

ISU PRIORITAS PENDIDIKAN VOKASI



Direktorat Kemitraan dan Penyelarasan Dunia Usaha dan Dunia Industri
Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi



Penulis: Agus Setiawan, Aam Hamdani, Iwan Kustiawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke khadirat Tuhan Yang Maha Kuasa yang atas rahmat dan karunia-Nya tim penulis dapat menyelesaikan penulisan buku berjudul “Kajian Isu Prioritas Pendidikan Vokasi”. Buku ini membahas 6 (enam) isu penting pendidikan vokasi yang meliputi: (1) Kurikulum Merdeka pada Pendidikan Vokasi Menengah dan Tinggi, (2) Link and Match Pendidikan Vokasi dan DUDI melalui kelas Industri, (3) Kepala SMK sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), (4) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di SMK, (5) *Super Tax Deduction* untuk Pendidikan Vokasi dan (6) Lembaga Sertifikasi Profesi P1.

Sektor pendidikan vokasi memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia untuk meningkatkan daya saing bangsa. Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 Tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi merupakan momentum penting peningkatan mutu pendidikan vokasi Indonesia. Saat ini sudah banyak upaya dan praktik baik pengembangan pendidikan vokasi yang dilakukan oleh berbagai pihak. Praktek baik ini perlu dikaji dan dipublikasikan. Buku Kajian Isu strategis Pendidikan Vokasi ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi yang efektif dan efisien dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten, produktif dan berdaya saing.

Dengan telah selesainya penulisan buku ini, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pengumpulan data dan informasi serta penulisan buku ini khususnya kepada Direktorat Kemitraan Strategis Dunia Usaha dan Dunia Industri, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang telah membiayai penulisan buku ini.

Bandung, Desember 2022

Tim Penulis
(Agus Setiawan, Aam Hamdani, Iwan Kustiawan)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB IA	1
MERDEKA BELAJAR PADA PENDIDIKAN VOKASI.....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Kebijakan	1
1.3 Pelaksanaan dan Hasil.....	3
1.4 Lesson Learned dan Tantangan.....	6
1.5 Rekomendasi.....	11
1.6 Rangkuman	11
1.7 Referensi	11
BAB IB	13
SMK PUSAT KEUANGGULAN	13
1.8 Pendahuluan.....	13
1.9 Kebijakan	13
1.10 Pelaksanaan dan Hasil.....	15
1.11 Lesson Learned dan Tantangan.....	19
1.12 Rekomendasi.....	21
1.13 Rangkuman	21
1.14 Referensi	22
BAB II.....	23
LINK AND MATCH PENDIDIKAN VOKASI DAN DUDI.....	23
2.1 PENDAHULUAN	23

2.2	Kebijakan	23
2.3	Pelaksanaan dan Hasil.....	24
2.4	Lesson Learned dan Tantangan.....	27
2.5	Rekomendasi.....	40
2.6	Rangkuman	41
2.7	Referensi	42
BAB III		44
KEPALA SMK SEBAGAI <i>CHIEF EXECUTIVE OFFICER</i> (CEO)		44
3.1	Pendahuluan.....	44
3.2	Kebijakan	45
3.3	Pelaksanaan dan Hasil.....	45
3.4	Best Practice dan/Lesson learned/Tantangan (Disesuaikan dengan isi)	48
3.5	Rekomendasi.....	50
3.6	Rangkuman	51
3.7	Referensi	52
BAB IV		54
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI SMK.....		54
4.1	Pendahuluan.....	54
4.2	Kebijakan	55
4.3	Pelaksanaan dan Hasil.....	56
4.4	Lesson Learned dan Tantangan.....	58
4.5	Rekomendasi.....	63
4.6	Rangkuman	63
4.7	Referensi	63
BAB V		65
<i>SUPER TAX DEDUCTION</i> (STD) PENDIDIKAN VOKASI		65
5.1	Pendahuluan.....	65

5.2	Kebijakan.....	66
5.3	Pelaksanaan dan Hasil.....	68
5.4	Lesson learned dan Tantangan.....	70
5.5	Rekomendasi.....	70
5.6	Rangkuman	71
5.7	Referensi	72
BAB VI.....		73
LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI (LSP)		73
6.1	Pendahuluan	73
6.2	Kebijakan.....	74
6.3	Pelaksanaan dan Hasil.....	74
6.4	Lesson learned/Tantangan.....	80
6.5	Rekomendasi	91
6.6	Rangkuman.....	92
6.7	Referensi.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Dimensi dan sub elemen dari profil pelajar Pancasila	19
Tabel 1. 2 Contoh Struktur Kurikulum Konsentrasi Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian.....	20
Tabel 2. 1 <i>Link and Match</i> PT Pindad dengan SMK dan Perguruan Tinggi (PT).....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Contoh bentuk kegiatan pembelajaran.....	3
Gambar 1. 2 Model TPACK	6
Gambar 1. 3 Perubahan Kurikulum Politeknik (Handayani, 2020).....	7
Gambar 1. 4 Kerangka dasar dan struktur kurikulum SMK	9
Gambar 1. 5 Struktur Satuan Pendidikan SMK.....	10
Gambar 1. 6 Tahapan proses transformasi aspek vokasi	17
Gambar 1. 7 Tahapan implementasi pembelajaran dengan paradigma baru	17
Gambar 1. 8 Mekanisme pendampingan pembelajaran pada program SMK PK	18
Gambar 2. 1 Prinsip Link and Match dalam kaitannya dengan daya dukung bisnis dan pemerintah.....	26
Gambar 2. 2 tahapan pendampingan dan pembentukan SMK berbasis kompetensi	27
Gambar 2. 3 Aktifitas Pembelajaran.....	40
Gambar 4. 1 Struktur organisasi SMK-BLUD.....	58
Gambar 4. 2 Produk Unggulan SMKN 5 Jember	59
Gambar 4. 3 Produk Unggulan SMKN 5 Jember	59
Gambar 4. 4 Agro Eduwisata.....	60
Gambar 4. 5 Pelatihan pengelolaan SMK BLUD se-Indonesia di SMKN 5 Jember.....	61
Gambar 5. 1 Peraturan terkait Insentif	66
Gambar 6. 1 Tahapan Uji Sertifikasi	80
Gambar 6. 2 Skema LSP.....	82
Gambar 6. 3 Prosedur Pelaksanaan sertifikasi.....	88
Gambar 6. 4 Flowchart Proses Sertifikasi.....	90

BAB IA

MERDEKA BELAJAR PADA PENDIDIKAN VOKASI

1.1 Pendahuluan

Merdeka belajar menjadi kebijakan pendidikan era baru di Indonesia. Konsep merdeka belajar secara kontekstual memiliki arti merdeka dalam mencapai tujuan, penerapan metode, pilihan materi, dan model evaluasi pembelajaran yang berlaku bagi guru maupun peserta didik (Izza et al., 2020). Guru atau dosen sebagai pendidik diharapkan mampu mewujudkan mandiri belajar dengan dukungan kompetensi profesional yang dimilikinya.

Konsep merdeka belajar berfokus pada pembelajaran aktif siswa untuk memperoleh pengalaman langsung mengenai berbagai gejala sosial yang terjadi di masyarakat sehingga dapat meningkatkan kemampuan siswa saat ini dan akan datang, baik selama masa pandemic maupun pasca pandemic Covid-19. Akan tetapi, paradigma yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa penerapan kebijakan merdeka belajar belum sepenuhnya dapat terlaksana akibat berbagai problematika. Kesiapan sumber daya manusia dan perangkat fasilitas pendukung menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kebijakan merdeka belajar (Kurniawan et al., 2020).

Konsep merdeka belajar dapat dimaknai sebagai upaya mengimplementasikan filsafat dengan konsep pendekatan progresivisme (Mustaghfiroh, 2020). Pendekatan progresivisme merupakan satu aliran dalam filsafat pendidikan yang menginginkan perubahan dalam proses pendidikan. Aliran progresivisme mendukung adanya pelaksanaan pendidikan yang berpusat pada peserta didik dan bertujuan mengembangkan berbagai aspek kemampuan individu dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks. Penekanan yang dilakukan melalui filsafat ini adalah bagaimana kedepannya siswa dapat menghadapi keadaan yang mungkin saja akan berbeda dengan zaman saat ini. Aliran ini lebih mengedepankan sisi humanisme yang berlandaskan bahwa pendidikan harus berdasarkan pada dorongan kodrati dari dalam, perkembangan pribadi secara merdeka, dan minat spontan anak (Faiz et al., 2020). Aliran filsafat ini juga sudah diadopsi oleh bapak pendidikan Indonesia yaitu Ki Hajar Dewantara yang mana salah satu sumbangsih pemikirannya adalah bahwa pembelajaran menitikberatkan pada kemampuan murid dalam membangun pemikirannya (Istiq'faroh, 2020).

1.2 Kebijakan

Kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Nadiem Makarim, untuk meningkatkan ragam kompetensi

mahasiswa ketika memasuki dunia kerja. Esensinya memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk leluasa memilih mata kuliah yang akan mereka ambil. Landasan kebijakan ini merujuk pada Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Pada Pasal 18 menyebutkan bahwa pemenuhan masa dan beban belajar bagi mahasiswa program sarjana atau sarjana terapan dapat dilaksanakan: 1) mengikuti seluruh proses pembelajaran dalam program studi pada perguruan tinggi sesuai masa dan beban belajar; dan 2) mengikuti proses pembelajaran di dalam program studi untuk memenuhi sebagian masa dan beban belajar dan sisanya mengikuti proses pembelajaran di luar program studi (Tohir, 2020).

Tujuan kebijakan MBKM adalah program hak belajar mahasiswa tiga semester di luar program studi yang mencakup *soft skills* maupun *hard skills* sehingga lebih siap menghadapi tuntutan kebutuhan zaman. Selain itu, dapat menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian serta memfasilitasi mahasiswa mengembangkan potensinya sesuai dengan *passion* dan bakatnya. Kebijakan ini merupakan respons terhadap kebutuhan sistem pendidikan pada era revolusi industri 4.0 (Yamin et al., 2020).

Melalui program MBKM, mahasiswa memiliki kesempatan untuk 1 (satu) semester atau setara dengan 20 (dua puluh) sks menempuh pembelajaran di luar program studi pada Perguruan Tinggi yang sama; dan paling lama 2 (dua) semester atau setara dengan 40 (empat puluh) sks menempuh pembelajaran pada program studi yang sama di Perguruan Tinggi yang berbeda, pembelajaran pada program studi yang berbeda di Perguruan Tinggi yang berbeda; dan/atau pembelajaran di luar Perguruan Tinggi.

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka merupakan salah satu kebijakan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Nadiem Makarim. Salah satu program dari kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka adalah Hak Belajar Tiga Semester di Luar Program Studi. Program tersebut merupakan amanah dari berbagai regulasi/landasan hukum pendidikan tinggi dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran dan lulusan pendidikan tinggi. Landasan hukum pelaksanaan program kebijakan Hak Belajar Tiga Semester di Luar Program Studi diantaranya, sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- 2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, tentang Desa.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- 5) Peraturan Presiden nomor 8 tahun 2012, tentang KKNI.

- 6) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- 7) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2019, tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2020.
- 8) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2019, tentang Musyawarah Desa.
- 9) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2019, tentang Pedoman Umum Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.
- 10) Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 18 Tahun 2019, tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.

1.3 Pelaksanaan dan Hasil

Bentuk kegiatan pembelajaran sesuai dengan Permendikbud No 3 Tahun 2020 Pasal 15 ayat 1 dapat dilakukan di dalam Program Studi dan di luar Program Studi (Tohir, 2020) sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Contoh bentuk kegiatan pembelajaran

1.3.1 Asesmen pembelajaran

Asesmen autentik merupakan alat yang dapat mengukur perkembangan siswa dalam aspek afektif, kognitif, maupun psikomotorik. Meskipun terdapat anggapan bahwa instrumen penilaian yang harus dikembangkan oleh guru cukup banyak, namun asesmen tersebut mampu memberikan keterangan yang cukup rinci terhadap hasil belajar siswa serta bersifat berkelanjutan. Jenis asesmen ini dapat dikembangkan melalui pelaksanaan penilaian kinerja, penilaian proyek, penilaian portofolio, serta penilaian tes tulis. Asesmen ini pernah diterapkan pada kurikulum 2013 dan dapat diintegrasikan pula pada kurikulum merdeka belajar (Sugiri et al., 2020).

Evaluasi dalam era merdeka belajar merupakan evaluasi di mana siswa dan guru bebas untuk berpikir, berinovasi, dan berkreasi. Evaluasi yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kenyamanan dalam proses pembelajaran. Adanya kebebasan guru untuk melakukan asesmen tentu berdasarkan dasar kompetensi, bukan karena unsur. Begitu juga bagi siswa, asesmen berperan sebagai perantara untuk mencapai tujuan pendidikan dan mengembangkan potensi siswa. Walau demikian, dalam tataran implementasinya masih ditemukan ragam kesulitan karena kenyataannya masih terdapat guru yang belum memperhatikan akan makna pentingnya tujuan asesmen ini (Izza et al., 2020).

1.3.2 Moda Pembelajaran Blended Learning

Blended learning merupakan salah satu moda yang sesuai diterapkan dalam konsep merdeka belajar (Yamin et al., 2020). *Blended Learning* merupakan kombinasi antara model pembelajaran tatap muka (*face to face*) dengan model pembelajaran berbasis e-learning. Melalui model ini, proses belajar siswa tidak hanya mendengarkan uraian materi dari guru saja tetapi siswa dapat menggunakan fasilitas *e-learning* yang dapat diakses dimana saja dan kapan saja dengan dukungan perangkat teknologi informasi dan komunikasi (Ramadania et al., 2020).

Implementasi moda *Blended Learning* diharapkan dapat mewujudkan transformasi pendidikan dalam proses pembelajaran. Guru dapat berperan membangun generasi yang berkemampuan, berkarakter, memiliki kemampuan literasi baru, dan keterampilan berpikir tingkat tinggi. Demikian juga siswa dapat lebih berinovasi, lebih nyaman dalam menyikapi hidup, tindakan, keputusan, dan pendekatan terhadap segala jenis pengetahuan yang didasari dengan penuh kegembiraan. Melalui moda ini, siswa memiliki keleluasaan dalam menggunakan semua media pembelajaran, media cetak berupa buku, modul, LKS, maupun media elektronik yaitu; video, audio, presentasi multimedia dan juga bisa menggunakan konten daring atau online (Yamin et al., 2020).

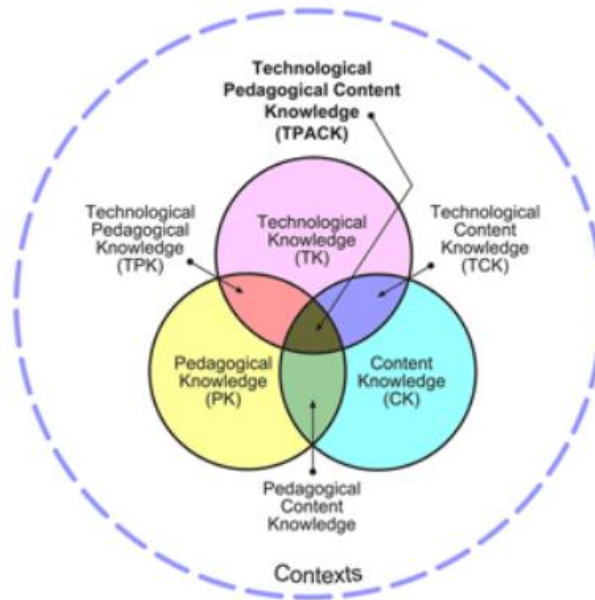
1.3.3 Pendidikan Guru Vokasi di era Merdeka Belajar

Konsep Merdeka Belajar merupakan respon terhadap kebutuhan sistem pendidikan pada era Revolusi Industri 4.0. Pada era ini, sistem pendidikan diharapkan dapat mewujudkan peserta didik memiliki keterampilan yang mampu berfikir kritis dan memecahkan masalah, kreatif dan inovatif serta ketrampilan komunikasi dan kolaborasi. Selain itu, pada era ini perspektif metode pembelajaran yang ingin dicapai yaitu peserta didik dapat menguasai literasi baru yaitu literasi data, teknologi, dan literasi manusia (Yamin et al., 2020).

Literasi data terkait kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan menggunakan informasi di dunia digital. Literasi teknologi terkait pemahaman terhadap cara kerja mesin dan aplikasi teknologi. Sedangkan, literasi manusia berupa penguatan kemanusiaan, komunikasi, dan desain. Semua aktivitas literasi tersebut dapat dilakukan baik oleh guru vokasi maupun siswanya (Fitriani et al., 2019). Kebutuhan pendidikan di era 21 bergeser secara drastis dengan perkembangan teknologi digital. Kebutuhan pendidikan abad 21 atau era Revolusi Industri 4.0 membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi, karakter, dan daya literasi tinggi (Ibda et al., 2018).

1.3.4 Kompetensi Guru Vokasi Abad 21

Guru di era revolusi industri 4.0 ini dituntut untuk mampu mengintegrasikan proses pembelajaran dengan teknologi, terutama teknologi digital. TPACK (*Technological Pedagogical Content Knowledge*) framework yang merupakan pengembangan konsep PCK (*Pedagogical Content Knowledge*) yang digagas Lee S. Shulman perlu dikuasai oleh guru. TPACK framework menggambarkan wawasan keilmuan seorang guru pada bidang teknologi, pedagogi, dan bidang studi dan pemanfaatannya dalam pembelajaran (Proatmoko et al., 2020). Gambar 1.2 menunjukkan irisan dari ketiga komponen yang melahirkan integrasi teknologi dalam pendidikan.



Gambar 1. 2 Model TPACK

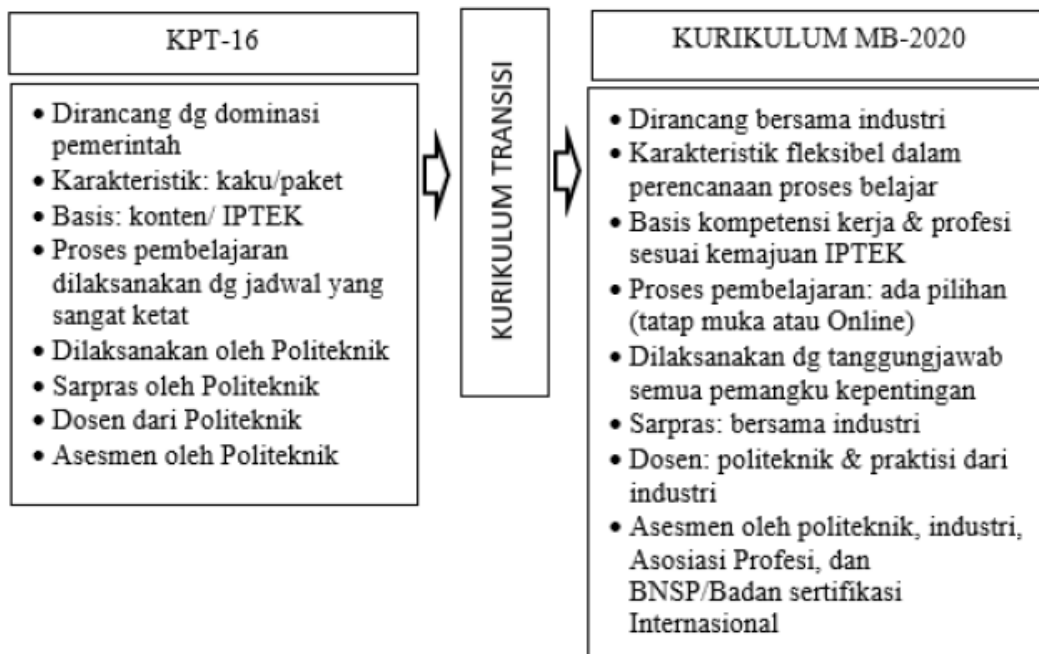
1.4 Lesson Learned dan Tantangan

Kurikulum Pendidikan Vokasi

Berdasarkan data historis, kurikulum politeknik sejak awal berdiri tahun 1976-1984 terbagi menjadi dua kategori yaitu kurikulum dengan basis produksi dan kurikulum berbasis nonproduksi. Keduanya memiliki komposisi teori dan praktek yang sama, yaitu proporsi 30% teori dan 70% praktek. Komposisi ini merupakan hasil adopsi model sekolah vokasional di Swiss untuk pendidikan setara politeknik dan dikembangkan oleh Polytechnic Education Center (PEDC). Model ini diterapkan di politeknik seluruh Indonesia (Handayani, 2020).

Kurikulum politeknik generasi-2 muncul dengan struktur kurikulum terdiri dari Kurikulum Inti yang berisi bahan kajian dan berlaku secara nasional, dan Kurikulum Institusional yang dikembangkan oleh masing-masing institusi pendidikan tinggi sesuai dengan kebutuhan daerah dimana institusi pendidikan tersebut berada. Kurikulum politeknik generasi-3 lahir dengan basis kompetensi dalam rangka menyetarakan kompetensi lulusan dengan kualifikasi kompetensi nasional. Kurikulum generasi-4 yang dikenal dengan KPT-2016 mendeskripsikan kompetensi lebih detail dan terukur melalui Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) (Handayani, 2020).

