%, sedang 90% lainnya dinyatakan terserap oleh dunia industri (Asyari, 2017). Satryo Soemantri Brodjonegoro, pimpinan tim penelitian untuk *The Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership* mengatakan bahwa secara umum, dunia kerja memang belum puas dengan kompetensi lulusan Indonesia sebab keterampilan lulusan tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Mulyadi, 2016). Sedangkan Benny Soetrisno, Wakil Ketua Umum Kamar Dagang Industri Indonesia mengatakan bahwa pendidikan tenaga kerja di Indonesia tidak disusun berdasarkan kebutuhan atau permintaan industri sehingga lulusan tidak selaras dengan kebutuhan dunia kerja (Kemenperin, 2013). Selain itu, minimnya kajian dan pengendalian terhadap program keahlian serta tidak meratanya sarana prasarana sekolah juga menjadi penyebab lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi tidak siap kerja (Asyari, 2017).

Kemampuan siswa untuk siap dan mampu bekerja pada bidang tertentu dikenal juga dengan istilah daya layak kerja atau *employability*. Konsep *employability* merupakan modal dasar individu untuk dapat dipekerjakan (Fugate, 2004). Konsep *employability* juga diartikan sebagai kemampuan dan atribut lain yang dimiliki individu untuk menemukan dan mempertahankan pekerjaan (Rothwell & Arnold, 2007). Fugate (2004, dalam Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008) menjelaskan *employability* adalah konstruk psikososial yang memengaruhi *self perceived employability*. *Self perceived employability* dianggap sebagai satu konstruk dengan dua komponen terkait internal organisasi dan *employability* eksternal (Rothwell & Arnold, 2007). Hasil pengukurannya berhasil membedakan tingkat *employability*.

Employability merupakan bentuk adaptasi aktif spesifik kerja yang memungkinkan seseorang mengidentifikasi dan merealisasikan peluang karier. Dampak *employability* pada perilaku organisasi diilustrasikan melalui literatur penelitian tentang pencarian pekerjaan dan kehilangan pekerjaan (Fugate, Kinici & Ashforth, 2004). De Vos et al. (2011) berpendapat bahwa *employability* merupakan gabungan dari elemen objektif dan elemen subyektif. Hingga saat ini masih banyak penelitian yang mengidentifikasi persepsi subjektif pengusaha atau pemangku kepentingan mengenai faktor-faktor penting *employability* pada lulusan baru. Tingkat *employability* yang tinggi meningkatkan kesempatan seseorang memperoleh pekerjaan (Fugate, Kinici & Ashforth, 2004).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability* salah satunya adalah pendidikan (McQuaid & Lindsay, 2005). *Employability* dapat dapat ditingkatkan melalui lingkungan belajar dan mengajar yang dirancang dengan baik (Knight & Yorke, 2003). *Employability* juga dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir individu, pembelajaran, pengalaman (pengalaman dalam pekerjaan dan pengalaman dalam hidup), tingkat pengetahuan subjek, pemahaman dan keterampilan, keterampilan generik, faktor emosional, refleksi dan

evaluasi, *self efficacy*, *self confidence*, dan *self esteem* (Pool & Sewell, 2007). Selain itu, *employability* dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tempat tinggal (Lindsay, McCracken & McQuaid, 2003). *Employability* juga dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungannya (McQuaid & Lindsay, 2005).

Employability berfokus pada faktor *personcentered* yaitu, *career identity*, *personal adaptability*, dan *social and human capital* (Fugate, Kinici & Ashforth, 2004). Adaptasi aktif yang berpusat pada person dan proaktif secara konsisten menopang konstruk *employability*. (Ashford & Taylor, 1990; Crant, 2000; Fugate 2004). Menurut Ashford dan Taylor (1990) pekerja dalam masa transisi harus secara aktif melibatkan lingkungan kerja mereka untuk mempertahankan kondisi adaptasi yang efektif. Kelangsungan hidup dalam lingkungan karir menuntut individu untuk terus mengelola perubahan dalam diri mereka sendiri (Fugate, 2004). Secara historis, adaptasi pekerja sebagai reaktif, yang berarti respon terhadap perubahan lingkungan sehingga muncul pekerja proaktif sebagai pemrakarsa perubahan. Contoh perilaku proaktif (Crant, 2000) itu sendiri meliputi inisiatif pribadi, *proactive personality*, pengambilan alih tanggung jawab dan sosialisasi proaktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Laure Guilbert, Cindy Carrein, Nicolas Guénoilé, Lise Monfray, Jérôme Rossier, dan Daniel Priolo dengan judul *Relationship between Perceived Organizational Support, Proactive Personality, and Perceived Employability in A Sample of Workers Over 50* mengatakan bahwa disposisi individu tidak hanya memiliki dampak signifikan terhadap *perceived employability*, tetapi juga menunjukkan bahwa konteks organisasi mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada *employability*. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini juga melakukan analisis level kedua yang meneliti faktor-faktor individu, khususnya, hubungan antara *proactive personality* (Bateman & Crant, 1993) dan *perceived employability*. Bateman dan Crant (1993) mendefinisikan individu proaktif sebagai individu yang relatif tidak dibatasi oleh kekuatan

situasional dan yang memberikan pengaruh terhadap perubahan lingkungan. Individu yang tidak proaktif digambarkan sebagai profil yang berlawanan. Individu yang tidak proaktif digambarkan sebagai individu yang tidak berhasil mengidentifikasi dan menemukan peluang untuk mengubah berbagai hal di lingkungannya, pasif dan berpeluang untuk memiliki kendala lingkungan (Crant, 1995). Fuller dan Marler (2009) menjelaskan bahwa dibandingkan dengan faktor *Big Five*, *proactive personality* memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *job performance* secara keseluruhan. Hal ini berarti *proactive personality* memiliki hubungan positif terkait dengan *employability*.