Melalui konsep MBKM, Gambar 1.3 kurikulum baru 2020 menunjukkan inti dari target yang harus dipenuhi dalam perancangan kurikulum berdasarkan pada SNPT 2020 dan Renstra Kemedikbud 2020-2024.



Gambar 1. 3 Perubahan Kurikulum Politeknik (Handayani, 2020)

Adapun di tingkat pendidikan vokasi menengah dalam hal ini di SMK, maka diberlakukan kurikulum operasional. Kurikulum operasional di satuan pendidikan memuat seluruh rencana proses belajar yang diselenggarakan di satuan pendidikan, sebagai pedoman seluruh penyelenggaraan pembelajaran. Untuk menjadikannya bermakna, kurikulum operasional satuan pendidikan dikembangkan sesuai dengan konteks dan kebutuhan peserta didik dan satuan pendidikan. Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (UU Sisdiknas/2003). Pemerintah pusat menetapkan kerangka dasar dan struktur kurikulum yang menjadi acuan untuk pengembangan kurikulum operasional satuan pendidikan. Komponen dalam kurikulum operasional ini disusun untuk membantu proses berpikir dan mengembangkan satuan pendidikan. Dalam pengembangannya, dokumen ini juga merupakan hasil refleksi semua unsur pendidik di satuan pendidikan yang kemudian ditinjau secara berkala guna disesuaikan dengan dinamika perubahan dan kebutuhan peserta didik.

Prinsip pengembangan kurikulum operasional di satuan pendidikan:

- 1) Berpusat pada peserta didik, yaitu pembelajaran harus memenuhi keragaman potensi, kebutuhan perkembangan dan tahapan belajar, serta kepentingan peserta didik. Profil Pelajar Pancasila selalu menjadi rujukan pada semua tahapan dalam penyusunan kurikulum operasional sekolah.

- 2) Kontekstual, menunjukkan kekhasan dan sesuai dengan karakteristik satuan pendidikan, konteks sosial budaya dan lingkungan, serta dunia kerja dan industri (khusus SMK), dan menunjukkan karakteristik atau kekhususan peserta didik berkebutuhan khusus (khusus SLB).
- 3) Esensial, yaitu memuat semua unsur informasi penting/utama yang dibutuhkan dan digunakan di satuan pendidikan. Bahasa yang digunakan lugas, ringkas, dan mudah dipahami.
- 4) Akuntabel, dapat dipertanggungjawabkan karena berbasis data dan actual
- 5) Melibatkan berbagai pemangku kepentingan. Pengembangan kurikulum satuan pendidikan melibatkan komite satuan pendidikan dan berbagai pemangku kepentingan antara lain orang tua, organisasi, berbagai sentra, serta industri dan dunia kerja untuk SMK, di bawah koordinasi dan supervise dinas Pendidikan atau kantor kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama sesuai dengan kewenangannya.

Profil Pelajar Pancasila dijadikan sebagai acuan dalam menyusun visi, misi, dan tujuan di satuan pendidikan. Profil Pelajar Pancasila dirancang untuk menjawab satu pertanyaan besar, yaitu “Pelajar dengan profil (kompetensi) seperti apa yang ingin dihasilkan oleh sistem pendidikan Indonesia?”

“Pelajar Indonesia merupakan pelajar sepanjang hayat yang kompeten, berkarakter, dan berperilaku sesuai nilai-nilai Pancasila”

Pernyataan ini berkaitan dengan dua hal, yaitu kompetensi untuk menjadi warga negara Indonesia yang demokratis dan untuk menjadi manusia unggul dan produktif di Abad ke-21. Dalam hal ini, peserta didik Indonesia diharapkan dapat berpartisipasi dalam pembangunan global yang berkelanjutan serta Tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan. Profil Pelajar Pancasila memiliki enam kompetensi yang dirumuskan sebagai dimensi kunci. Keenamnya saling berkaitan dan menguatkan sehingga upaya mewujudkan Profil Pelajar Pancasila yang utuh membutuhkan berkembangnya keenam dimensi tersebut secara bersamaan, tidak parsial. Keenam dimensi tersebut adalah:

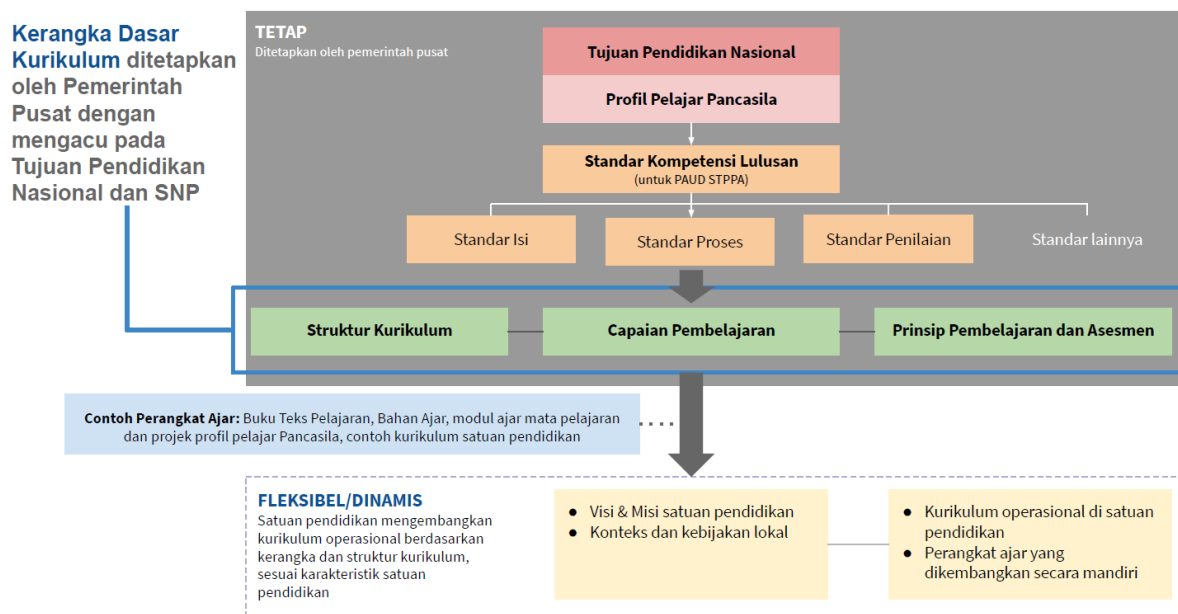
- 1) Beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia.
- 2) Berkebinekaan global.
- 3) Bergotong-royong.
- 4) Mandiri.
- 5) Bernalar kritis.
- 6) Kreatif.

Dimensi-dimensi tersebut menunjukkan bahwa profil Pelajar Pancasila **tidak hanya fokus pada kemampuan kognitif**, tetapi **juga sikap dan perilaku sesuai jati diri sebagai bangsa Indonesia sekaligus warga dunia**. Penjelasan di atas menggambarkan posisi dan fungsi Profil Pelajar Pancasila dalam kurikulum sekolah, yaitu sebagai:

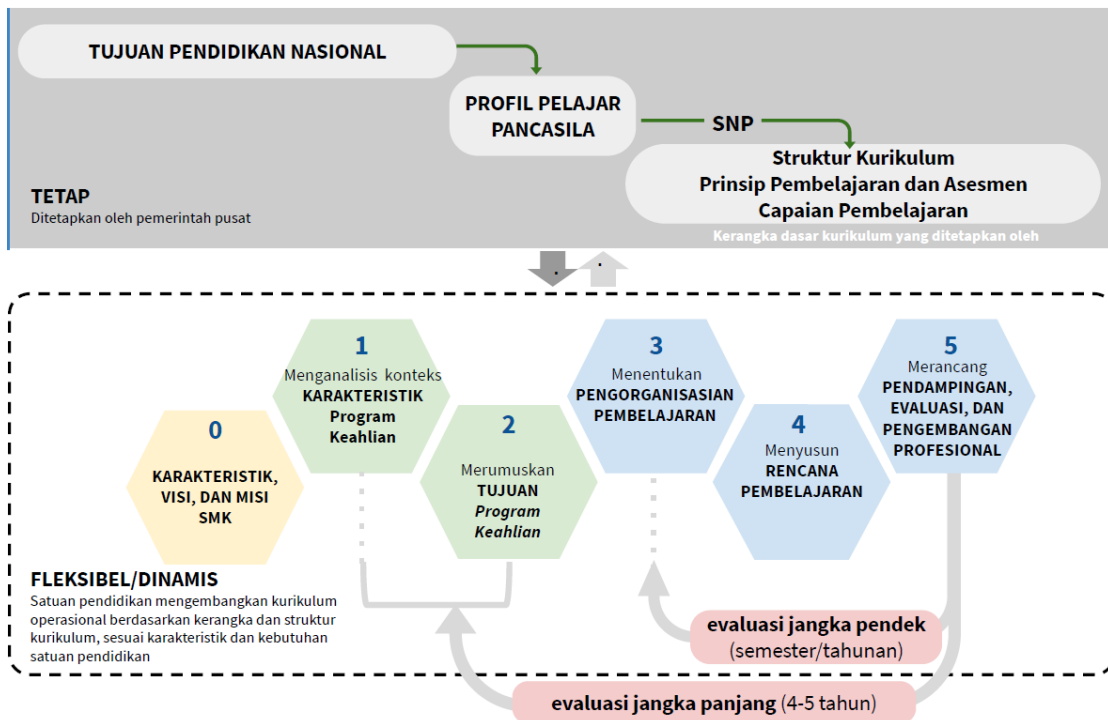
- 1) Tujuan jangka panjang segala proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah
- 2) Kompetensi dan karakter yang perlu dikembangkan oleh setiap warga sekolah
- 3) Benang merah yang menyatukan segala praktik yang dijalankan di sekolah

Dari analisis konteks, dirumuskan karakteristik sekolah yang menggambarkan keunikan sekolah dalam hal peserta didik, sosial, budaya, guru, dan tenaga kependidikan. Untuk SMK, karakteristik melingkupi satuan pendidikan dan program keahliannya.

Gambar 1.4 berikut ini merupakan kerangka dasar dan struktur kurikulum dengan ilustrasi proses penyusunan kurikulum operasional di SMK.



Gambar 1. 4 Kerangka dasar dan struktur kurikulum SMK



Gambar 1. 5 Struktur Satuan Pendidikan SMK

Kemdikbud menentukan tema untuk setiap kegiatan penguatan yang diimplementasikan di satuan pendidikan SMK. Tiap tahun tema dapat berubah. Untuk tahun ajaran 2021/2022, ada 9 (sembilan) tema yang dikembangkan berdasarkan isu prioritas yang dinyatakan dalam Peta Jalan Pendidikan Nasional 2020-2035 dan kebutuhan dunia kerja.

- 1) Gaya Hidup Berkelanjutan.
- 2) Kearifan lokal.
- 3) Bhinneka Tunggal Ika.
- 4) Bangunlah Jiwa dan Raganya.
- 5) Suara Demokrasi.
- 6) Berekayasa dan Berteknologi untuk Membangun NKRI.
- 7) Kewirausahaan.
- 8) Kebekerjaan.
- 9) Budaya Kerja.

Catatan untuk tema 1-7 berlaku sama untuk semua satuan pendidikan. Sedangkan untuk nomor 8 dan 9 merupakan tema khas untuk SMK. SMK dapat mengembangkan tema menjadi topik yang lebih spesifik, sesuai dengan budaya, kondisi sekolah, dan kebutuhan dunia kerja. Setiap SMK wajib melaksanakan tema nomor 8 dan 9, ditambah dengan minimal satu tema dari tema-tema nomor 1 s.d. nomor 7.

1.5 Rekomendasi

Ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan yaitu:

- 1) Perlu sinergi antara dunia pendidikan dan dunia industri dalam penyusunan kurikulum pendidikan vokasi;
- 2) Perlu adanya kesamaan pandangan dan pemahaman bahwa pendidikan vokasi merupakan tanggungjawab bukan hanya pemerintah tapi juga masyarakat, dan industri.
- 3) Lembaga vokasi baik tingkat menengah dan tinggi memerlukan kehadiran fihak industry yang bisa dikemas melalui kelas industri atau dosen tamu;
- 4) Dunia pendidikan dan IDUKA perlu melakukan evaluasi regular dan berkelanjutan untuk kesuksesan program pendidikan vokasi;
- 5) Pihak sekolah/ perguruan tinggi perlu menyediakan event yang terpolo dan tempat terkait rekrutmen pekerjaan yang ditawarkan industri.

1.6 Rangkuman

Kurikulum merdeka yang dicanangkan kementerian sebagai kebijakan kurikulum di level pendidikan vokasi baik jenjang menengah maupun tinggi memberikan arah dan ruang untuk mendekatkan dan mensinergikan hubungan antara dunia dan industri. Keterlibatan industri dalam penyusunan kurikulum sangat membantu dalam hal mempersiapkan peserta didik untuk lebih siap memasuki dunia kerja. Program dosen tamu dan kelas indutri di lingkungan pendidikan dapat mendorong atmosfir akademik lebih hidup.

1.7 Referensi

- 1) Kurniawan, N. A., Saputra, R., Daulay, A. A., & Zubaidah, Z. (2020, August). Implementasi Prinsip-prinsip Merdeka Belajar Bagi Calon Konselor. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang* (pp. 69-72).
- 2) Sugiri, W. A., & Priatmoko, S. (2020). Perspektif Asesmen Autentik Sebagai Alat Evaluasi Dalam Merdeka Belajar. *At-Thullab*, 4(1), 53-61.
- 3) Ramadania, F., & Aswadi, D. (2020). Blended Learning dalam Merdeka Belajar Teks Eksposisi. *STILISTIKA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 5(1), 10-21.
- 4) Tohir, M. (2020). Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka.
- 5) Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan Pendidikan Merdeka Belajar (Telaah Metode Pembelajaran). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1).
- 6) Izza, A. Z., Falah, M., & Susilawati, S. (2020). Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Era Merdeka Belajar. *Konferensi Ilmiah Pendidikan 2020*, 1(1), 10-15.

- 7) Handayani, P. (2020, September). Model Pengembangan Kurikulum untuk Memenuhi Kebutuhan Merdeka Belajar Mahasiswa Politeknik. In *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* (Vol. 11, No. 1, pp. 1207-1212).
- 8) Faiz, A., & Kurniawaty, I. (2020). Konsep Merdeka Belajar Pendidikan Indonesia Dalam Perspektif Filsafat Progresivisme. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 12(2), 155-164.
- 9) Suhartoyo, E., Wailissa, S. A., Jalarwati, S., Samsia, S., Wati, S., Qomariah, N., ... & Isa, H. M. (2020). Pembelajaran Kontekstual Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 1(3), 161-164.
- 10) Tohir, M. (2019). Empat Pokok Kebijakan Merdeka Belajar.
- 11) Surtika, I. Y. (2020). Praktik Merdeka Belajar dalam Situasi Covid-19 (Sebuah Pengalaman Memimpin dari Rumah dalam Situasi Pandemi Covid-19 di SMKN 1 Pacet). *simpuljuara*, 2(2), 66-72.
- 12) Priatmoko, S., & Dzakiyyah, N. I. (2020). Relevansi Kampus Merdeka Terhadap Kompetensi Guru Era 4.0 Dalam Perspektif Experiential Learning Theory. *AT-THULLAB*, 4(1), 1-15.
- 13) Izza, A. Z., Falah, M., & Susilawati, S. (2020). Studi Literatur: Problematika Evaluasi Pembelajaran dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Era Merdeka Belajar. *Konferensi Ilmiah Pendidikan 2020*, 1(1), 10–15.
- 14) Fitriani, Y., & Aziz, I. A. (2019, March). Literasi Era Revolusi Industri 4.0. In *Prosiding Seminar Nasional Bahasa dan Sastra Indonesia (SENASBASA)* (Vol. 3, No. 1).
- 15) Ibda, H., & Rahmadi, E. (2018). Penguatan literasi baru pada guru madrasah ibtdaiyah dalam menjawab tantangan era revolusi industri 4.0. *JRTIE: Journal of Research and Thought of Islamic Education*, 1(1), 1-21.
- 16) Mustaghfiroh, S. (2020). Konsep “Merdeka Belajar” Perspektif Aliran Progresivisme John Dewey. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 3(1), 141-147.
- 17) Istiq'faroh, N. (2020). Relevansi Filosofi Ki Hajar Dewantara Sebagai Dasar Kebijakan Pendidikan Nasional Merdeka Belajar di Indonesia. *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 1-10.
- 18) Salleh, N. N. H. M., & Puteh, S. (2017). A review of the 21st century skills in technical vocational education and training (TVET). *Advanced Science Letters*, 23(2), 1225-1228.

BAB IB

SMK PUSAT KEUANGGULAN

1.8 Pendahuluan

Tantangan SMK saat ini masih sulit menjawab kebutuhan dunia kerja seperti ketidaksesuaian kompetensi, rendahnya soft skill/hard skill, dan kerjasama yang baik antara SMK dan dunia industri sehingga kondisi ini perlu dibenahi. Secara khusus Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi menandai beberapa tantangan sebagai berikut. a) Kesempatan peningkatan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas SMK sesuai kebutuhan dunia kerja masih sedikit; b) Sinergi pemangku kepentingan, termasuk dunia kerja, pada program pengembangan SMK masih kurang; c) Belum semua SMK mengembangkan kurikulum bersama dunia kerja; d) Belum semua SMK memiliki fasilitas yang sesuai standar; e) Manajemen sekolah masih cenderung terbebani hal-hal administratif. Atas dasar ini maka perlu ada solusi komprehensif untuk menjawab tantangan dalam rangka membenahi kondisi SMK sejalan dengan kebutuhan dunia kerja. Dalam hal ini program SMK Pusat Keunggulan diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan yang disebutkan di atas.

1.9 Kebijakan

- 1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN 20/2003).
- 2) Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan.
- 3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) / Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
- 4) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020-2024.
- 5) Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 17/M/2021 tentang Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan.

Kepmendikbud Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan - Secara umum bahwa Program SMK Pusat Keunggulan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang terserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha melalui keselarasan pendidikan vokasi yang mendalam dan menyeluruh dengan dunia kerja serta diharapkan menjadi pusat peningkatan kualitas dan rujukan bagi SMK lainnya. Adapun sasaran program

SMK Pusat Keunggulan adalah pemangku kepentingan di daerah, pengawas sekolah, kepala SMK, guru SMK, dan tenaga kependidikan lainnya di SMK.

Kriteria Pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan:

- 1) SMK yang sudah mempunyai Nomor Pokok Satuan Pendidikan Nasional (NPSN) dan terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik)
- 2) Memiliki guru tersertifikasi dari dunia kerja
- 3) Memiliki kerja sama dan kemitraan dengan dunia kerja paling sedikit penyesuaian kurikulum dan pelaksanaan praktik kerja lapangan
- 4) Memiliki rencana aksi pengembangan SMK
- 5) Memiliki akreditasi minimal B
- 6) Status kepemilikan/penggunaan atas lahan untuk: SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah merupakan milik pemerintah daerah/lembaga pemerintah/badan usaha milik daerah; dan SMK yang diselenggarakan oleh masyarakat merupakan milik badan penyelenggara SMK, yang menerima bantuan Program SMK Pusat Keunggulan untuk pembangunan fisik
- 7) Memiliki paling sedikit 216 (dua ratus enam belas) peserta didik, kecuali:
 - SMK yang berada di daerah khusus yang ditetapkan Kemendikbud; dan
 - SMK yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah yang berada pada wilayah dengan kondisi kepadatan penduduk yang rendah dan secara geografis tidak dapat digabungkan dengan sekolah lain,
- 8) Tidak sedang memperoleh bantuan dana alokasi khusus fisik pada tahun berkenaan
- 9) Memiliki daya listrik yang cukup untuk menjalankan peralatan praktik
- 10) Memiliki akun media sosial sekolah
- 11) Memiliki lahan untuk pembangunan tempat praktik bagi SMK yang menerima bantuan Program SMK Pusat Keunggulan untuk pembangunan fisik
- 12) Memiliki gedung untuk renovasi/ rehabilitasi minimal umur bangunan 5 (lima) tahun bagi SMK yang menerima bantuan Program SMK Pusat Keunggulan untuk pembangunan fisik
- 13) Tidak memiliki tunggakan laporan bantuan pemerintah dari Direktorat SMK tahun anggaran sebelumnya
- 14) Mendapatkan surat dukungan/rekomendasi dari pemerintah daerah Provinsi

Tahapan Seleksi Program SMK Pusat Unggulan Tahun 2021

- 1) Pembentukan tim seleksi

Tim seleksi SMK sebagai pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi, terdiri atas: tim internal Direktorat Jenderal pendidikan Vokasi; dan tim eksternal dari unsur akademisi dan praktisi/forum pengarah vokasi.

2) Penilaian usulan SMK sebagai pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan

Tim seleksi melakukan penilaian berdasarkan analisis Dapodik, analisis dokumen usulan sebagai SMK pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan, dan analisis kualitas kemitraan dengan dunia kerja yang telah dan akan dilaksanakan.

3) Usulan penetapan SMK pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan

Tim seleksi menyampaikan usulan penetapan SMK pelaksana Program SMK Pusat Keunggulan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi dengan melampirkan hasil penilaian usulan sebagaimana dimaksud dalam angka 2.

1.10 Pelaksanaan dan Hasil

1.3.1 Bentuk Keselarasan Mendalam dan Menyeluruh SMK PK dengan Dunia Kerja

Bentuk keselarasan (*link & match*) ini mencerminkan representasi keterlibatan dunia kerja di segala aspek penyelenggaraan pendidikan vokasi. Formula 8+i *link and match* diwujudkan melalui strategi berikut.

- 1) Kurikulum disusun bersama termasuk penguatan aspek softskills dan karakter kebermanfaatan untuk melengkapi aspek hardskills yang sesuai kebutuhan dunia kerja;
- 2) Pembelajaran berbasis project riil dari dunia kerja (PBL) untuk memastikan hardskills akan disertai softskills dan karakter yang kuat;
- 3) Jumlah dan peran guru/instruktur dari industri dan ahli dari dunia kerja ditingkatkan secara signifikan (sampai minimal mencapai 50 jam/semester/program keahlian);
- 4) Praktik kerja lapangan/industry minimal 1 semester;
- 5) Sertifikasi kompetensi yang sesuai standar dan kebutuhan dunia kerja (bagi lulusan dan bagi guru/instruktur);
- 6) Update teknologi dan pelatihan bagi guru/instruktur secara rutin dari dunia kerja;
- 7) Riset terapan mendukung *teaching factory* yang bermula dari kasus atau kebutuhan;
- 8) Komitmen serapan lulusan oleh dunia kerja.

Sedangkan “i” merepresentasikan berbagai kemungkinan kerja sama yang dapat dilakukan dengan dunia kerja, antara lain: beasiswa dan/atau ikatan dinas, donasi dalam bentuk peralatan laboratorium, atau dalam bentuk lainnya, dan lain sebagainya.

Terkait pengembangan SMK maka dapat ditelusuri dari fase bagaimana kebijakan SMK diterapkan. Dimulai dari SMK revitalisasi (2019), SMK *center of excellence* (2020), dan SMK Pusat Keunggulan (2021). Fokus SMK revitalisasi pada peningkatan mutu dan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran sesuai dengan standar dunia kerja dengan sektor maritim, pariwisata, pertanian, industri kreatif, dan teknologi. Sementara SMK *center of excellence* berfokus pada peningkatan pembelajaran dunia kerja peningkatan kompetensi guru dan kepala SMK, serta sarana dan prasarananya dengan prioritas utama (pemesinan dan konstruksi, ekonomi kreatif, *hospitality, care services*) serta prioritas lain (kerja sama luar negeri). Sedangkan SMK PK memiliki visi menghasilkan lulusan yang terserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha melalui keselarasan pendidikan vokasi yang mendalam dan menyeluruh dengan dunia kerja, serta menjadi rujukan/ pengimbas dalam peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Lulusan SMK PK diproyeksikan untuk bisa bekerja, melanjutkan studi, atau berwirausaha.

1.3.2 Dukungan Kemendikbud Dalam Program SMK Pusat Keunggulan

Ada enam dukungan yang diberikan kementerian dalam mengimplementasikan program SMK PK yaitu sebagai berikut.

- 1) Penguatan SDM SMK PK meliputi penguatan kepala sekolah, pengawas sekolah, dan guru melalui program pelatihan dan pendampingan intensif untuk mewujudkan manajemen dan pembelajaran berbasis dunia kerja;
- 2) Pembelajaran kompetensi siap kerja dan berkarakter melalui penyelenggaraan pembelajaran yang berorientasi pada penguatan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dan pengembangan karakter yang sesuai nilai nilai Pancasila;
- 3) Penguatan belajar praktik peserta didik melalui Penyelenggaraan pembelajaran yang berorientasi pada penguatan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dan pengembangan karakter yang sesuai nilai nilai Pancasila;
- 4) Manajemen sekolah berbasis data melalui pendampingan pada sekolah untuk melaksanakan manajemen berbasis sekolah, termasuk perencanaan berdasarkan evaluasi data dan penggunaan platform digital;
- 5) Pendampingan oleh perguruan tinggi dengan cara pendampingan pada sekolah untuk melaksanakan manajemen berbasis sekolah, termasuk perencanaan berdasarkan evaluasi data dan penggunaan platform digital;
- 6) Sinergi pemerintah pusat dan daerah dengan cara kolaborasi dan koordinasi intens antara pemerintah pusat dan daerah yang dilakukan secara intens untuk menciptakan dukungan penyelenggaraan SMK Pusat Keunggulan yang berkesinambungan.

Gambar 1.6 mengilustrasikan empat tahapan transformasi SMK PK mulai dari SMK PK level 1 sampai dengan level 4. Tahapan proses transformasi ini digunakan sebagai panduan dalam pengembangan SMK PK. Program SMK PK akan mengakselerasi sekolah untuk bergerak 1 s.d. 2 tahap lebih maju dalam waktu 3 tahun ajaran.

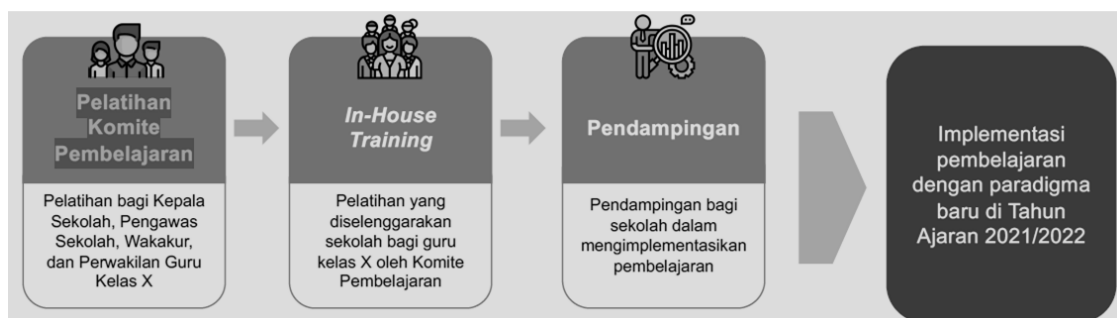


Gambar 1. 6 Tahapan proses transformasi aspek vokasi

Dalam implementasinya, program SMK PK melakukan inovasi melalui pendampingan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dengan pengalaman dan rekam jejak baik bekerja sama dengan dunia kerja diharapkan membantu mempercepat akses SMK untuk bermitra dengan dunia kerja serta memperkuat SMK dalam perencanaan dan pengelolaan program. Selain itu mendorong kesinambungan PT dan SMK dalam pengembangan kepakaran/kompetensi keahlian dan berjejaring. Dan mewujudkan praktik baik kemitraan dunia kerja dan pendidikan vokasi dalam mendorong pertumbuhan ekosistem vokasi.

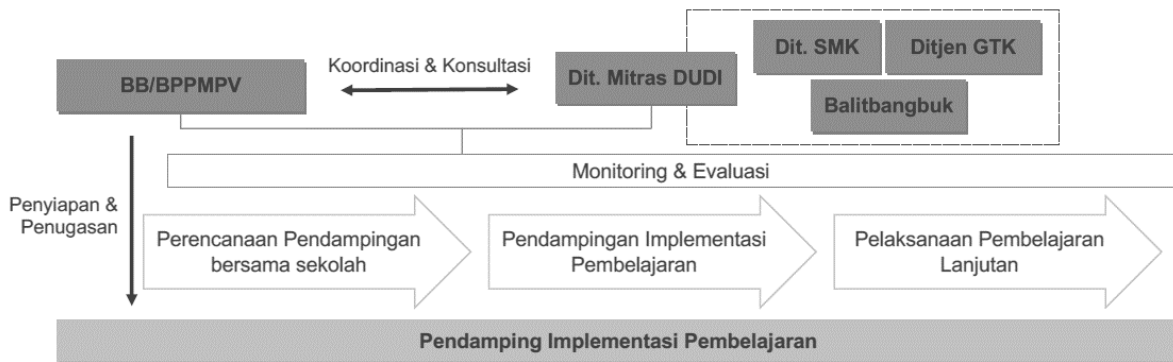
1.3.3 Pendampingan Implementasi Pembelajaran Dalam Program SMK PK

Perjalanan sekolah untuk dapat mengimplementasikan pembelajaran pada SMK Pusat Keunggulan mulai dari pelatihan komite pembelajaran, *In-house training*, pendampingan. Proses pendampingan dimulai dari sejak *In-House Training* yang dilaksanakan di sekolah sebagaimana gambar berikut.



Gambar 1. 7 Tahapan implementasi pembelajaran dengan paradigma baru

Program pendampingan SMK Pusat Keunggulan merupakan upaya kolaboratif berbagai unit di Kemendikbudristek untuk membantu sekolah agar mampu menerapkan pembelajaran dengan paradigma baru di sekolah secara efektif dan efisien, sehingga membentuk peserta didik yang kompeten, terampil dan berkarakter. Mekanisme pendampingannya seperti terlihat pada Gambar 1.8.



Gambar 1. 8 Mekanisme pendampingan pembelajaran pada program SMK PK

Pendampingan menyeluruh dan mendalam dalam program SMK Pusat Keunggulan dirancang untuk mendorong sekolah menghasilkan lulusan yang terserap di dunia kerja atau menjadi wirausaha melalui keselarasan pendidikan vokasi dengan dunia kerja, serta menjadi rujukan/pengimbas dalam peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Pendampingan oleh perguruan tinggi dimaksudkan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan, serta mengembangkan potensi yang ada di sekolah, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan Program SMK Pusat Keunggulan. Membantu sekolah dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kegiatan yang efektif dan efisien. Sementara, pendampingan pembelajaran dimaksudkan untuk mendampingi implementasi pembelajaran dengan paradigma baru di sekolah, memfasilitasi diskusi forum antar guru agar dapat melakukan *continuous improvement*.

1.3.4 Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Dan Budaya Kerja

Berangkat dari cita cita luhur para pendiri bangsa yang tertuang dalam Undang undang Dasar 1945 nilai nilai luhur kearifan lokal Indonesia dan dari filosofi pendidikan Ki Hadjar Dewantara, lahirlah visi pendidikan yang merupakan interpretasi dari semua nilai nilai luhur tersebut Visi yang menyatakan tujuan pendidikan Indonesia, dan profil pelajar yang dicita citakan, yaitu Profil Pelajar Pancasila. Adapun visi pendidikan Indonesia yaitu mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila. Demikian makan Profil Pelajar Pancasila mengandung makna “Pelajar Indonesia

merupakan pelajar sepanjang hayat yang kompeten, berkarakter, dan berperilaku sesuai nilai nilai Pancasila”.

Tabel 1. 1 Dimensi dan sub elemen dari profil pelajar Pancasila

No	Dimensi	Deskripsi
1	Beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia	a. Ahlak beragama b. Ahlak pribadi c. Ahlak kepada manusia d. Ahlak kepada alam, dan e. Ahlak bernegara
2	Berkebinekaan global	a. Mengetahui dan menghargai budaya b. Kemampuan komunikasi intercultural dalam berinteraksi dengan sesama dan c. Refleksi dan tanggung jawab terhadap pengalaman kebinekaan.
3	Bergotong-royong	a. Kolaborasi b. Kepedulian dan c. Berbagi
4	Mandiri	a. kemandirian keadaan seseorang dapat berdiri sendiri b. tidak bergantung kepada orang lain
5	Bernalar kritis	a. Memperoleh dan memproses informasi dan gagasan b. Menganalisis dan mengevaluasi penalaran c. Merefleksi pemikiran dan proses berfikir d. Mengambil keputusan
6	Kreatif	a. Menghasilkan gagasan yang orisinal dan b. Menghasilkan karya dan tindakan yang orisinal

1.11 Lesson Learned dan Tantangan

SMK mengimplementasikan kurikulum merdeka sejak SMK tersebut ditetapkan sebagai SMK Pusat Keunggulan. Sebagai contoh SMKN 5 Jember menerapkan kurikulum merdeka mulai 18 Juli 2022. Kriteria yang telah dimiliki sekolah sehingga dapat menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar adalah sebagai berikut.

- 1) Adanya penetapan sebagai SMK PK;
- 2) Mengikuti Pelatihan Komite Pembelajaran (PKP);
- 3) Melaksanakan In-House Training (IHT) Implementasi Kurikulum Merdeka;
- 4) Telah menyusun kurikulum operasional (KOSP);
- 5) Adanya pendampingan Implementasi Pembelajaran kurikulum Merdeka, misal dari BBPPMPV.

Mata pembelajaran yang dirancang dalam mengimplementasikan pembelajaran di kelas yaitu mata pelajaran konsentrasi keahlian melalui *Project Based Learning* (PjBL).

Tabel 1. 2 Contoh Struktur Kurikulum Konsentrasi Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian.

No	Mata Pelajaran	Kelas								
		X			XI			XII		
		Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun	Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun	Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun
A. KELOMPOK MATA PELAJARAN UMUM										
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	90	18	108	90	18	108	36	18	54
2	Pendidikan Pancasila	54	18	72	54	18	72	36	-	36
3	Bahasa Indonesia	108	36	144	90	18	108	36	18	54
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	90	18	108	54	18	72	-	-	-
5	Sejarah	54	18	72	54	18	72	-	-	-
6	Seni Budaya	54	18	72	-	-	-	-	-	-
7	Muatan Lokal (Bahasa Daerah Jawa)	72	-	72	72	-	72	36	-	36
	Jumlah JP Mata Pelajaran Umum (A) :	450	126	576	342	90	432	108	36	144
B. KELOMPOK MATA PELAJARAN KEJURUAN										
1	Matematika	108	36	144	90	18	108	54	-	54
2	Bahasa Inggris	108	36	144	108	36	144	72	-	72
3	Informatika	108	36	144	-	-	-	-	-	-
4	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial	162	54	216	-	-	-	-	-	-
5	Dasar-dasar Program Keahlian Agroteknologi Pengolahan Hasil Pertanian	432	-	432	-	-	-	-	-	-
6	Konsentrasi Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	-	-	-	648	-	648	396	-	396
7	Projek Kreatif dan Kewirausahaan	-	-	-	180	-	180	90	-	90
8	Praktik Kerja Lapangan	-	-	-	-	-	-	792	-	792

No	Mata Pelajaran	Kelas								
		X			XI			XII		
		Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun	Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun	Alokasi Intrakurikuler Per Tahun	Alokasi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Per Tahun	Total JP per tahun
9	Mata Pelajaran Pilihan *) - Fisika - Marketing Digital - Bahasa Jepang	-	-		144	-	144	108	-	108
	Jumlah Kelompok Mata Pelajaran Kejuruan (B)	918	162	1.080	1.170	54	1.224	1.512	-	1.512
	Total (A+B)	1.368	288	1.656	1.512	144	1.656	1.620	36	1.656

*) Dapat dipilih dua mapel

SMKN 5 Jember terpilih sebagai SMK CoE di bidang Sektor Lainnya pada Kompetensi Keahlian Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHP). Namun harus berdampak pada 12 Kompetensi Keahlian di SMK Negeri 5 Jember dan berdampak pula pada SMK Lainnya. Kerjasama dengan Iduka utama untuk Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian (APHP) adalah dengan PT Mitra Tani Dua Tujuh, Jember yang lini produksi utamanya adalah Kedelai EDAMAME yang diekspor ke Jepang. Bentuk kerjasamanya antara lain adalah Praktik Kerja Lapangan, magang Industri bagi Guru dan Siswa, Penjualan Produk Edamami di Outlet SMKN 5 Jember, dan Perekrutan Tenaga Kerja.

Adapun isu-isu SMK PK dilihat dari keunggulannya antara lain mengenai sinkronisasi kurikulum, implementasi kurikulum merdeka, BLUD, teaching factory, SMK membangun desa, uji sertifikasi kompetensi, link and match, PjBL, SMK sebagai CEO, dan lain-lain. Di sisi lain hal demikian merupakan tantangan dalam pengembangan SMK agar menjadi pusat keunggulan misalnya persoalan SDM yang belum kompeten, sarana dan sarana yang belum memadai, masih terjadi mismatch antara sekolah dan industry, mindset guru dan kepala sekolah masih belum mengarah ke technopreneurship, belum dapat menangkap peluang pasar kerja, kurikulum belum merdeka, belum siap teaching factory, dan lain-lain.

1.12 Rekomendasi

Ada beberapa hal yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut.

- 1) Transformasi pengembangan SMK menuju SMK PK merupakan suatu keniscayaan;
- 2) Setiap SMK hendaknya mempersiapkan diri agar siap bermetamorfosa menjadi SMK PK;
- 3) Implementasi kurikulum merdeka yang melibatkan industry di SMK PK perlu terus ditingkatkan;
- 4) SMK PK perlu terus meningkatkan grade keunggulannya sampai betul-betul memenuhi level 4;
- 5) SMK PK perlu terus mengembangkan teaching factory agar dapat mengarahkan sekolahnya ke arah kemandirian dan menghasilkan banyak peluang income generating unit;
- 6) SMK perlu memastikan pepadanan kompetensi keahlian yang diajarkan sekolahnya dengan industri mitranya.

1.13 Rangkuman

SMK Pusat Keunggulan merupakan program transformasi pengembangan SMK menuju pusat keunggulan di bidang pendidikan vokasi jenjang pendidikan menengah. SMK dengan kriteria *link and match* dengan DUDI juga keterserapan dunia kerja yang baik serta kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan dan menunjukkan level keunggulan SMK tersebut ke khalayak luas. SMK yang memenuhi persyaratan sebagai pusat keunggulan seyogiannya dapat memberikan imbas dan manfaat ke sekolah lain di sekitarnya apakah dalam skala lokal, nasional, bahkan regional. Dalam implementasinya, program SMK PK bersinergi dengan pendampingan oleh perguruan tinggi, balai besar penjaminan mutu pendidikan vokasi, dan juga industri. Meski demikian masih terdapat isu-isu yang dihadapi SMK PK seperti persoalan SDM yang belum memadai, kurikulum yang belum melibatkan industri, ketersediaan sarana, kurangya industri mitra dan lain-lain.

1.14 Referensi

- 1) Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2022, Panduan Pengembangan Kurikulum Operasional di Satuan Pendidikan.
- 2) Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, 2022, Panduan Pembelajaran dan Asesmen Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah.
- 3) Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021, Materi Sosialisasi Kurikulum pada SMK Pusat Keunggulan Tahun 2021.
- 4) Direktorat Kemitraan Dan Penyelarasan Dunia Usaha Dan Dunia Industri Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021, Materi Pendampingan Implementasi Pembelajaran Dalam Program SMK Pusat Keunggulan.
- 5) Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021, Materi Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Dan Budaya Kerja.
- 6) Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021, Pembelajaran Pada Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan.
- 7) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021, Buku Saku SMK Pusat Keunggulan

BAB II

LINK AND MATCH PENDIDIKAN VOKASI DAN DUDI

2.1 Pendahuluan

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) melalui Direktorat Jenderal Pendidikan vokasi (Ditjen DIKSI) pada 2021 untuk *Link and Match* Sekolah Menengah Vokasi (SMK) / Perguruan Tinggi (PTV) dan dunia usaha (DUDI). Jika program ini dieksplorasi lebih lanjut, program ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 1989. Menurut artikel (Disas, 2018), *Link and Match* merupakan salah satu kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada saat itu, dan difokuskan pada pengkajian potensi dan penyediaan kompetensi lulusan pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan kata lain, paradigma bergeser dari berpikiran penawaran menjadi berpikiran permintaan. Jika program ini berhasil, mungkin bisa menurunkan jumlah lulusan PTV dan SMK yang menganggur. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 29 Tahun 1990 memperkuat landasan *Link and Match*, khususnya pada Pasal 29 Ayat 2. Peraturan Menteri Perindustrian (Permenperin) Nomor 3 Tahun 2017 merupakan salah satu langkah yang dilakukan untuk menjamin keberhasilan inisiatif revitalisasi SMK. *Link and Match* menawarkan wawasan filosofis tentang masa depan SDM, kualitas dan keunggulan, profesionalisme, nilai tambah, dan efisiensi. *Link and Match* berkaitan dengan prosedur interaktif yang memberikan hasil yang sesuai (Cahyanti et al., 2018). Secara teoritis, istilah "*link and match*" dan "*suitability*" menyinggung seberapa baik lulusan sistem pendidikan telah mampu menghubungkan dan mencocokkan kompetensi mereka dengan kebutuhan tenaga kerja. Pernyataan ini menyiratkan bahwa semua pihak yang terlibat di tempat kerja, termasuk industri, harus dapat menciptakan kerja sama dengan sektor pendidikan.