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *employability* merupakan daya layak kerja yang sangat menentukan seseorang mendapatkan, mempertahankan atau kehilangan pekerjaannya. Seperti halnya siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang akan menghadapi masa transisi ke dunia kerja, *employability* mungkin saja menjadi terjemahan maksud dari pertimbangan kesiapan dan kelayakan kerja para pemangku kepentingan usaha di luar kemampuan teknis yang diperoleh selama sekolah maupun selama praktek magang.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan konsep *employability* yang dikemukakan oleh Pool & Sewell (2007), dimana *employability* diartikan sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut yang dimiliki individu untuk mencari dan mempertahankan pekerjaannya sehingga merasa puas dan sukses dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan *employability* sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan akademik, kemampuan teknis, dukungan sosial dan juga kepribadian. Diantara kepribadian yang ada, temuan penelitian mengatakan bahwa *proactive personality* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *employability* (Fuller dan Marler, 2009). Untuk itu, penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *proactive personality* terhadap *employability* pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

1.2 Identifikasi Masalah

Pendidikan kejuruan diciptakan sebagai program pendidikan untuk mengurangi angka pengangguran dengan mempersiapkan siswa untuk siap kerja. Tujuan pendidikan kejuruan menyiapkan siswa untuk bekerja dalam bidang tertentu (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15) tersebut tidak dapat dicapai meskipun telah dilakukan revitalisasi kurikulum. Hal ini dibuktikan oleh survey nasional Badan Pusat Statistik yang menyatakan bahwa penyumbang angka pengangguran terbuka tertinggi justru didapat dari lulusan sekolah menengah kejuruan.

Kesenjangan antara tujuan pendidikan kejuruan dengan fakta pengangguran tentu mendorong berbagai pertanyaan mengenai daya kelayakan kerja lulusan sekolah menengah kejuruan. Daya kelayakan kerja tersebut dikenal dengan *employability*. *Employability* diartikan sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut yang dimiliki individu untuk mencari dan mempertahankan pekerjaannya sehingga merasa puas dan sukses dalam pekerjaan tersebut (Pool & Sewell, 2007). Ashford & Taylor (1990) menjabarkan bahwa konstruk *employability* ditopang oleh adaptasi aktif yang berpusat pada person dan proaktif secara konsisten menopang konstruk *employability*.

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan ini dibuat agar pembahasan tidak melebar sehingga pokok permasalahan tetap fokus dan rumusan masalah terjawab. Dalam penelitian ini ditetapkan batasan masalah yaitu:

1. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang telah menerapkan revitalisasi kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang telah menerapkan revitalisasi kurikulum memiliki beberapa perubahan program belajar mengajar yang bertujuan untuk meningkatkan *employability* siswa seperti adanya bimbingan konseling karier dan

perencanaan karier yang membantu memberikan wawasan dan gambaran kepada siswa mengenai dunia kerja dan dunia industri.

2. *Employability* siswa Sekolah Menengah Kejuruan

Employability merupakan kemampuan untuk mencari, memperoleh dan mempertahankan pekerjaan melalui seperangkat keterampilan meliputi pengetahuan dan sikap untuk beradaptasi dengan lingkungan dengan tujuan melihat peluang atau kesempatan kerja yang ada. Pada konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), *employability* sangat membantu siswa mengatasi masa-masa peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja atau industri.

3. *Proactive Personality*

Proactive personality merupakan kecenderungan individu untuk mampu mempengaruhi perubahan lingkungan yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional. Sehingga, siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sangat proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti. Siswa yang kurang proaktif bertindak pasif dan reaktif.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini menjadi “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *proactive personality* terhadap *employability* siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)?”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *proactive personality* terhadap *employability* siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap dunia psikologi, khususnya dalam pengembangan teori belajar untuk mengembangkan konsep *employability* pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan *proactive personality* sebagai faktor kepribadian yang mempengaruhinya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Siswa

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk lebih aktif dalam mencari pengalaman seiring dalam masa belajarnya guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengalaman-pengalaman tersebut tentu dapat diperoleh dari berbagai sumber, mengingat banyaknya perbaikan sarana dan prasarana yang dilakukan sejalan dengan adanya penerapan revitalisasi kurikulum

2. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong lembaga pendidikan untuk mendukung kegiatan pengembangan siswa melalui berbagai program yang sesuai, misalnya program magang dan pelatihan langsung di dunia industri.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu mendorong adanya evaluasi berkala pada kurikulum yang diterapkan di sekolah agar mampu mengikuti perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja sehingga sekolah benar-benar mampu mencetak lulusan yang tidak hanya siap kerja, tapi juga sesuai dengan kebutuhan industri.