2.2 Kebijakan

Sesuai dengan arahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Dalam sistem pendidikan di Indonesia sangat memperhatikan hubungan antara praktik pendidikan dan kebijakan pendidikan nasional yang memuat kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar

pengelolaan, standar pembiayaan, serta standar penilaian. Dari aspek-aspek ini tentunya banyak kebijakan pendidikan yang dibuat dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Salah satu kebijakan pendidikan yang telah dibuat adalah *Link and Match* pada dunia pendidikan. *Link and Match* adalah penggalan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja ke depan. Diharapkan paradigma orientasi pendidikan tidak lagi *supply minded* tapi lebih *demand minded* (kebutuhan pasar). *Link and Match* berawal dari, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 29 Tahun 1990 Pasal 29 Ayat 2, terkait instruksi untuk mempersiapkan siswa Sekolah Menengah Vokasi (SMK) menjadi tenaga siap kerja, menjadi dasar perancangan kebijakan *Link and Match*.

Pada Permenperin No. 03/M-IND/PER/1/2017 *Link and Match* sebagai alternatif dalam menjebatani tingginya angka putus sekolah pada jenjang sekolah menengah, angka pengangguran, tingginya lowongan kerja tak terisi, dan rendahnya kualitas pekerja. Dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja industri yang terampil dan kompeten, diperlukan pendidikan berbasis kompetensi yang *Link and Match* dengan industri. Tujuan *Link and Match* sebagai peningkatan kompetensi, kecakapan hidup (*life skill*), kapasitas sumber daya manusia, agar dapat memenuhi kebutuhan pasar, terutama industri atau lebih sering disebut bersaing tingkat global (Arie Wibowo Khurniawan, S.Si., 2015).

Permasalahan dalam mengurangi pengangguran muda diharapkan bisa terjawab dengan hadirnya *Link and Match* dalam dunia pendidikan vokasi. Pemerintah berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia industri, memfokuskan pada satu juta tenaga kerja industri tersertifikat. Sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2016, bahwa Kementerian Perindustrian ditugaskan meningkatkan kerja sama dengan dunia usaha, untuk memberikan akses yang lebih luas bagi siswa SMK untuk melakukan paktek kerja lapangan dan magang industri bagi guru (Kemenkumham, 2017)

2.3 Pelaksanaan dan Hasil

Menurut pola sasaran Kementerian Pendidikan Nasional untuk menerapkan kecakapan hidup (Syafriadi, M. 2017), pendidikan vokasi berhasil menghasilkan lulusan dengan indikator keberhasilan sebagai berikut: Lulusan bekerja di bidangnya, ada masa tenggang maksimal satu tahun setelah lulus, setidaknya 75% lulusan terserap, dan 5% lulusan melanjutkan untuk memulai bisnis mereka sendiri.

Keuntungan dari program *Link and Match* meliputi:

- 1) Kompetensi Tenaga Kerja Seperti Jobdesc

Tenaga kerja yang dapat diandalkan di beberapa industri khusus dapat disiapkan dengan bantuan program *Link and Match*. Ini berarti bahwa banyak keterampilan yang akan dipelajari

akan disesuaikan dengan persyaratan pekerjaan atau posisi tertentu dalam suatu organisasi atau tempat kerja.

2) Memenuhi Kebutuhan Industri Lebih Cepat

Link and Match juga diharapkan dapat meningkatkan kecepatan lulusan pendidikan vokasi dapat merespon permintaan pasar. Tenaga kerja diserap pada tingkat yang lebih cepat. Di sisi lain, sektor ini juga akan mendapat untung dari kemampuan untuk dengan cepat menemukan tenaga kerja yang lebih berkualitas, terampil secara teknis, dan kompeten.

3) Memperoleh Pengalaman dengan Kualifikasi

Mengingat bahwa praktik memainkan peran yang lebih besar dalam pendidikan vokasi daripada teori, pengalaman yang diperoleh akan lebih tinggi. Karena itu, melamar pekerjaan saja sudah cukup. Selain itu, memiliki kelas industri dan pengalaman magang harus sangat bermanfaat untuk meningkatkan CV Anda dan membuatnya lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan.

4) Memperoleh *hard skill* dan *soft skill*

Lulusan vokasi tidak hanya dipersiapkan dengan *hardskill* yang memenuhi *job description* dengan terjun langsung ke lapangan saat magang dan kelas industri. Itu juga dilengkapi dengan *soft skill*, yang sangat membantu untuk karir.

Agar *Link and Match* dapat diimplementasikan, kondisi berikut harus dipenuhi:

- 1) Kurikulum bersama antara dunia usaha dan lembaga pendidikan diharapkan.
- 2) Sinkronisasi kurikulum dilakukan secara teratur. dapat membuat kurikulum bagi mahasiswa vokasi sesuai dengan tuntutan sektor tersebut. Selain itu, sektor ini harus menyediakan instruktur atau pembicara tamu yang bertugas untuk benar-benar mengajar siswa dalam pendidikan vokasi.
- 3) Pemberian magang kepada siswa SMK dan mahasiswa vokasi dirancang secara kooperatif oleh pihak industri dan pendidikan vokasi.
- 4) Tersedianya sertifikasi untuk kecakapan. Ini adalah cara konkret untuk mengevaluasi pengetahuan dan kemampuan lulusan sekolah vokasi.
- 5) Komitmen industri untuk merekrut lulusan SMK.

Tindakan berikut dapat diambil untuk mempraktikkan prinsip *Link and Match* (Listiana, 2012):

1) Pengembangan Kurikulum Pendidikan

Untuk menciptakan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan masyarakat, lembaga pendidikan harus lebih terintegrasi dengan dunia industri. Kurikulum harus ditetapkan dengan memperhatikan terobosan ilmu pengetahuan dan teknologi yang muncul di masyarakat.

2) Peningkatan Sarana dan Prasarana

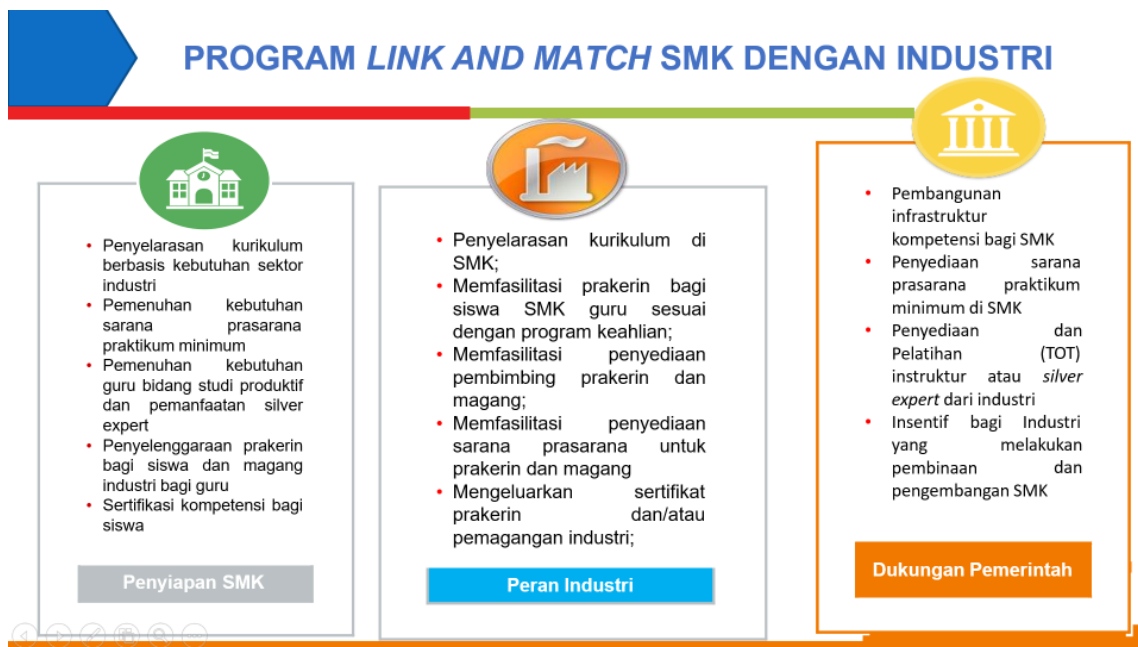
Untuk memperkuat relevansi program pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dan mempermudah penerapan kebijakan *Link and Match*, diperlukan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini diperlukan untuk mendukung pelaksanaan penelitian di bidang industri dan praktik lainnya.

3) Meningkatkan Kualitas Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar harus mampu bersaing dengan pekerja lain. Selain itu, ada persyaratan untuk fleksibilitas staf pengajar, yang dapat ditugaskan untuk bekerja di sektor industri kapan saja, dan sebaliknya, dengan pekerja industri memiliki kesempatan untuk bekerja di bidang pendidikan untuk jangka waktu tertentu.

4) Perbaiki Program Pendidikan

Program yang dituju adalah program yang menjawab kebutuhan masyarakat dalam rangka membangun keterkaitan antara program pendidikan dengan kebutuhan tersebut. Kebijakan *Link and Match* diharapkan dapat dijalankan dengan baik dengan relevansi program pendidikan.



Gambar 2. 1 Prinsip Link and Match dalam kaitannya dengan daya dukung bisnis dan pemerintah.

(Sumber: <https://docplayer.info/190056275-Program-link-and-match-smk-dengan-industri-badan-pengembangan-sumber-daya-manusia-industri-kementerian-perindustrian-ri.html>)

Adapun tahapan pendampingan dan pembentukan SMK berbasis kompetensi yang terhubung dan selaras dengan industri dapat dilihat pada Gambar 2.1, yang didasarkan pada Permenperin No. 3 Tahun 2017.



Gambar 2. 2 tahapan pendampingan dan pembentukan SMK berbasis kompetensi

(Sumber: <https://docplayer.info/190056275-Program-link-and-match-smk-dengan-industri-badan-pengembangan-sumber-daya-manusia-industri-kementerian-perindustrian-ri.html>).

Berikut adalah beberapa contoh kemitraan industri yang menguntungkan pendidikan vokasi SMK atau Politeknik:

1) Program *Link and Match*

Pendidikan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan industri dengan menyelaraskan kurikulum, meningkatkan kecakapan guru, memperbarui, dan membeli peralatan seminimal mungkin.

2) Program *Dual System*

Penerapan pendidikan yang terkoordinasi ke tempat kerja sejalan dengan persyaratan bisnis. dengan pembagian 70/30 antara praktik kerja dan teori.

3) Program D1

Pendidikan vokasi yang bersifat Taylor Made selama 1 tahun yang diselenggarakan bersama dengan industri, lulusannya di serap bekerja di industri.

4) Program *Silver Expert*

RPL (*Prior Learning Recognition*) digunakan untuk melaksanakan pengakuan akademik bagi pensiunan pekerja industri, dan guru serta administrator sekolah vokasi diimbau untuk mendaftar.

2.4 Lesson Learned dan Tantangan

Salah satu kebijakan pemerintah melalui Ditjen Pendidikan Vokasi menyampaikan program *Link and Match* paket 8 + 1 yang mencakup penyusunan kurikulum secara bersamaan, pembelajaran yang dilakukan berbasis project riil dari DUDI, mendatangkan guru tamu dari

DUDI untuk mengajar di satuan pendidikan, magang kerja di industri, sertifikasi kompetensi, pengajar yang harus di training oleh DUDI, riset terapan yang menghasilkan produk untuk masyarakat, adanya komitmen serapan siswa untuk kerja oleh DUDI, serta beasiswa maupun bantuan sarana prasarana dari DUDI. Hal tersebut sejalan dengan program magang yang merupakan mata kuliah wajib diikuti oleh mahasiswa semester 3 dan 4 di program studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun (Lisdiantini et al., 2022).

Link and Match antara lembaga dan industri sudah menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Lembaga TVET harus memiliki hubungan yang baik dengan industri terkait pengoptimalan pembelajaran dalam menyiapkan lulusan secara efektif dan efisien. Terdapat kesenjangan antara sistem pendidikan dengan pasar kerja dan industri di Indonesia. Lulusan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Adapun aspek-aspek yang harus diperhatikan untuk menghubungkan dan mencocokkan antara TVET dan kebutuhan industri adalah 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Lokasi dan 4) Waktu. Pemerintah sebagai regulator harus mampu mengontrol keempat aspek tersebut untuk memperkecil kesenjangan antara TVET dan kebutuhan industri.

Berdasarkan kajian literatur dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam vokasi di Indonesia, terdapat 9 aspek kunci, yaitu: a) Kebijakan dan strategi penyedia dan pengguna vokasi harus *Link and Match* kebijakan dan strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem TVET di Indonesia. b) Kurikulum lembaga vokasi harus merancang dan menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan industri. Kurikulum harus ditinjau dan diperbarui secara berkala untuk menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, metode belajar mengajar, kebutuhan pasar kerja dan industri, globalisasi, dan revolusi industri. Kurikulum harus dirancang dengan melibatkan industri terkait penyiapan tenaga kerja berkompeten tinggi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan adaptif. c) Pembelajaran dan pengajaran lembaga TVET harus menyediakan berbagai metode pembelajaran yang fleksibel untuk mengakomodasi keragaman kebutuhan siswa dan gaya belajar mereka seperti Project Based Learning, Work Based Learning, Distance Learning, E-Learning, Blending Learning. d) Kemitraan lembaga TVET harus memiliki program kemitraan dan kerjasama yang baik dengan industri terkait sebagai strategi peningkatan kualitas. Kerjasama antara TVET dan industri dapat dilakukan dalam bentuk pengembangan kurikulum, kunjungan industri, keterlibatan pakar industri sebagai dosen tamu, seminar dan workshop, magang mahasiswa, pelatihan guru, staf di industri, pelatihan staf industri di Lembaga TVET, penelitian, dan kegiatan lain yang relevan. e) Akreditasi lembaga TVET perlu diakreditasi oleh badan profesional untuk menjamin bahwa program tersebut relevan dengan kebutuhan industri.

f) TVET harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan vokasi baik dari segi investasi sarana dan prasarana, biaya pembelajaran, sertifikasi, uji kompetensi, dan biaya lainnya. g) Pembinaan Guru dan Staf Lembaga vokasi harus mengembangkan guru dan staf sebagai sumber daya utama dan terpenting melalui studi lanjutan, kursus pelatihan, seminar, lokakarya, dan magang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. h) Budaya dan suasana akademik lembaga TVET harus mengembangkan budaya untuk mempersiapkan siswa dan lulusan dalam keterampilan yang relevan dengan industri. i) Sarana dan prasarana lembaga vokasi harus menyediakan sarana dan prasarana dalam menunjang proses pembelajaran (Ali et al., 2020).

Kunci utama *Link and Match* TVET dan yang dibutuhkan industri: (1) Lingkungan belajar harus dirancang semirip mungkin dengan lingkungan kerja nyata, (2) Proses pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan cara yang sama, dengan operasi yang sama, alat yang sama, dan mesin yang sama dengan pekerjaan itu sendiri, (3) Siswa terbiasa berpikir dan bekerja sesuai kebutuhan dalam kerja nyata, (4) Memotivasi siswa untuk meningkatkan minat, pengetahuan, dan keterampilan pada tingkat yang setinggi-tingginya, (5) Hanya untuk siapa saja yang membutuhkan, menginginkan, dan mampu memanfaatkannya, (6) Membentuk pemikiran dan kebiasaan kerja secara terus menerus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, (7) Guru dan instruktur harus memiliki kompetensi dan pengalaman sukses, (8) Siswa harus memiliki kemampuan produktif minimal, (9) Perhatikan permintaan pasar kerja, (10) Siswa harus diberikan kebiasaan kerja dan karakter, (11) Mahasiswa harus diberikan sumber yang terpercaya dari pengalaman para ahli okupasi, (12) Siswa harus diberikan konten khusus sesuai dengan kebutuhan mereka di pasar kerja, (13) Memenuhi kebutuhan khusus kelompok mana pun ketika mereka membutuhkannya, (14) Metode pengajaran harus memperhatikan hubungan dengan siswa yang mempertimbangkan karakteristik khusus dari kelompok tertentu, (15) Manajemen dan administrasi harus fleksibel daripada kaku dan standar, (16) Membutuhkan dukungan keuangan yang memadai (Ali et al., 2020).

Pelaksanaan *Link and Match* SMK

Program *Link and Match* SMKN 6 Bandung memiliki kerjasama dengan industri sebanyak 6 jurusan, tetapi dalam perekrutan dengan industri sangat susah. SMKN 6 Bandung juga memiliki binaan industri. Pihak perusahaan menyeleksi siswa SMK 6 Bandung kurang lebih 40 siswa untuk memasuki kelas binaan industri. Siswa yang diikutkannya mulai dari kelas 11-12 dengan pola pembelajaran 1 bulan di sekolah 1 bulan di industri secara terus menerus. Siswa yang bisa melakukan ini hanya terbatas, karena kendala biaya transportasi dan akomodasi untuk melaksanakan program binaan industri. Kelas binaan yang dimiliki SMKN 6 Bandung

diantaranya: (1) Kelas Industri PT. SAMSUNG dan (2) Penggunaan Modul Pembelajaran melalui *Learning Management System* yang disediakan terbatas oleh PT. BUMA dan bisa diunduh oleh instruktur atau siswa kelas Industri PT. BUMA. Catatan: MoU dengan PT BUMA, mencakup semua Kompetensi Keahlian yang ada di SMKN 6 Bandung.

Selain itu juga bisa dilihat di SMK seperti SMK Raden Umar Said Kudus dan SMK Negeri 1 Lawang Wetan dengan adanya pengembangan *Link and Match*, program-program yang ada di sekolah bisa diwujudkan untuk meningkatkan cita sekolah tersebut. Pada kedua SMK tersebut telah menerapkan *Link and Match* dengan beberapa program yaitu (1) Koordinasi dengan DUDI, (2) MoU dengan DUDI, (3) Sinkronisasi kurikulum bersama DUDI, (4) Praktek kerja industri, (5) Uji Kompetensi Keahlian (UKK), (6) Pemagangan guru, (7) Program Bursa Kerja Khusus (BKK), (8) Program *teaching factory*. *Link and Match* akan berjalan efektif dengan pengorganisasian yang rapi dan tepat, disamping itu tak lepas juga dengan adanya faktor pendukung seperti pihak kelembagaan dan kuantitas siswa.

Upaya optimalisasi program *Link and Match* terlaksana yaitu dengan menambahkan materi sosialisasi kompetensi siswa agar dapat meningkatkan kesiapan kerja, keterlibatan DUDI pada penerimaan lulusan baru atau *fresh graduate* serta pengenalan pada kualifikasi yang dibutuhkan oleh pihak DUDI. Tujuan dari penambahan materi sosialisasi kompetensi siswa tak lain adalah pihak DUDI mengetahui sejauh mana siswa memiliki kompetensi, ragam kompetensinya dan kompetensi apa yang harus diterima oleh siswa. DUDI berperan pada penerimaan lulusan baru atau *fresh graduate* serta pengenalan pada kualifikasi yang dibutuhkan oleh pihak DUDI bertujuan untuk penyesuaian kondisi siswa dengan pegawai yang nantinya akan mendorong pada perolehan kualifikasi serta untuk rekognisi kebutuhan kualifikasi DUDI.

Pelaksanaan *Link and Match* Perguruan Tinggi (PT)

Konsep *Link and Match* sebenarnya bukan barang baru dalam dunia pendidikan. Sejak awal abad ke-20, dalam teori belajar ada terminologi yang bersumber dari aliran belajar *behavioral* yang pada hakekatnya juga merupakan refleksi konsep *Link and Match*. Terminologi itu kemudian dikenal dengan *learning by doing*. Terminologi ini menghendaki agar proses belajar berjalan sambil melakukan sesuatu yang nyata dalam kehidupan. Dengan cara seperti itu orang yang sedang belajar memiliki pengalaman aktual, empirik dan nyata dalam proses belajarnya. Jika sambil belajar kita dapat memperoleh pengalaman nyata dan aktual, pada hakekatnya proses itu juga mencerminkan keadaan *Link and Match*. Sebaliknya, jika setelah mempelajari sesuatu kita tidak memperoleh pengalaman apa-apa, maka proses itu tidak layak masuk dalam kawasan *Link and Match*. Jika proses belajar tidak mampu

memberikan pengalaman yang nyata, empirik dan aktual, maka kita layak untuk berkomentar: HANYA TEORI!

Konsep *Link and Match* dilihat dari model perencanaan pendidikan juga bukan merupakan barang yang baru. Harbinson (1973) dalam (Fariz, 2016) juga telah “memperkarakan” konsep *Link and Match* dalam pendekatan perencanaan pendidikan yang ia teorikan. Menurut salah satu model perencanaan pendidikan yang ia kemukakan dalam teorinya itu, ada salah satu pendekatan perencanaan pendidikan yang pada hakikatnya merupakan pencerminan dari konsep *Link and Match*. Pendekatan yang demikian itu ia beri nama dengan *Man Power Needs Approach*.

Dalam pendekatan perencanaan itu dikatakan, bahwa hendaknya pendidikan direncanakan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat. Oleh sebab itu, jangan sekali-kali merencanakan jenis pendidikan di tingkat manapun yang tidak terkait dengan kebutuhan tenaga kerja dalam masyarakat. Jika suatu lembaga pendidikan menyelenggarakan suatu program akademik yang tidak berorientasi pada kebutuhan tenaga kerja di masyarakat, maka lembaga tersebut berarti akan mencetak pengangguran. Kalau hal itu terjadi, jelas Perguruan Tinggi itu tidak mampu mencapai tingkat relevansi pendidikan yang tinggi, dan dengan demikian telah masuk dalam kondisi yang *misslink and mismatch*. Kondisi ini sangatlah ironis bagi negara Indonesia yang saat ini masih aja memperdebatkan masalah UNAS. Padahal di belahan negara lain, sebut saja Malaysia pada sibuk untuk menerima serbuan pendaftaran siswa atau mahasiswa dari penjuru dunia yang mau sekolah di Malaysia. Tentunya ini dikarenakan adanya pengakuan kualitas pendidikan disana.

Pada hakikatnya konsep *Link and Match* dapat digunakan sebagai media untuk meningkatkan relevansi pendidikan tinggi dengan kebutuhan tenaga kerja. Perguruan Tinggi perlu melakukan kerjasama sinergis dengan dunia kerja profesional agar relevansi pendidikan tinggi dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu tentunya dengan prinsip kerja dimana perguruan tinggi harus mampu memberikan keuntungan juga bagi dunia usaha (model manajemen *win-win*), jika akan melakukan program *Link and Match*. Tanpa ada keuntungan, baik langsung maupun tidak langsung, dunia usaha akan enggan berpartisipasi dalam program *Link and Match* meskipun program itu dijanjikan dalam jangka panjang akan menguntungkan banyak pihak.

Melalui kerjasama fungsional *Link and Match* dengan dunia kerja profesional, perguruan tinggi secara konseptual akan memiliki peluang yang cukup besar untuk melahirkan lulusannya menjadi calon-calon tenaga kerja yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Karena di dunia

kerja itulah para mahasiswa akan memperoleh pengalaman baru lebih jauh dan aktual dari sekedar pengalaman yang dideskripsikan pada kurikulum suatu perguruan tinggi.

Program yang paling mungkin akan tetapi sangat jarang didengar gaungnya untuk dilakukan dengan model manajemen *win-win* adalah bidang penelitian, perguruan tinggi kiranya dapat melakukan penelitian bersama dengan dunia usaha, agar program *Link and Match* dapat dilaksanakan dengan mudah. Dengan penelitian bersama, manfaat dari penelitian itu akan segera dapat dirasakan oleh dunia usaha khususnya bagian manajemen yang sekarang ini bisa dibilang sebagai pondasi suatu usaha baik dalam bidang pemasaran, keuangan, sumber daya manusia ataupun operasi. Meskipun, sekarang yang terjadi justru penelitian ini dijadikan “proyek tambahan” bagi kalangan terbatas yang terlibat didalamnya (perguruan tinggi dan dunia usaha) tanpa mempertimbangkan nilai tambah yang nantinya didapatkan oleh mahasiswa atau yang lebih parah penelitian hanya menjadi koleksi abadi di perpustakaan dan hanya menghabiskan anggaran saja.

Banyak sekarang beberapa perguruan tinggi berupaya untuk mewujudkan konsep ini dengan cara lain. Antara lain ada yang mulai mencari komposisi dosen yang pas antara para akademisi dan praktisi, banyak bekerja sama dengan dunia usaha untuk proses magang mahasiswa khususnya yang semester akhir, dan yang sekarang mulai banyak bermunculan adalah agenda mengundang dari kalangan dunia usaha yang sukses untuk memberikan “pencerahan” bagi lulusan perguruan tinggi dalam acara wisuda dimana semuanya itu bermakna ganda baik sebagai nilai jualan sebuah perguruan tinggi ataupun memberikan nilai tambah lulusannya agar tidak menambah jumlah pengangguran yang tercatat di BPS dan jika perlu merubah nama dari program studinya menjadi sedikit berbau “bisnis” agar dapat dinilai sebagai perguruan tinggi yang pro dunia usaha.

Jika program *link and match* dapat dilaksanakan, sungguh akan mampu membuat jembatan yang bermanfaat bagi dunia usaha maupun dunia perguruan tinggi. Dunia perguruan tinggi akan memiliki peluang yang besar untuk selalu melakukan *update* terhadap program akademiknya dengan melakukan kebijakan *Link and Match*. Meskipun demikian ternyata program itu tidak mudah dilaksanakan. Program itu memerlukan manajemen dan sistem kerja yang dapat menjanjikan adanya keuntungan bagi kedua belah pihak yang terlibat di dalamnya. IPB, UGM, dan POLMAN melakukan kerjasama untuk kegiatan magang dengan industri, pengembangan Program Penelitian, Pengembangan, dan Pemberdayaan Masyarakat (P4M). PT melakukan permintaan kerjasama dengan industri, dan industri yang akan menandatangani kontrak jika kontrak ini disetujui. Adapun kontrak yang dilakukan oleh industri dengan pihak PT untuk hubungan bisnis diatur oleh Badan Pengelola Usaha. Tidak ada MoU secara khusus,

PT sendiri yang membuat kontrak sesuai dengan program yang akan kami jalani. Terkait kesediaan modul, mengenai hal itu belum ada kebijakan khusus.

PT melaksanakan program yang mendatangkan pihak industri untuk menjadi dosen industri, kriteria Dosen industri yaitu calon wajib melakukan pelatihan hingga mencapai KKNI level 8 baru bisa mengajar di program studi yang berkaitan, dengan aturan hanya beberapa pokok pembahasan (tergantung kesepakatan bersama Dosen pengampu mata kuliah). Proses rekrutmen langsung dilakukan oleh industrinya. Dosen industri harus mengampu mata kuliah kompetensi. Kompensasi yang diberikan menggunakan mekanisme dosen tidak tetap. Saat ini di POLMAN sudah dilakukan kelas industri salah satunya di jurusan mekatronika. Dosen industri POLMAN berasal dari PT. Pindad sebanyak 9 orang yang terdaftar jadi dosen khusus POLMAN.

Kendala pengadaan dosen industri adalah pada transport Dosen tersebut terutama yang berada di luar kota. Mengingat kompensasi yang diberikan menggunakan mekanisme Dosen tidak tetap. Sarana dan prasarana di POLMAN selalu mutakhir dan sesuai. Kami selalu berkomitmen untuk menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan industri. Mengupgrade mesin dengan cara hibah pengadaan dari industri ataupun lembaga-lembaga terkait. POLMAN selalu ada *event* untuk presentasi industri selama 2-3 minggu. Ini menjadi kesempatan perekrutan untuk bisa langsung bekerja di industri. Pengumuman-pengumuman lowongan kerja di *share* melalui *madding*, *website* dan sosial media PT. Daya serap mahasiswa yang dipekerjakan di industri dari adanya kegiatan ini dapat mencapai 50% (2021). Kemudian dari 5 program D3 mahasiswa yang terserap mencapai 70-80%. Alumni boleh mengikuti kegiatan ini namun kuotanya dibatasi. Pemetaan dilakukan dengan cara melihat catatan penilaian mahasiswa selama 5 semester. Pihak PT nantinya yang akan memilih industri dan pekerjaan apa yang sesuai bagi mahasiswa sesuai dengan catatan penilaian perkuliahannya selama 5 semester.

Sekilas pola pelaksanaan *Link and Match* di Politeknik Manufaktur Bandung (<https://POLMAN-bandung.ac.id/nasional-p2kr/>) khususnya dalam bidang melaksanakan kerjasama yang saling menguntungkan berbagai pihak termasuk mahasiswa diantaranya telah dilaksanakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1) Kemitraan dengan industri kecil dan menengah

Pembinaan dan pengembangan industri kecil menengah (IKM) merupakan bentuk pengabdian POLMAN Bandung kepada masyarakat dalam mentransfer ilmu dan teknologi tepat guna untuk meningkatkan efisiensi produksi dan meningkatkan kualitas produk sehingga produk-produk IKM mampu bersaing di pasar.

Dengan pelatihan dan pembinaan, perajin IKM diharapkan mampu menghasilkan berbagai produk berkualitas, mulai dari peralatan medis, alat-alat rumah tangga, alat mesin pertanian sampai produk-produk suku cadang kendaraan bermotor.

Untuk program ini, POLMAN Bandung menyambut baik bagi instansi pemerintah pusat maupun daerah, lembaga swadaya masyarakat, asosiasi atau organisasi-organisasi lainnya untuk melatih dan membina industri kecil menengah.

Beberapa kerjasama yang dilakukan, misalnya dengan Balai Pengembangan Perindustrian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Barat untuk melatih dan membina operator mesin logam.

2) Kemitraan dengan industri besar dan korporasi

Sebagai pendidikan tinggi vokasi yang salah satu tujuan utamanya adalah menyiapkan peserta didik untuk menjadi ahli teknik profesional dan kompeten yang langsung dapat memasuki dunia kerja sesuai keahlian yang dimilikinya, maka POLMAN Bandung memandang kerjasama kemitraan dengan industri manufaktur merupakan kerjasama strategis baik didalam meningkatkan kualitas lulusan maupun mengantisipasi kebutuhan pasar kerja pada masa mendatang.

Kerjasama kemitraan yang dibangun dan dikembangkan diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi POLMAN Bandung, melainkan juga memberi manfaat sebesar-besarnya bagi industri manufaktur nasional.

Dengan kerjasama kemitraan yang baik dan seimbang, POLMAN Bandung akan terus berupaya untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi moderen. Berbagai masukan dari dunia industri manufaktur juga akan sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja POLMAN Bandung untuk senantiasa mampu memadukan antara kebutuhan riil industri manufaktur nasional dan program pendidikan yang diselenggarakan.

Bagi industri manufaktur nasional, kerjasama kemitraan dimaksud juga diharapkan mampu memberikan alternatif solusi bagi peningkatan kualitas produksi dengan tersedianya tenaga-tenaga ahli siap pakai yang profesional, handal dan kompeten dibidangnya.

Bentuk kerjasama yang dibangun dan dikembangkan, bersama industri manufaktur nasional POLMAN Bandung terus berusaha mendharma bhaktikan kemampuan ilmu dan teknologi yang dimiliki untuk meningkatkan daya saing bangsa melalui peningkatan daya saing industri nasional.

Program-program kerjasama kemitraan yang dibangun dan dikembangkan POLMAN Bandung dengan industri manufaktur nasional antara lain:

3) Rekrutmen dan *Career Weeks*

Career Weeks adalah program pengambilan lulusan oleh industri dengan melaksanakan presentasi yang dilaksanakan di kampus POLMAN Bandung yang diikuti oleh seluruh mahasiswa semester akhir yang akan lulus program Diploma 3 (D3), POLMAN Bandung, yang dilanjutkan dengan pengambilan calon pegawai.

Dengan program ini, perusahaan dapat memberikan informasi selengkap mungkin kepada calon lulusan POLMAN Bandung terkait dengan spesifikasi, kompetensi kerja dan informasi-informasi lainnya. Perusahaan diberi kesempatan untuk melakukan seleksi dan penerimaan karyawan secara langsung di POLMAN Bandung.

Keuntungan bagi perusahaan, perusahaan diberi kesempatan pertama untuk merekrut calon-calon lulusan terbaik POLMAN Bandung. Selain itu, proses perekrutan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan langsung bertatap muka dengan ahli-ahli teknik yang handal dan kompeten dibidangnya.

Career Weeks dilaksanakan pada bulan September setiap tahun selama dua minggu. Selain program *Career Weeks*, permintaan lulusan dari industri melalui POLMAN Bandung dengan memasang pengumuman lowongan kerja yang disiapkan oleh BAK (Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan).

4) Program Magang

Program magang kerja mahasiswa POLMAN Bandung di industri merupakan implementasi dari pendekatan “*Cooperative 3-2-1 Based Education*”, yaitu; setelah memperoleh pendidikan selama 3 (tiga) semester di kampus POLMAN Bandung, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk magang kerja di industri selama 2 (dua) semester agar mendapatkan pengalaman kerja nyata dalam rangka membangun pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Dengan pendekatan komprehensif, sambutan dunia industri sangat baik dan antusias. Sejak diluncurkannya program ini, sudah lebih dari 100 industri manufaktur yang telah berperan dalam kegiatan program magang industri dan dengan kecenderungan yang terus meningkat tajam.

Dari evaluasi program, pihak industri mendapatkan beberapa keuntungan dengan mengikuti program ini. Pertama, pihak industri terbantu untuk memperoleh teknisi ahli secara temporer. Kedua, pada banyak kasus, pihak industri secara langsung dapat memonitor profesionalisme yang ditunjukkan mahasiswa POLMAN Bandung dan menjadi referensi dalam perekrutan untuk teknisi ahli. Ketiga, pada beberapa kasus, pihak industri memperoleh kesempatan emas untuk memperoleh calon teknisi ahli yang kompeten dan profesional yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pihak industri menawari mahasiswa magang

untuk kembali ke perusahaan tempat magang setelah lulus, bahkan banyak perusahaan yang berani memberikan beasiswa sampai mahasiswa lulus dengan syarat mahasiswa bersedia menerima ikatan kerja di perusahaan tersebut.

5) Pelatihan (*Professional Training*)

Jasa pelatihan yang diselenggarakan POLMAN Bandung merupakan bagian dari pengabdian kepada masyarakat didalam mendukung usaha-usaha membentuk sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dibidang teknik manufaktur.

Program pelatihan yang ditawarkan adalah dalam bentuk sistem moduler ataupun “*Tailor made.*” Berikut adalah rincian program jasa pelatihan yang diselenggarakan POLMAN Bandung:

1) Bidang Teknik Manufaktur

Menyediakan layanan pelatihan bagi karyawan industri dan umum dalam teknik manufaktur berbasis mekanikal baik hard maupun soft skills. Tersedia paket-paket pelatihan standar maupun yang disesuaikan dengan kebutuhan/permintaan pelanggan, mis. Teknik Pemeliharaan/Perbaikari Mesin termasuk Manajemennya. Fasilitasnya dilengkapi dengan permesinan berteknologi CNC dari berbagai jenis dan ukuran serta software CAM mutakhir, termasuk 3-D CMM.

2) Bidang Teknik Perancangan Manufaktur

Menyediakan layanan pelatihan bagi karyawan industri dan umum dalam perancangan perkakas presisi dan perancangan mekanik umum baik manual maupun berbasis komputer. Tersedia paket-paket pelatihan standar maupun yang disesuaikan dengan kebutuhan/permintaan pelanggan. Software/Hardware yang tersedia : AutoCAD, Pro-Engineer, PAM Stamp, Mold Flow, Rapid Prototyping dll.

3) Bidang Teknik Pengecoran Logam

Layanan pelatihan bagi karyawan industri dan umum tersedia paket-paket pelatihan standar dan yang disesuaikan dengan kebutuhan/permintaan pelanggan. Paket pelatihan mencakup *soft dan hard skills* dalam teknik pengecoran logam baik untuk yang berbasis Ferro maupun non-Ferro, mulai dari perancangan dan pembuatan pola, perancangan tuangan, teknik peleburan, analisa dan pengujian material, serta perlakuan panas, dll.

4) Bidang Teknik Otomasi Manufaktur dan Mekatronika

Menyediakan layanan pelatihan bagi karyawan industri dan umum tersedia paket-paket standar dibidang PLC, Pneumatik & Hidrolik, dll. Disamping itu, tersedia paket-paket pelatihan khusus sesuai permintaan/kebutuhan pelanggan.

5) Jasa Produksi

Layanan Jasa Produksi diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan yang memiliki keterbatasan fasilitas dan tenaga ahli dibidang-bidang tertentu. Melalui program kerjasama kemitraan, POLMAN Bandung siap memberikan yang terbaik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses produksi. Diharapkan pula, program kerjasama kemitraan ini dapat mempererat dan memperluas jaringan kerjasama untuk mendukung daya saing industri manufaktur nasional.

Berbagai industri besar sudah berpartisipasi dalam program ini, diantaranya PT Bio Farma, Pt. Medion Plastik, PT. Indomobil Suzuki International, Grup Astra, dan lain-lain.

Adapun layanan produksi dan jasa yang dikembangkan POLMAN Bandung secara garis besar adalah sebagai berikut:

1) Bidang Teknik Manufaktur

Pembuatan cetakan berbagai jenis, *dies, jig & fixture, die casting*, komponen presisi (tunggal dan rakitan) dan mesin-mesin untuk keperluan khusus, prototipe, retrofitting/ pemeliharaan/ perbaikan mesin produksi dll merupakan layanan-layanan publik yang merupakan salah satu perwujudan pengabdian kepada masyarakat.

2) Bidang Teknik Perancangan Manufaktur

Melayani perancangan gambar kerja yang mengacu pada standar ISO, DIN atau ASTM untuk cetakan plastik, *dies, jig & fixture*, mekanik umum, *die casting*, komponen presisi (tunggal dan rakitan) dan perancangan mesin-mesin untuk keperluan khusus, mis. *Trenching Machine, Caulking Machine*.

3) Bidang Teknik Otomasi Manufaktur dan Mekatronika

Melayani pembuatan peralatan peraga pengajaran dibidang elektronika, mekatronika dan otomasi, seperti: pemeliharaan dan perbaikan peralatan-peralatan medis, kelistrikan dan sistem kendali mesin produksi/agro industri/tekstil.

4) Jasa Konsultasi dan Rekayasa

Program layanan jasa konsultasi dan rekayasa merupakan program layanan bagi dunia industri untuk memberikan solusi dalam efisiensi proses produksi.

Program ini memberikan keuntungan timbal balik antara industri dan POLMAN Bandung. Bagi dunia industri, program ini akan sangat membantu terutama bagi industri yang memiliki keterbatasan fasilitas dan tenaga ahli. Bagi POLMAN Bandung, program ini akan semakin memperluas pengalaman yang kemudian dapat dijadikan rujukan-rujukan dalam meningkatkan sistem dan program pendidikan.

Adapun layanan Konsultasi dan Rekayasa yang dikembangkan POLMAN Bandung secara garis besar adalah sebagai berikut:

1) Bidang Teknik Manufaktur

Layanan publik yang tersedia terbatas pada konsultasi dan rekayasa pengembangan pembuatan produk cetakan plastik, *dies (press tool, die casting), jig & fixture, reverse-engineering, prototype*, yang memberikan solusi menyeluruh mulai dari konsep dan optimasi proses, pemilihan alat bantu proses hingga prototipe produk.

2) Bidang Teknik Perancangan Manufaktur

Melayani rekayasa untuk mencari solusi permasalahan manufaktur dalam rancangan perkakas, komponen atau suku cadang dan mesin-mesin umum. Menyediakan layanan konsultasi dan rekayasa untuk pengembangan produk cetakan plastik, *dies (press tool, die casting), jig & fixture, reverse-engineering, prototyping*, yang memberikan solusi menyeluruh mulai dari konsep dan optimasi perancangan, optimasi proses manufaktur hingga prototipe produk.

3) Bidang Teknik Pengecoran Logam

Cakupan layanan ini meliputi konsultasi dan rekayasa sistem produksi pengecoran logam baik untuk kepentingan pendidikan/pelatihan maupun industri. Tim FE POLMAN mampu memberikan solusi menyeluruh permasalahan pengecoran logam seperti menentukan komposisi bahan yang tepat, pengembangan peralatan pengecoran logam dan optimasi pabrik pengecoran logam.

4) Bidang Teknik Otomasi Manufaktur dan Mekatronika

Layanan konsultasi dan rekayasa bisa berupa pengembangan produk otomasi dan mekatronika baik yang bersifat tunggal maupun sistem; pengembangan program studi secara menyeluruh dalam bidang otomasi manufaktur dan mekatronika. Pelaksanaan konsultasi dan rekayasa dilakukan secara terinstitusi.

Pelaksanaan Link and Match Industri

PT Pindad memiliki program yang sudah disediakan dan sudah sesuai dengan perkembangan di lembaga pendidikan yaitu pemagangan. Pada saat pelaksanaan magang, siswa perlu memiliki keterampilan *softskill* dan *hardskill* tetapi yang lebih utama dilihat oleh pihak industri yaitu *softskill* siswa karena tantangan magang di PT Pindad target waktu dan kualitas ikut dalam proses pembelajaran di PT Pindad. Pola industri 70 20 10, 10 pendidikan di kelas, 20 *social learning*, 70 pemagangan di industri untuk peningkatan pembelajaran. Jika pola ini dilakukan dan *softskill* siswa nya kurang akan terjadi kegagalan. Proses pemagangan berdasarkan project yang lagi di kerjakan oleh PT. Pindad, jadi bagi siswa yang memiliki kompetensi dan latar belakang yang sesuai dengan kebutuhan industri maka siswa tersebut bisa melaksanakan pemagangan di PT. Pindad. Setelah proses seleksi, siswa perlu melakukan

pembekalan dan terakhir bisa bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Siswa menggunakan metode PJBL pada saat pemagangan, jadi penilaian siswa dilihat dari sejauh mana kompetensi yang didapat, sebelum selesai magang, PT. Pindad memberikan Ujian Kompetensi dengan menggunakan standar industri. PT. Pindad juga melaksanakan kelas industri yang mengirimkan praktisi untuk mengajar di sekolah, program ini ada kaitannya dengan SMK PK karena sangat membutuhkan program kelas industri.

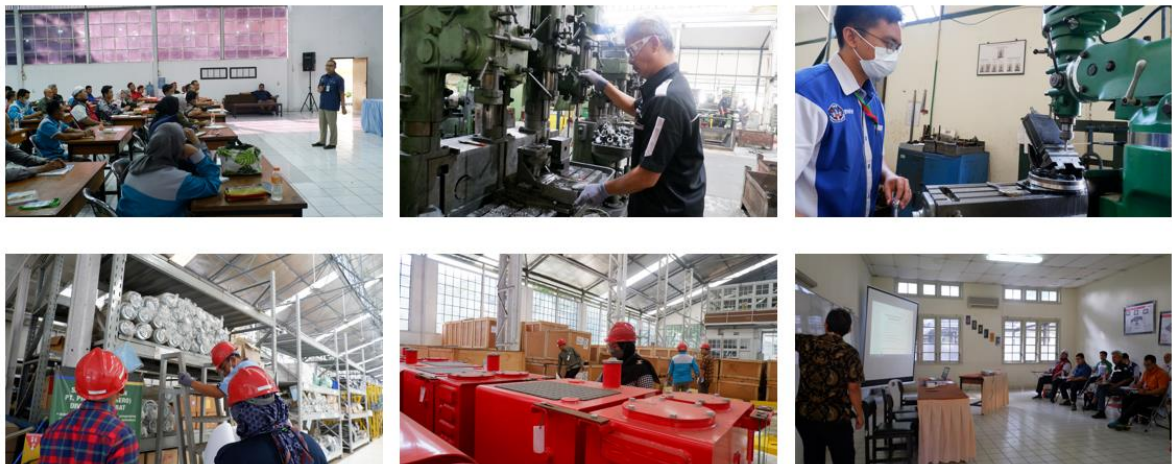
Bentuk kerjasama yang dilakukan industri diantaranya:

- 1) Pemagangan dan praktek kerja industri buat guru, pelajar, dosen dan mahasiswa
- 2) Pendidikan dan pelatihan buat guru, pelajar, dosen dan mahasiswa
- 3) Pindad mengajar (pakar raktisi mengajar di vokasi dan perguruan tinggi)
- 4) Uji kompetensi bagi guru, pelajar, dosen dan mahasiswa
- 5) Kerjasama dalam bentuk riset, penyelarasan kurikulum dan sebagainya
- 6) *Up skilling* dan *re skilling* bagi guru vokasi

Tabel 2. 1 *Link and Match* PT Pindad dengan SMK dan Perguruan Tinggi (PT).

NO	SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
1	POLITEKNIK ATI MAKASSAR
2	SMK 2 LPPM RI MAJALAYA
3	SMK 2 PERKASA SUMEDANG
4	SMK NEGERI 3 BANDUNG
5	SMK AL AITAAM BANDUNG
6	SMK BPP BANDUNG
7	SMK HANDAYANI
8	SMK KORPRI MAJALENGKA
9	SMK KP 1 MAJALAYA
10	SMK MARHAS MARGAHAYU
11	SMK PGRI TELAGASARI
12	SMK PUI MAJALENGKA
13	SMK SINAR FAJAR CIKIJING
14	SMK TAMAN SISWA PURWOREJO
15	SMK TAMTAMA 1 SIDAREJA
16	SMK TUREN

NO	PERGURUAN TINGGI (PT)
1	STIA LAN RI BANDUNG
2	UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG
3	UNIVERSITAS DIPONEGORO
4	UNIVERSITAS SEBELAS MARET
5	UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA



Gambar 2. 3 Aktifitas Pembelajaran

2.5 Rekomendasi

- 1) Berdasarkan pengalaman di berbagai negara salah satu permasalahan utama vokasi di Indonesia adalah keterlibatan dunia kerja dan industri dalam pendidikan vokasi untuk meningkatkan link and match. Penyelenggaraan PT maupun SMK harus sesuai dengan aspek untuk meningkatkan link and match antar lembaga pendidikan dan industri diantaranya: 1) Kebijakan dan Strategi, 2) Pengembangan Kurikulum, 3) Metode Pembelajaran dan Pengajaran, 4) TVET dan Kemitraan Industri Terkait, 5) Sistem Akreditasi di TVET, 6) Pendanaan dan Manajemen Mutu, 7), Guru dan Pengembangan Kepegawaian, 8), Budaya dan Suasana Akademisi, dan 9) Sarana dan Prasarana.
- 2) Menjalin kerjasama dengan DUDI merupakan harapan dari pendidikan vokasi dengan menjadi wadah penyalur tenaga kerja yang cakap, mahir, dan memiliki kompetensi terbaik. Namun pada pelaksanaan kerjasama masih ditemukan mismatch atau ketidaksesuaian antara kualifikasi SMK dengan DUDI. Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian kurikulum, tidak sesuai pula kualifikasi pendidikan dengan lapangan kerja, kurangnya sarana prasarana yang mampu menyeimbangi pihak DUDI serta kemampuan lembaga pendidikan dalam memberikan kompetensi pada peserta didik sehingga berpengaruh pada ketidaksesuaian dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh pihak DUDI. Link and match sebagai program yang berupaya menyikapi dan menjadi jembatan jalinan SMK dengan DUDI agar dapat relevan dan berjalan saling menguntungkan. Link and match pada beberapa SMK telah diterapkan dan terbukti memberikan peningkatan. Beberapa SMK juga berupaya menjaga agar program *link and match* tetap optimal dengan pendekatan seperti salah satunya *competency-based training* dan strategi-strategi seperti program MoU dengan dunia usaha

dan dunia industri (DUDI), penyelarasan kurikulum, praktek bekerja dalam industri (PRAKERIN), Uji kompetensi keahlian (UKK).

- 3) Perlu ditingkatkan juga kualitas untuk melaksanakan Link and dengan dunia industri: Pertama, kesediaan infrastruktur belajar mengajar. kurikulum harus sesuai dengan kondisi daerah/kondisi lokal. Ketiga, melakukan koordinasi diantara stakeholders terkait. Keempat, adanya pemetaan yang jelas dan pasti tentang tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri. Kelima, banyaknya lowongan pekerjaan bagi lulusan SMK. Ketujuh, lulusan SMK akan banyak yang bekerja di bidangnya dengan adanya lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya.

2.6 Rangkuman

- 1) *Link and Match* antara Sekolah Menengah Vokasi (SMK) / Perguruan Tinggi Vokasi (PTV) dengan dunia usaha dunia industri (DUDI) digaungkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen DIKSI).
- 2) Dasar konsep *Link and Match* dikuatkan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 29 Tahun 1990 khususnya pada Pasal 29 Ayat 2.
- 3) Pada Permenperin No. 03/M-IND/PER/1/2017 *Link and Match* sebagai alternatif dalam menjabatani tingginya angka putus sekolah pada jenjang sekolah menengah, angka pengangguran, tingginya lowongan kerja tak terisi, dan rendahnya kualitas pekerja.
- 4) Program *Link and Match* ini juga memiliki banyak manfaat: Keterampilan tenaga kerja sesuai dengan Job Desk, lebih cepat memenuhi kebutuhan industri, membekali dengan pengalaman yang mumpuni, menguasai *hardskills*.
- 5) Persyaratan terwujudnya *Link and Match*: Lembaga pendidikan dan dunia industri diharapkan membuat kurikulum bersama, Terdapat sinkronisasi kurikulum yang dilakukan secara berkala, Pihak industri dan pihak pendidikan vokasi merancang bersama mengenai pemberian magang kepada siswa SMK dan mahasiswa vokasi, Adanya sertifikasi kompetensi, Komitmen dari pihak industri untuk menyerap lulusan sekolah vokasi.
- 6) Prinsip *Link and Match* diantaranya: Pengembangan kurikulum pendidikan, Peningkatan sarana dan prasarana, Meningkatkan kualitas tenaga pengajar, Perbaikan program pendidikan.
- 7) Pelaksanaan *Link and Match* SMK yaitu pemagangan dan kelas binaan. Magang ke industri untuk siswa yang kelas 12 sedangkan kelas binaan kelas 11 dan 12, pembelajarannya 1 bulan disekolah dan 1 bulan di industri secara terus menerus.

- 8) Pelaksanaan *Link and Match* Perguruan Tinggi (PT) bekerja sama dengan industri untuk melakukan kegiatan magang dan program penelitian, pengembangan, dan pemberdayaan masyarakat (P4M). PT membuat kontraknya sendiri untuk melakukan kerjasama dengan industri. PT juga melaksanakan program dosen industri untuk mengajar, kriteria yang dipilih wajib melaksanakan pelatihan yang di berikan PT hingga mencapai leve 8 KKNI kemudian pihak industri tersebut bisa mengajar tetapi hanya beberapa pokok bahasan saja dan hanya mengampu mata kuliah kompetensi saja. Kendala yang dihadapi dalam melaksakan kelas industri adalah insentif yang diberikan menggunakan mekanisme dosen tidak tetap.
- 9) Pelaksanaan *Link and Match* Industri yaitu pemagangan. Pelaksanaan ini memiliki ketidakcocokan jadwal pelaksanaan pemagangan antara siswa dengan pihak industri. Pada saat pelaksanaan magang, siswa perlu membekali keterampilan *softskill* dan *hardskill* dari lembaga pendidikan masing-masing karena tantangan magang di industri yaitu target waktu dan kualitas siswa. Proses pemagangan berdasarkan *project* dari industri.

2.7 Referensi

- 1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah.
- 2) Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 03/M-IND/PER/1/2017 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Vokasi Berbasis Kompetensi yang *Link and Match* dengan Industri.
- 3) Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Vokasi Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia
- 4) POLMAN-bandung.ac.id. (TT). Kerjasama Nasional (P2KR). Diakses pada 23 Desember 2022. <https://POLMAN-bandung.ac.id/nasional-p2kr/>.
- 5) <https://kemenkumham.go.id/>. (2017, 5 Mei). Targetkan Satu Juta Tenaga Kerja, Kemenperin Lanjutkan *Link and Match*. Diakses pada 22 Desember 2022. <https://kemenkumham.go.id/publikasi-2/siaran-pers/targetkan-satu-juta-tenaga-kerja-kemenperin-lanjutkan-link-and-match>.
- 6) Fariz. (2016). *Link and Match : Jembatan Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha*. Diakses 23 Desember 2022. <https://stieyapan.ac.id/link-and-match-jembatan-perguruan-tinggi-dan-dunia-usaha/>.

- 7) Syafriadi, M. 2017. Permasalahan SMK dan Solusinya. Diperoleh pada 22 Desember 2022, dari <https://msyafriadi.wordpress.com/2017/03/15/permasalahan-smk-solusinya/>
- 8) Ali, M., Mardapi, D., & Koehler, T. (2020). *Identification Key Factor in Link and Match Between Technical and Vocational Education and Training with Industry Needs in Indonesia. January*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200521.053>
- 9) Arie Wibowo Khurniawan, S.Si., M. A. (2015). SMK Dari Masa ke Masa. *Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, 7–11.
- 10) Cahyanti, S. D., Indriayu, M., & Sudarno. (2018). Implementasi Program Link and Match dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri pada Lulusan Pemasaran SMK Negeri 1 Surakarta. *Pendidikan Bisnis Dan Ekonomo*, 4(1), 23–26. <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/ptn/article/view/12143>
- 11) Disas, E. P. (2018). Link and Match sebagai Kebijakan Pendidikan Vokasi Link and Match as a Vocational Education Policy. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 231–242. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i2.12965>
- 12) Lisdiantini, N., Azis, A., Syafitri, E. M., & Thousani, H. F. (2022). Analisis Efektifitas Program Magang Untuk Sinkronisasi Link And Match Perguruan Tinggi Dengan Dunia Industri (Studi Terhadap Program Magang Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Madiun). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 22–31. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2491>
- 13) Listiana. (2012). *Analisis Pelaksanaan Program Pendidikan Sistem Ganda (Psg) Dalam Mempersiapkan Siswa Memasuki Dunia Kerja (Studi Kasus Di SMK Pancasila 5 Wonogiri Program Keahlian Administrasi Perkantoran Tahun Diklat 2011/2012)*.

BAB III

KEPALA SMK SEBAGAI *CHIEF EXECUTIVE OFFICER* (CEO)

3.1 Pendahuluan

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam mencapai keberhasilan visi dan misi sekolah. Selain itu, ia juga bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas siswa, memotivasi dan mengerahkan guru dalam mendidik siswa, menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru dan siswa, serta mampu memperkuat keterampilan dasar yang dimiliki siswa (Fitrah, 2017). Dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah wajib memiliki kriteria-kriteria tertentu. Buku *Secrets of self-made Millionaires* milik Adam Khoo menyebutkan 9 kriteria seorang pemimpin yang akan berhasil dalam meraih kesuksesan, diantaranya 1) sifat individu yang selalu mengerjakan sesuatu melebihi harapan; 2) proaktif; 3) berkomitmen; 4) tidak mendahulukan kesenangan; 5) memiliki integritas dan keyakinan yang tinggi; 6) menyukai hal yang dikerjakannya; 7) mengubah harapan menjadi suatu keharusan yang wajib dilakukan; 8) membuat suatu kegagalan menjadi tonggak keberhasilan; dan 9) mampu mengatur keuangan dengan baik (Khoo, 2006). Kepala sekolah yang memiliki kriteria tersebut tentu akan memiliki peluang keberhasilan lebih besar dalam mengelola suatu organisasi. Khususnya organisasi dibidang sekolah vokasi.

Namun, sehubungan dengan penerapan kurikulum merdeka khususnya di sekolah vokasi ada kriteria tambahan yakni rasa ingin tahu, ambisi, *passion*, dan memiliki kapabilitas manajerial yang sangat baik (Guyatno et al., 2022). Ini karena sekolah vokasi memiliki tujuan yang berbeda dari sekolah umum. Sekolah vokasi memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi khusus. Sehingga, kemampuan tersebut akan berkaitan dengan konsekuensi dalam pengelolaan kurikulum, proses pembelajaran, fasilitas belajar mengajar, dan strategi pemasaran lulusan (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Kepala sekolah juga wajib selalu memperbaharui dan mengembangkan kompetensinya. Apalagi sekarang ini Pemerintah gencar mendeklarasikan mengenai *mindset* baru pendidikan yaitu pendidikan kontekstual, membangun karakter, penilaian tidak hanya pada hasil akhir tetapi pada proses, dan memfokuskan siswa sebagai pelaku usaha (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021). Merealisasikan ekosistem pendidikan yang baru ini, *mindset* para pelaku pendidikan perlu diubah, khususnya para kepala sekolah. Akhirnya, kepala sekolah tidak lagi hanya sebagai *Chief Education Officer* tapi juga sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) bagi sekolah. Maka dari itu, berkaitan dengan fungsi kepala sekolah sebagai *Chief Executive Officer* (CEO), dibuatlah modul yang membahas tentang fungsi, tugas, landasan hukum, dan

best practice CEO. Tujuan dari pembuatan modul tersebut untuk membantu dan memberikan panduan kepada kepala sekolah untuk menjalankan tugasnya sebagai CEO.

3.2 Kebijakan

Landasan hukum yang khusus mengenai CEO belum ada namun sebenarnya telah tertuang di Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 Tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru. Peraturan ini mengatur mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional. Ini mencakup fungsi guru sebagai CEO sehubungan dengan adanya pengimplementasian kurikulum merdeka. Sebenarnya peraturan CEO tidak hanya untuk kepala sekolah saja, tapi juga berlaku untuk setiap guru. Ini sesuai dengan Permendikbud Nomor: 40 Tahun 2021 bahwa Guru Tugas sebagai Kepala sekolah, bertugas mengatur tentang mekanisme serta standar seorang guru untuk menjadi kepala sekolah (Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, 2021).

Adapun lebih jelasnya lagi terkait hal manajerial tercantum pada Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 Tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru pasal 5. Disebutkan bahwa model kompetensi kepemimpinan sekolah meliputi 1) pengembangan diri dan orang lain; 2) kepemimpinan pembelajaran; 3) kepemimpinan manajemen sekolah; dan 4) kepemimpinan pengembangan sekolah (Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 Tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru, 2020).

3.3 Pelaksanaan dan Hasil

Tugas kepala sekolah sebagai CEO dipelopori karena adanya kebijakan terkait kurikulum merdeka belajar. Pelaksanaan kurikulum merdeka belajar tentu membuat kepala sekolah perlu memikirkan cara untuk mendorong, membimbing, dan memberikan motivasi kepada seluruh warga sekolah terkait hal tersebut (Megayanti & Asri, 2022). Sehingga, prinsip Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) harus optimal dilakukan oleh kepala sekolah sehubungan dengan tugas manajerialnya dalam mengimplementasikan kurikulum baru (Sutisna, 2017).

Kepala sekolah untuk menjadi CEO perlu memerhatikan beberapa hal seperti, pencapaian yang berorientasi tidak hanya pada hasil tapi juga pada prosesnya. Hasil yang harus dicapai dalam kasus ini berupa lulusan yang memiliki kemampuan/kompetensi dan perilaku yang baik. Sedangkan proses yang harus dilakukan dalam mencapai hal tersebut adalah pengaturan kurikulum serta pelaporan hasil capaian belajar dan penguasaan kompetensi (Megayanti & Asri, 2022). Hal-hal tersebut cocok dengan konsep merdeka belajar yang berdasar pada

Outcome Based Education (OBE) (Suryaman, 2020). Ini memperkuat bahwa sistem kepemimpinan kepala sekolah harus bertransformasi sebagai CEO.

Melaksanakan konsep CEO seperti itu menjadi tantangan bagi seorang kepala sekolah. Namun, sebenarnya untuk melaksanakan tugas sebagai CEO dengan baik dapat menggunakan konsep PDCA (*plan, do, check, action*) (Fertilia, 2013). Konsep PDCA mampu membantu CEO dalam memikirkan manajemen risiko, efisiensi, dan kemampuan memprediksi keadaan (Wibowo, 2008). Selain itu, dalam mencapai tugasnya kepala sekolah harus memiliki hubungan yang baik dengan seluruh warga sekolah serta menciptakan visibilitas mereka (Sitompul & Hayati, 2022).

Keterlaksanaan fungsi CEO dengan baik juga mendapatkan dukungan dari Pemerintah. Pemerintah memfasilitasi program diklat untuk kepala sekolah untuk meningkatkan kapabilitas manajerial berbasis industri. Diklat ini tersusun dari tujuh mata diklat yakni: 1) Karakter CEO (*CEO Character*); 2) Manajemen Strategis dan Kinerja (*Strategic & Performance Management*); 3) Manajemen Inovasi (*Managing Innovation*); 4) Penguasaan Pribadi dan Kepemimpinan (*Personal Mastery and Leadership*); 5) Manajemen SDM dan Perubahan (*People and Change Management*); 6) Pemikiran Sistem untuk Pengambilan Keputusan (*System Thinking for Decision Making*); 7) Pengelolaan Keuangan (*Financial Management*).

3.3.1 Pilihan Prioritas Kepala Sekolah Sebagai CEO

Guyatno et al. (2022) menyebutkan bahwa setidaknya ada tiga hal utama yang menjadi prioritas untuk dilakukan, diantaranya pengetahuan, pengalaman, serta biaya dan orang. Seorang CEO harus memiliki pengetahuan yang dalam dibidangnya. Namun, CEO juga perlu memperluas pengetahuannya. CEO harus memperluas kemampuan untuk dapat membuat keputusan yang tepat di segala hal. Seorang CEO cukup untuk memahami dan menguasai hal dasar dibidang baru tanpa harus mendalaminya. Pendalaman materi hanya perlu dilakukan dibidangnya sendiri. Mereka harus menguasai kemampuan khusus sebelum memperluas keahliannya dibidang lain.

CEO harus memiliki banyak pengalaman kepemimpinan di luar sekolahnya. Ini karena memiliki pengalaman kepemimpinan yang beragam penting bagi seorang CEO. Tujuannya agar mampu menyelesaikan masalah-masalah di berbagai situasi secara cepat dan efektif. Mereka harus berpengalaman di perusahaan, industri, dan budaya untuk mencapai perspektif eksternal. Terakhir, CEO yang baik akan menghabiskan 20% waktunya untuk memikirkan pembiayaan dan strategi. Sedangkan 80% dihabiskan untuk mengatur orang (perangkat sekolah, kolega, dsb).

3.3.2 Sikap Kepala Sekolah Sebagai CEO

Seorang kepala sekolah harus mencerminkan sikap sebagai seorang CEO. Mereka harus energik dan menggebu-gebu jika membahas mengenai sekolahnya. Mereka juga akan senang untuk membahas keunggulan yang dimiliki sekolahnya. Hal itu dilakukan sebagai branding untuk mempromosikan sekolah yang dipimpinnya kepada masyarakat. Menurut studi yang dilakukan Guyatno et al. (2022) ada lima cara untuk bersikap selayaknya seorang CEO.

Pertama, menawarkan dan membahas mengenai sekolah yang dipimpin dimanapun mereka berada. Kepala sekolah sebagai seorang CEO harus membuka peluang bagi siapapun untuk datang ke sekolah yang mereka pimpin. Tujuannya hanya agar orang lain melihat metode dan cara kerja yang diterapkan disekolahnya. Mereka harus mencari kesempatan di setiap pembicaraan atau pertemuan untuk membahas sekolah yang mereka pimpin. Bicarakan mengenai tujuan sekolah di masa depan serta apa yang ingin dicapai. Hal-hal tersebut memberikan kesan bahwa kepala sekolah sebagai seorang CEO selalu mengedepankan kepentingan sekolah.

Kedua, menggunakan metode menarik dengan cara tertarik. Seorang CEO harus peduli dan menunjukkan sikap sangat membutuhkan kehadiran anggotanya. Hal itu dilakukan untuk menciptakan rasa segan anggota terhadap pemimpin mereka. Selain itu, dengan menunjukkan rasa ketertarikan mampu membangun jaringan komunikasi yang baik di sekolah. Dampaknya adalah kebijakan dan terobosan yang dibuat oleh kepala sekolah akan terlaksana secara efektif.

Ketiga, pola pikir yang harus dimiliki seorang CEO adalah berpikir global. CEO harus melihat bahwa isu-isu global itu bukan suatu ancaman melainkan suatu peluang bagi kemajuan sekolah. Pemimpin harus mencari peluang agar bisa membangun relasi secara global. Namun, jika kesempatan itu sulit maka untuk menunjukkan pola pikir global bisa dilakukan dengan cara mengikuti tren lingkungan hijau sekolah (Guyatno et al., 2022). Lingkungan hijau sekolah diciptakan untuk lahan beristirahat, menjernihkan pikiran, dan sarana peningkatan produktifitas perangkat sekolah. Pola pikir mendasar lainnya adalah *leadership, technical, dan cultural* (Guyatno et al., 2022).

Keempat, dalam menjalankan tugas CEO seorang kepala sekolah harus memiliki citra yang positif, energik, elegan, dan menarik (Guyatno et al., 2022). Penting bagi CEO untuk selalu menjaga kondisi agar tetap bugar dan juga sehat. CEO yang mampu menjaga dan memerhatikan kondisi dirinya sendiri juga akan mampu menjaga kondisi sekolah tetap baik dan stabil. Selalu menjaga asupan makan, istirahat, dan juga manajemen stress yang baik.

Kelima, dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengerjakan kewajibannya secara terorganisir dan disiplin. Kepala sekolah harus menjadi teladan bagi anggotanya. Tidak hanya disiplin tapi juga inisiatif, percaya diri, dan mampu mengenal diri sendiri dengan baik.

3.3.3 Capaian Keberhasilan Kepala Sekolah Sebagai CEO

Capaian keberhasilan kepala sekolah sebagai CEO dapat dilihat dari peningkatan kemampuan manajerialnya dan juga dampak bagi sekolah beserta perangkatnya. Seorang kepala sekolah yang mampu menjalankan tugas sebagai CEO dengan baik dapat mencapai:

- 1) Kepala sekolah mampu melaksanakan dan mencapai visi dan misi sekolah dengan baik serta mampu meningkatkan kualitas Pendidikan (Sitompul & Hayati, 2022).
- 2) Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk membimbing guru dalam menyelesaikan masalah dan mendemonstrasikan *skill* baru dalam mendidik siswa kepada guru (Rahmad Sukor et al., 2016).
- 3) Kepala sekolah mampu memberikan terobosan berupa program ataupun kebijakan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan siswa (Megayanti & Asri, 2022).
- 4) Kepala sekolah mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dan kualitas dengan standar global, terciptanya lingkungan Pendidikan yang kondusif, memberikan jenjang karir yang baik untuk guru, mampu mengembangkan unit produksi sekolah dengan baik, mampu melaksanakan *teaching factory* dengan baik, serta mampu mengakomodir kebutuhan akan sarana dan prasarana dengan baik (Ar, 2009).

3.4 Lesson learned dan Tantangan

CEO bertanggung jawab atas operasional dan kegiatan Lembaga. Kepemimpinan CEO menginspirasi guru, siswa, dan masyarakat sekitar agar tetap menumbuhkan dan memajukan keterampilannya, serta memiliki keinginan untuk menumbuhkan dan memajukan keterampilan, meningkatkan mutu SDM yang kompeten dan berkolaborasi dengan mitra untuk mencapai tujuan bersama (Sitompul & Hayati, 2022).

Sebagai contoh, tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah SMKN 5 Jember dan SMK Raden Umar Said sebagai CEO diantaranya: Menjalankan konsep kepemimpinan, manajerial, kewirausahaan, dan kecakapan digital, bertanggung jawab menyalurkan lulusan lewat *link and match*, menguasai *teaching factory*, memasarkan produknya/marketer, mengelola sekolahnya dalam mencari dan mengembangkan peluang kerja sama dengan industri dan dunia kerja, mendorong guru berlatih dan meningkatkan kompetensinya agar terus relevan dengan

kompetensi yang digunakan dan dibutuhkan oleh industri dan dunia kerja, manajerial, kewirausahaan, asesmen, update terhadap teknologi dan sumber daya manusia. Kepala SMK sebagai CEO juga perlu memiliki sikap kerja pantang menyerah, selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi di sekolahnya, berperilaku konsisten dalam menangani setiap permasalahan, mampu menemukan solusi yang terbaik, dan mengembangkan budaya konsisten, budaya silaturahmi, kekeluargaan, menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang harus inovatif, kreatif dan kemandirian dan rasa percaya diri yang kuat, serta berorientasi pada masa depan (Misbah, 2018).

Perubahan yang dilakukan Kepala Sekolah SMKN 5 Jember dan SMK Raden Umar Said terhadap kepemimpinan dan sekolah sebagai CEO: Staf manajemen sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan semakin solid dengan kepemimpinan kepala sekolah yang semakin kuat dalam melakukan koordinasi, memotivasi, dan kolaborasi, fasilitas sekolah semakin terkelola dengan lebih baik, kerjasama dengan dunia kerja dan industri semakin luas, produksi dan pemasaran produk sekolah semakin beragam dan luas, perubahan mindset yang dibangun sebagai sekolah vokasi dan SMK PK, membangun kemitraan dengan Industri yang saling menguntungkan untuk menjaga sustainabilitas, update terus dengan teknologi industri, teaching factory wajib, harus ada praktik nyata, penataan lingkungan, sebagai suport dalam kegiatan belajar mengajar. Kenyamanan belajar harus didukung dengan keamanan lingkungan, fokus pada passion siswa.

CEO harus dapat mempengaruhi efektifitas kinerja sumber daya manusia dalam rangka memenuhi peran sebagai pemimpin, guru dan tenaga kependidikan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Sitompul & Hayati, 2022). Prestasi yang telah diraih Kepala Sekolah SMKN 5 Jember:

- 1) Mendapat penghargaan dari PT. Medion Bandung sebagai Top Institution for Graduate Employability (Institusi Terbaik dalam Kelayakan Kerja Lulusan), 22 Juli 2021
- 2) Produk Kreatif SMK Negeri 5 Jember mendapat penghargaan dari BPPMPV KPTK Makasar pada tanggal 17 s.d. 20 Desember 2021
- 3) Menjalinkan kerjasama pemasaran produk dengan Transmart Jember
- 4) Sekolah menjadi tempat belajar bagi SMK-SMK lain dari seluruh Indonesia dalam pengelolaan SMK BLUD, Teaching Factory, dan Edu Agrowisata.

Pelatihan yang telah dilaksanakan Kepala Sekolah SMKN 5 Jember: Pelatihan Komite Pembelajaran, tahun 2022 dan Bimtek Narasumber Nasional, 2022. Tugas kepala sekolah juga sangat kompleks, diantaranya pelaksanaan pelatihan-pelatihan untuk guru, tujuannya dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun administrasi pembelajaran. Dengan

demikian, kepala sekolah harus respek pada para gurunya, dan kepala sekolah perlu memiliki tiga kecerdasan, yakni kecerdasan profesional, kecerdasan personal dan kecerdasan manajerial (Fitrah, 2017).

Dampak prestasi-prestasi kepala sekolah yang telah diraih

- 1) Sekolah semakin dikenal masyarakat maupun sekolah-sekolah lain
- 2) Sekolah semakin percaya diri menjadi sekolah tempat belajar dari sekolah-sekolah lain
- 3) Terhadap prestasi sekolah, pelatihan ini dapat membekali mangemen sekolah, mangemen rasa, di Industri mangemen robot. Sekolah mangemen pedagogik. CEO strategi marketing. Pengelolaan kelas harus membangun previlage membangun sekolah.

Kepala sekolah SMKN 5 Jember mengelola, mengoptimalkan, dan memberdayakan potensi sekolah dengan cara mengidentifikasi potensi sekolah, mengelola potensi dengan prinsip kolaborasi, sinergi, dan perluasan kerjasama dengan pihak-pihak terkait untuk optimalisasi potensi sekolah. Kepala sekolah SMK Raden Umar Said selalu menyelenggarakan pembiasaan secara mendalam, bekerjasama dengan pemerintah dan industri. IMCP perusahaan Surabaya untuk mengupdate kompetensi guru dan siswa, wajib dilakukan secara berkala.

Program yang dibuat Kepala Sekolah SMKN 5 Jember dapat meningkatkan mutu layanan Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Siswa dan Sarana Prasarana yang dimiliki Sekolah. Program Kepala Sekolah adalah menjelang awal semester mem-breakdown program sekolah ke masing-masing unit kerja. Masing-masing unit kerja membuat program kerja yang dipresentasikan dalam rapat rencana kerja unit kerja bersama kepala sekolah. Di tengah semester ada rapat kemajuan dan evaluasi pelaksanaan program kerja masing-masing unit kerja dan di akhir semester ada rapat paparan pencapaian program kerja, evaluasi dan refleksi masing-masing unit kerja. Program yang dibuat Kepala SMK Raden Umar Said diantaranya Program Gerakan Sekolah, untuk membelajarkan guru terhadap guru, sekolah, pembelajaran menyenangkan, membebaskan kepada guru untuk bebas berekspresi, Unit Produksi Animasi Studio dan Grafost (percetakan kertas). Animasi Studio perusahaan jasa misalnya dari Malaysia jasa untuk menganimasikan film.

3.5 Rekomendasi

Demi mencetak seorang kepala sekolah yang mampu menjalankan tugas sebagai CEO, berikut beberapa rekomendasi yang perlu dipertimbangkan:

- 1) Perlu ada kriteria khusus yang dicantumkan pada persyaratan untuk memilih seorang kepala sekolah. Kriteria ini terkait kapabilitas yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah sebagai CEO.
- 2) Bagi kepala sekolah yang sudah menjabat, diharapkan ada pelatihan secara rutin untuk meningkatkan *skill* manajerial.
- 3) Perlu adanya monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk memastikan kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai CEO dengan baik.
- 4) Menyediakan diklat khusus bagi kepala sekolah untuk memperbaharui dan menambah keahlian.
- 5) Memperhatikan capaian apa saja yang telah didapat selama kepala sekolah menjabat. Ini berfungsi sebagai penilaian terhadap kinerja kepala sekolah. Selain itu, ini juga baik untuk studi komparasi prestasi sekolah, dengan begitu kepala sekolah akan termotivasi untuk membuat terobosan yang lebih baik lagi.

3.6 Rangkuman

Adapun ringkasan penting yang tercantum pada materi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Transformasi tugas kepala sekolah sebagai CEO dipelopori dengan adanya kebijakan mengenai kurikulum Merdeka Belajar.
- 2) Empat kriteria utama yang perlu dimiliki kepala sekolah sebagai CEO adalah rasa ingin tahu, ambisi, passion, dan kapabilitas manajerial yang baik.
- 3) Landasan hukum mengenai guru tugas sebagai kepala sekolah tercantum pada Permendikbud Nomor: 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah.
- 4) Kompetensi manajerial kepala sekolah diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 Tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru pasal 5.
- 5) Konsep PDCA (*plan, do, check, action*) dapat digunakan dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai CEO dalam mengelola sekolah.
- 6) Tiga prioritas utama yang perlu dilakukan kepala sekolah sebagai CEO adalah mendalami keahliannya dan memperluas keahlian dibidang lain, mencari pengalaman memimpin di berbagai tempat, serta manajemen pembiayaan dan SDM yang baik.
- 7) Lima cara memproyeksikan diri sebagai CEO diantaranya 1) membahas mengenai keunggulan sekolah mereka dimanapun; 2) merasa tertarik dan butuh akan kehadiran orang lain (seluruh perangkat sekolah); 3) memiliki pola pikir global; 4) memiliki kesan energik, elegan, dan menarik; 5) melakukan sesuatu dengan terorganisir dan disiplin.

- 8) Beberapa tantangan yang harus dikuasai kepala sekolah sebagai CEO adalah mengetahui kapan harus berhenti, realistis, belajar dan berkembang, merencanakan masa depan, dan mampu mengatasi kesendirian.
- 9) Tahapan dalam membuat manajemen strategi yakni 1) mengembangkan visi dan misi (melalui analisis lingkungan internal dan eksternal); 2) membangun tujuan jangka panjang; 3) menggenerasi, mengevaluasi, dan memilih strategi; 4) mengimplementasikan strategi; 5) mengukur dan mengevaluasi *performance*.
- 10) Kepala sekolah dianggap berhasil menjalankan perannya sebagai CEO jika mereka mampu mencapai visi dan misi dengan efektif, mampu meningkatkan mutu sekolah, mampu membimbing dan menyelesaikan permasalahan guru, mampu menjadi teladan, serta mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi global dimana banyak lulusan yang terserap oleh industri.

3.7 Referensi

- 1) Ar, M. (2009). Strategi Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 16(2), 126–134.
- 2) Asri, K. H., Komariah, A., Meirawan, D., & Kurniady, D. A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penyerapan Lulusan Berbasis Industri. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 01–10. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.7788>
- 3) Fertilia, Y. (2013). *Aplikasi Siklus PDCA (Plan, Do, Check, Action) dalam Upaya Menurunkan WIP (Work In Process) Produk Chicken Nugget di PT. Belfoods Indonesia*. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/65192>
- 4) Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 31–42. <https://doi.org/10.51878/educator.v2i2.1307>
- 5) Guyatno, S., Ismara, K. I., Nizami, Q. I., & Panditatwa, P. (2022). CEO Pendidikan Vokasi. In Fitriyani (Ed.), *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*. UNY Press.
- 6) Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 6565/B/GT/2020 Tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru, (2020). <http://kemdikbud.go.id/main/?lang=id>
- 7) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Panduan Pelaksanaan Peningkatan Kapabilitas Manajerial Berbasis Industri Tahun 2021* (pp. 1–44).
- 8) Khoo, A. (2006). *Secrets of Self-Made Millionaires* (1st ed.). Technologies Group Pte Ltd.
- 9) Megayanti, W., & Asri, K. H. (2022). Transformasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Merdeka Belajar. *Research and Development Journal of Education*, 8(2),

771–776. <https://doi.org/10.30998/rdje.v8i2.14072>

- 10) Misbah. (2018). Tantangan Kinerja Kepala Sekolah. *Proceeding The 1st Annual Conference on Madrasah Teachers (ACoMT)*, 511–519.
- 11) Peraturan Menteri Pendidikan, kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, 1 (2021). https://drive.google.com/file/d/1urbe_fIwEVq3z7XKaKAIHju-_cUwUkff/view
- 12) Rahmad Sukor, A. S., Haris, A. W., Rahmad Sukor, M. I., & Yuet Wei, L. (2016). Contribution of Headmaster Transformational Leadership Towards Teachers' Sense of Efficacy in Under-Enrolled Primary Schools in Port Dickson. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 4(4), 66–80. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol4no4.5>
- 13) Sitompul, S., & Hayati, I. (2022). Analisis Gaya kepemimpinan CEO dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Tadika Al Fikh Orchard HQ Bandar Parkland Selangor Malaysia. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 10948–10953.
- 14) Suryaman, M. (2020). Orientasi Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar. *Prosiding Seminar Daring Nasional: Pengembangan Kurikulum Merdeka Belajar*, 13–28. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/semiba/issue/view/956/>
- 15) Sutisna, M. (2017). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Relevansinya di Era Pendidikan Masa Kini. *Biomatika*, 3(2), 2461–6335. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/65192>
- 16) Wibowo, U. B. (2008). Output Lembaga Pendidikan dalam Perspektif Ekonomi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 02, 17–30

BAB IV

BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI SMK

4.1 Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia dihadapkan dengan adanya transformasi pelimpahan wewenang kepada daerah untuk mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan aspirasi masyarakat sebagaimana dijelaskan pada Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Selain itu, pemerintah provinsi sebagai penanggungjawab pendidikan SMK juga didorong untuk mengubah status SMK Negeri menjadi bentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) seperti tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 mengenai Badan Layanan Umum Daerah. Pada pelaksanaan operasional Sistem BLUD, sekolah mendapat hak prerogatif dalam mengimplementasikan praktik bisnis yang efektif dengan mengefisiensi anggaran yang ada, mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki sesuai dengan bidang keahlian sekolah, serta menjadi jalan bagi siswa untuk terus berkarya (Khurniawan, 2020).

Guna meningkatkan kompetensi siswa, pemerintah mendorong sekolah menengah kejuruan (SMK) yang memperoleh bantuan revitalisasi mengubah bentuk jadi badan layanan umum daerah (BLUD). Dorongan mengubah SMK menjadi BLUD ini diarahkan kepada pemerintah provinsi yang menjadi penanggungjawab pendidikan menengah kejuruan. Sementara SMK yang baik untuk diubah menjadi BLUD itu salah satu persyaratannya sudah memiliki workshop atau bengkel (*teaching factory*). Melalui BLUD maka *teaching factory* SMK akan melatih siswa untuk dapat melakukan proses produksi selayaknya industri. Inovasi yang diciptakan para pelajar SMK ini tidak hanya menjadi pajangan praktik saja namun produk yang mampu dipasarkan sesuai standar industri. Banyak produk SMK yang berpotensi dipatenkan dan diproduksi massal. Lebih jauh nantinya SMK BLUD mampu menjadi *income generator* untuk pemeliharaan dan pengembangan SMK itu sendiri.

Pada tahun 2018, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah menyalurkan bantuan Revitalisasi SMK senilai Rp 7,5 miliar kepada enam SMK percontohan. Di antaranya SMKN 6 (Pariwisata), Kota Semarang, Jawa Tengah; SMKN 1 (Pertanian), Bawen, Kabupaten Jawa Tengah; SMK Mundu (Kemaritiman), Jawa Barat. Kemudian SMK Kalasan (Industri Kreatif), Sleman, Yogyakarta; SMK Muhammadiyah (Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial), Metro, Lampung, dan SMKN 5 (Teknologi dan Rekayasa) Surabaya, Jawa Timur. Enam SMK tersebut dipilih sesuai dengan bidang yang menjadi prioritas nasional yang ditetapkan pemerintah.

Melalui BLUD, SMK yang memiliki produk-produk unggulan dapat mengelola proses produksi di teaching factory secara lebih fleksibel tanpa melanggar peraturan. Selain itu, siswa akan dilatih untuk memproses produksi selayaknya industri. Produk yang dihasilkan tidak lagi menjadi produk hasil praktik saja, tetapi juga menjadi produk yang dapat dipasarkan secara umum karena memenuhi standar industri.

Indonesia juga tengah menghadapi adanya penataan kembali terkait pelimpahan kewenangan ke daerah sebagai upaya untuk mewakili kepentingan dan aspirasi masyarakat. Pemerintah berharap agar SMK dapat memenuhi kebutuhan SDM unggul yang kompeten dengan mendorong terjadinya transformasi organisasi dengan mengubah SMK yang awalnya merupakan satuan kerja dari pemerintah daerah menjadi berbasis Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Sebagai SMK-BLUD, tentu sekolah menjadi lebih fleksibel. Agar pelaksanaan operasional SMK-BLUD dapat berjalan dengan efektif, diperlukan reformasi dalam tata kelola pendidikan. Penerapan model manajemen pendidikan berbasis School Governance (SG) dipercaya sebagai satu langkah yang dapat dilakukan oleh sekolah (Khurniawan, dkk: 2021).

Tujuan dari diterapkannya sistem BLUD adalah untuk memperkuat posisi dari pembelajaran industry yang ada di lembaga pendidikan kejuruan dalam hal ini SMK. Dan dengan adanya penerapan sistem BLUD ini lembaga yang bersangkutan akan menyesuaikan diantara tata kelola yang ada, yaitu tata kelola organisasi, tata kelola keuangan dan tata kelola akuntabilitas. Penyesuaian tata kelola organisasi dilakukan dengan membuat struktur khusus yang mengurus administrasi keuangan BLUD (Hariyanto, 2021).

4.2 Kebijakan

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara.
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.
- 7) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- 8) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.
- 9) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2018 Tentang Badan Layanan Umum Daerah.

4.3 Pelaksanaan dan Hasil

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 79 tahun 2018 pasal 29 menyatakan bahwa Unit Pelaksana Teknis Dinas / Badan Daerah yang akan menerapkan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: Substantif, Teknis, Administratif. Khusus persyaratan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 Permendagri no 79 tahun 2018 terpenuhi, apabila Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah membuat dan menyampaikan dokumen, meliputi surat pernyataan kesanggupan untuk meningkatkan kinerja yang ditandatangani oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah dan diketahui oleh kepala SKPD. Pola tata kelola merupakan tata kelola Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah yang akan menerapkan BLUD. Pola Tata Kelola memuat: kelembagaan, prosedur kerja, pengelompokan fungsi, pengelolaan sumber daya manusia.

Renstra merupakan perencanaan 5 (lima) tahun yang disusun untuk menjelaskan strategi pengelolaan BLUD dengan mempertimbangkan alokasi sumber daya dan kinerja dengan menggunakan teknik analisis bisnis. Penyusunan Rencana strategis memuat: rencana pengembangan layanan, strategis dan arah kebijakan, rencana program dan kegiatan, rencana keuangan.

Standar pelayanan minimal memuat batasan minimal mengenai jenis dan mutu layanan dasar yang harus dipenuhi oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas / Badan Daerah yang akan menerapkan BLUD. Standar pelayanan minimal diatur dengan Peraturan Kepala Daerah untuk menjamin ketersediaan, keterjangkauan, pemerataan, kesetaraan, kemudahan dan kualitas layanan umum yang diberikan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah yang akan menerapkan BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

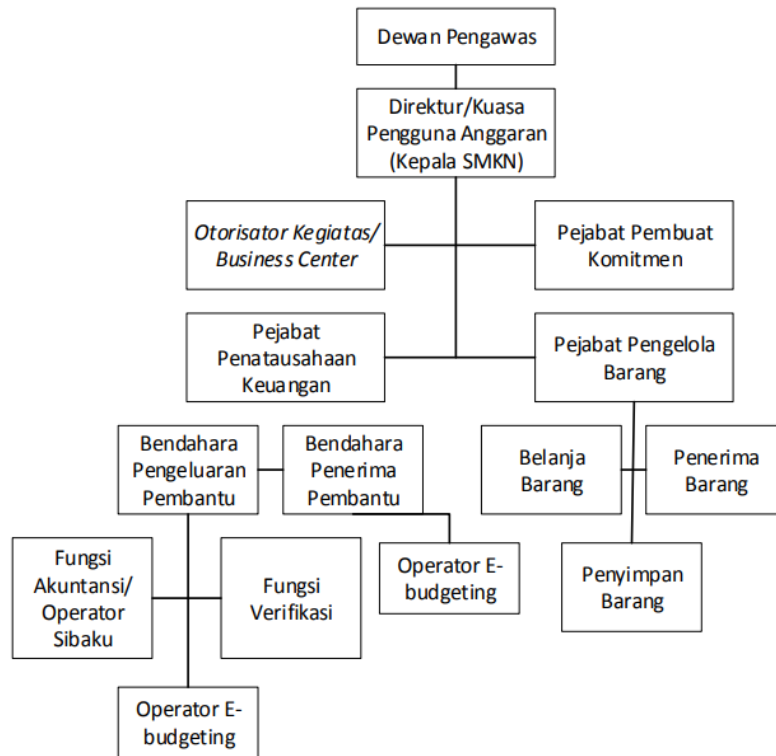
Penyusunan prognosis/proyeksi keuangan berupa laporan realisasi anggaran dan laporan operasional disusun oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah yang baru dibentuk dan

akan menerapkan BLUD sesuai dengan sistem perencanaan dan penganggaran yang diterapkan oleh peraturan daerah.

Laporan audit terakhir merupakan laporan audit oleh pemeriksa eksternal pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan pemndang-undangan atas laporan keuangan tahun terakhir sebelum Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan Daerah yang akan menerapkan BLUD direkomendasikan untuk menerapkan BLUD. Surat pernyataan ditandatangani oleh kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas / Badan Daerah yang akan menerapkan BLUD dan diketahui kepala SKPD.

Pemimpin SMK-BLUD yakni kepala SMK-BLUD ditunjuk sebagai merupakan pejabat pengelola SMK-BLUD dan memiliki tanggung kepada kepala daerah (Kemendagri, 2018). Tugas-tugas yang diemban oleh seorang pemimpin SMK-BLUD adalah Mengelola, membimbing, mempromosikan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan BLUD agar lebih efektif dan efisien; Menyusun definisi kebijakan teknis BLUD dan kewajiban lainnya berdasarkan kebijakan yang dirumuskan oleh pusat daerah; Menyusun rencana strategis; Menyiapkan Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA); Merekomendasikan calon pejabat keuangan dan teknis kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan; Menetapkan pejabat lainnya diluar pejabat yang telah ditetapkan dengan peraturan perundanganundangan sesuai dengan kebutuhan SMK-BLUD; Melakukan koordinasi terkait pelaksanaan kebijakan SMK-BLUD yang dilakukan oleh pejabat keuangan dan pejabat teknis, menjalankan tugas pengawasan internal, serta menyampaikan dan melaporkan kinerja operasional serta keuangan SMK-BLUD kepada kepala daerah; Tugas lainnya yang ditetapkan oleh kepala daerah sesuai dengan kewenangannya; dan sebagai penanggungjawab umum operasional dan keuangan SMK-BLUD.

Secara umum struktur organisasi SMK-BLUD dapat dikembangkan sebagaimana disajikan pada Gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Struktur organisasi SMK-BLUD

4.4 Lesson Learned dan Tantangan

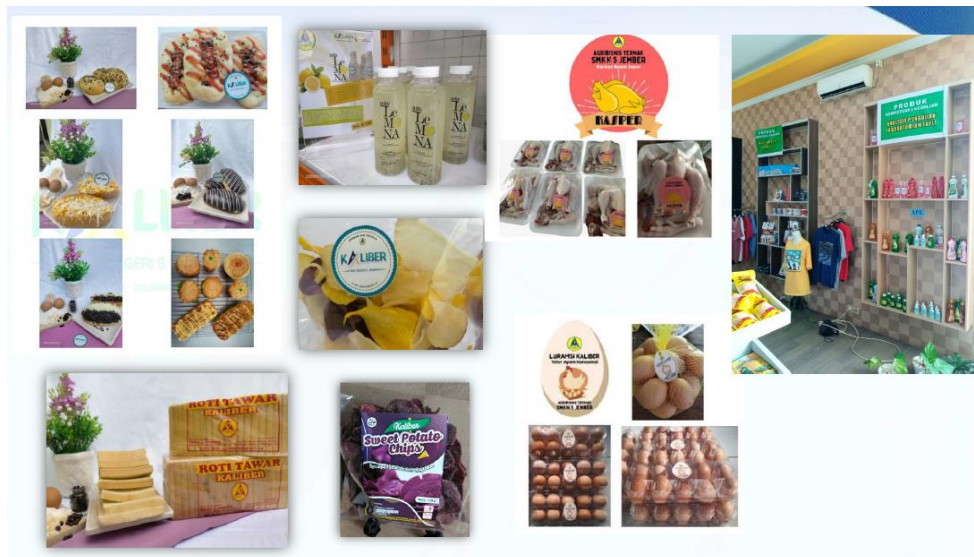
Transformasi kelembagaan SMK menjadi SMK BLUD bukanlah sebuah perkara yang mudah. Melihat fakta yang ada, dari sekitar 2110 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik negeri maupun swasta yang ada di Jawa Timur, hanya 20 SMK yang statusnya ditetapkan menjadi BLUD. Diantara faktor yang menghambat proses peralihan status ini diantaranya ketidaksiapan sekolah dalam menghadapi kebijakan baru ini. Hal demikian dikarenakan adanya persyaratan kemampuan sekolah dalam memenuhi target produksi yang akan dilakukan, serta mutu dari lembaga pendidikan atau sekolah itu sendiri.

Dalam buku ini akan dipaparkan hasil penggalan praktik baik SMKN 5 Jember sebagai SMK BLUD. Alih status SMKN 5 Jember menjadi BLUD SMK sejak Surat Edaran Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur No. 421.5/716/101.3/2018 tanggal 30 januari 2018 berdasarkan Keputusan Gubernur Provinsi Jawa Timur No. 188/519/KPTS/0113/2017 tanggal 19 September 2017.

Program yang dimiliki Sekolah untuk meningkatkan kompetensi dan produk-produk unggulan yang layak dipasarkan antara lain Unit Produksi Sekolah (UPS), car free day, Agro eduwisata, pameran, pembelajaran TEFA kerja sama dengan IDUKA.

Beberapa produk unggulan SMKN 5 Jember saat ini sebagai berikut.

- 1) Agribisnis Tanaman: produksi benih hortikultura, edamame, melon konsumsi, sayuran
- 2) Agribisnis Ternak: unggas petelur, unggas pedaging
- 3) Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian: produk rerotian, susu kedelai, sari buah, sari kedelai, aneka kripik
- 4) Agribisnis Perikanan: budidaya ikan lele, nila
- 5) Kimia Analisis: saniter, sabun cuci
- 6) Desain Komunikasi Visual: kaos, mug, tumbler
- 7) Usaha Pertanian Terpadu (MPT): gantungan baju, vas bunga.



Gambar 4. 2 Produk Unggulan SMKN 5 Jember



Gambar 4. 3 Produk Unggulan SMKN 5 Jember

AgroEduwisata adalah belajar dan berwisata di bidang pertanian dalam arti luas, yaitu budidaya tanaman, ternak, dan ikan beserta pendukungnya Misalnya pengolahan hasil pertanian, alat mesin pertanian, multimedia, dan sebagainya. Semua kegiatan dilakukan dalam rangka meng edukasi masyarakat tentang dunia pertanian sehingga ada kegiatan pelatihan pertanian juga Kaliber akronim dari SMK 5 Jember Akronim ini dipilih agar mudah diucapkan dan diingat, berkonotasi positif Kaliber berkaitan dengan garis tengah senapan yang ukurannya bisa dikembangkan untuk percepatan pencapaian tujuan.



Gambar 4. 4 Agro Eduwisata

Manfaat dan kelebihan yang telah dirasakan sekolah setelah menjadi status BLUD SMK adalah sebagai berikut.

- 1) Mendukung kompetensi siswa.
- 2) Model pembelajaran kewirausahaan.
- 3) Perawatan sekolah.
- 4) Memperluas jaringan kemitraan.
- 5) Mendorong kemandirian sekolah.
- 6) Menghasilkan pendapatan sekolah.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan warga sekolah.

Manfaat yang dirasakan langsung dari BLUD ini khususnya di SMKN 2 Jember adalah sekolah menjadi tempat belajar bagi SMK-SMK lain dari seluruh Indonesia dalam pengelolaan SMK BLUD, Teaching Factory, dan Edu Agrowisata.



Gambar 4. 5 Pelatihan pengelolaan SMK BLUD se-Indonesia di SMKN 5 Jember

Strategi SMK dalam melakukan upaya mengembangkan potensi sekolah sebagai SMK BLUD antara lain sebagai berikut.

- 1) Penguatan kelembagaan. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan hubungan kerjasama antara sekolah, industri, pemerintah dan lembaga masyarakat terkait. Sebagai contoh yang telah dirasakan SMK adalah aktif dalam mengikuti DUDI AWARD, mendapatkan penghargaan dalam Link & Super Match pada ekspose Produk kreatif SMK Bidang Kelautan, Perikanan, dan TIK, Mendapatkan penghargaan sebagai Top Institution for Graduate Employability, dan lain-lain. Terkait peningkatan kualitas pendidikan, SMK dapat menginisiasi kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi di dalam dan di luar negeri dalam hal teknologi pembelajaran dan peluang lulusan yang berminat melanjutkan pendidikannya, juga kerjasama dengan IDUKA meliputi kunjungan industri, magang, Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan perekrutan tenaga kerja. Dan yang perlu dioptimalkan juga adalah mengundang keterlibatan peran alumni dalam ikut serta mengembangkan sekolah.
- 2) Kurikulum. Dalam hal ini perlu sinkronisasi kurikulum yang mengacu pada kebutuhan pasar tenaga kerja serta usaha lainnya yang terkait sertifikasi, kurikulum paradigma baru (2021). Diantara implementasi PjBl yang telah dilakukan SMKN 5 Jember antara lain pembelajaran Benih Hortikultura dengan PT Benih Citra Asia, Budidaya

Edamame dengan PT Mitratani Dua Tujuh, Melon Konsumsi dengan PT Karya Alam Nusantara, dan riset Bunga Krisan dengan Politeknik Negeri Jember.

- 3) Guru dan siswa. Hal ini dapat diwujudkan melalui peningkatan kapasitas Guru dan Siswa dalam pembelajaran; membina hubungan kerja guru dengan pemangku kepentingan.
- 4) Infrastruktur. Misalnya rehab perwajahan sekolah, memperbaharui ruang belajar, tempat praktikum, dan lain-lain.

Beberapa hal yang perlu disadari adalah manfaat SMK menjadi BLUD dan kelebihan yang diperoleh SMK BLUD. TEFA yang saat ini dimiliki oleh banyak SMK berpotensi bagi SMK yang nantinya akan menjadi nilai tambah. SMK-BLUD memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam pemanfaatan hasil pembelajaran siswa berupa barang dan/atau jasa sebagai wujud peningkatan kompetensi siswa dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas dalam produksinya. Hasil studi menunjukkan bahwa masih banyak pelayanan SMK-BLUD berfokus pada pelatihan bagian produksi/teaching factory.

Sebagai contoh di SMKN 1 Tanjungpandan, diperlukan adanya pembenahan manajemen khususnya dalam sentralisasi penerimaan uang yang ada. Nantinya akan ada dua rekening SMK, yakni rekening kas BLUD dan rekening operasional BLUD. Di sekolah tidak perlu lagi adanya bendahara IPP karena sudah ada bendahara penerimaan. Nantinya Bendahara IPP bisa dijadikan Bendahara Pembantu Penerimaan.

Terkait kategori penerimaan BLUD ada 5 yaitu jasa layanan, hibah, hasil kerjasama, APBD, dan pendapatan lain-lain yang sah. TEFA juga masuk ke penerimaan. IPP masuk di jasa layanan. Yang lain-lain seperti jasa giro, pendapatan bunga, komisi, dll. Jadi potensi yang dimiliki oleh SMK banyak sekali untuk dikembangkan.

Produk barang jasa hasil pembelajaran praktik, khususnya teaching factory, tidak dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan masyarakat

- Seluruh pendapatan dari hasil pemanfaatan fasilitas negara harus disetorkan kepada negara, sehingga sekolah tidak termotivasi untuk memaksimalkan fasilitas yang dimilikinya.
- Lembaga Institusi tingkat Provinsi /Daerah Khusus /Daerah Istimewa (DPRD, Bappeda, Pemprov belum memahami pentingnya status BLUD bagi SMK).
- Warga SMK belum benar benar paham terhadap BLUD dan manfaatnya.
- Sebagian besar SMK perlu pembenahan fasilitas dan SDM agar memenuhi persyaratan BLUD

Oleh karena itu, sekolah memerlukan payung hukum untuk mengoptimalkan hasil produk belajar peserta didik dan aset yang dimilikinya untuk kepentingan masyarakat dan pengelolaan keuangannya dapat dilakukan secara swakelola.

4.5 Rekomendasi

Bahwa SMK BLUD harus lebih memfokuskan pada total manajemen mutu dalam hal menciptakan iklim kreativitas, efektivitas sekolah, perbaikan berkelanjutan, fokus pada proses, dan lain-lain. Hal demikian agar target sekolah dalam mencapai iklim kemandirian dapat terwujud. Selain itu SMK perlu merumuskan strategi implementasi dalam pengembangan SMK BLUD melalui penguatan kelembagaan, SDM, kurikulum, dan infrastruktur.

4.6 Rangkuman

Transformasi pengelolaan dana pendidikan SMK menuju SMK BLUD merupakan suatu keniscayaan untuk menjamin pengelolaan yang berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. SMK tidak hanya dipandang sebagai sebuah lembaga pendidikan saja, namun juga SMK harus dapat dipandang sebagai sebuah korporat yang memerlukan manajemen secara menyeluruh yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, pengajaran, keuangan, kekayaan, SDM, strategi, pemasaran, pengembangan, dan sebagainya.

4.7 Referensi

- 1) Blud.co.id - BLUD.co.id
- 2) Menjadi BLUD, SMK Lebih Memacu Kompetensi Anak Didik | Direktorat SMK (kemdikbud.go.id)
- 3) Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Indriyanto, B., & Maarif, M. S. (2021). Efektivitas Pengelolaan Sekolah Menengah Kejuruan Berstatus Badan Layanan Umum Daerah (SMK-BLUD). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 512-512.
- 4) Hariyanto, W. (2021). Desain Implementasi Badan Layanan Umum Daerah Pada Sekolah Menengah Kejuruan Sebagai Penguatan Pembelajaran Berbasis Industri. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 121-138.
- 5) Khurniawan, A. W., Sailah, I., Muljono, P., Maarif, M. S., & Indriyanto, B. (2020). Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Sekolah dengan Kemandirian Sekolah sebagai Variabel Intervening menggunakan Pendekatan Partial Least Square. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(7), 969-979.

- 6) Kautsar, A., Wiyono, G., Mulia, M., Iqbal, M., & Al-Fairusy, M. (2022). Teaching Factory Model Development in Vocational High Schools. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4).

BAB V

SUPER TAX DEDUCTION (STD) PENDIDIKAN VOKASI

5.1 Pendahuluan

Lulusan SMK harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan harapan industri untuk dapat bersaing di dunia kerja. Empat hal utama yang harus dimiliki oleh siswa SMK diantaranya *knowledge* (pengetahuan), *skill* (kemampuan), *attitude* (perilaku) dan *experience* (pengalaman) (Notonegoro, 2010). Hal-hal tersebut menjadi salah satu tugas sekolah untuk dapat mewujudkannya, mengingat kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK di industri semakin meningkat. Misalnya, pada sektor industri perdagangan dan pengolahan, tenaga kerja lulusan SMK yang dipekerjakan mencapai 26,03% (Khurniawan & Erda, 2019). Pada industri manufaktur total pekerja lulusan SMK sebanyak 23,09% (Khurniawan & Erda, 2019). Angka tersebut sebenarnya dapat terus bertambah, hanya saja banyak keluhan mengenai ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh siswa SMK terhadap kebutuhan industri (Notonegoro, 2010).

Menurut hasil dari Badan Pusat Statistik diketahui ada *mismatch* antara lulusan SMK vokasi dengan kebutuhan industri sebesar 50%. Lulusan SMK kurang memiliki kesiapan dan kapasitas kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sebanyak 8,63% lulusan SMK dan 6,89% lulusan Diploma I/II/III merupakan pengangguran. Mereka menyumbang angka pengangguran Nasional sebesar 5,01%. Demi mengurangi angka pengangguran lulusan SMK dan juga demi meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, Pemerintah mengharuskan setiap SMK melakukan kerja sama dengan DUDI. Hal ini karena dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan pada SMK membutuhkan kerja sama tiga pemangku kepentingan utama yaitu institusi pendidikan vokasi, pemerintah dan Dunia Usaha/Dunia Industri sebagai pengguna lulusan yang sejalan dengan konsep *triple helix* (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000).

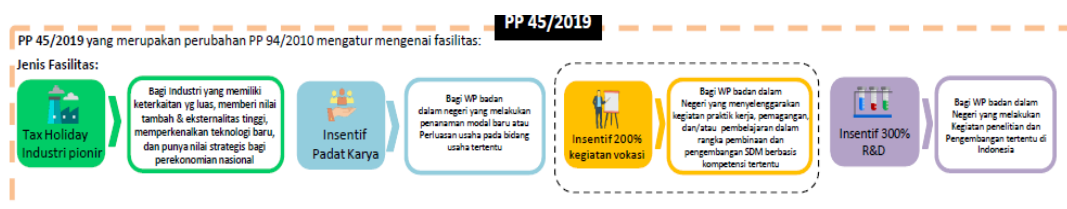
Adanya kebijakan mengenai kerja sama dengan DUDI tentu memunculkan masalah baru bagi pihak sekolah. Masalah yang dihadapi sekolah terkait keterlibatan DUDI adalah masih banyak pihak DUDI yang enggan untuk melibatkan siswa SMK dalam proses produksinya. Hal ini berkaitan dengan orientasi sekolah yang menginginkan siswanya belajar, sedangkan DUDI berorientasi pada profit (Lestari & Pardimin, 2019). Pihak DUDI enggan mengambil resiko akan hal yang dapat menghambat proses produksi (Estriyanto et al., 2021). Namun, untuk menanggulangi hal tersebut, Pemerintah membuat kebijakan berupa insentif bagi DUDI yang

mau berkerja sama dengan sekolah. Insentif yang diberikan berupa pengurangan penghasilan bruto yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) mengenai *Super Tax Deduction* (STD).

Setelah diberlakukannya PP mengenai STD, banyak DUDI yang tertarik namun enggan memanfaatkan hal tersebut. Ini karena masih banyaknya kebingungan yang dirasakan oleh DUDI terkait mekanisme pengajuan STD (Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi, 2020). Selain itu, kesulitan mengurus administrasi serta panjangnya proses penilaian hingga dikatakan layak untuk mendapatkan STD juga menjadi salah satu alasan DUDI enggan memanfaatkan STD. Maka dari itu, pembuatan modul ini bertujuan untuk mengatasi kesulitan dan kebingungan yang dihadapi DUDI maupun sekolah. Modul ini berisi tentang informasi, kebijakan, prosedur, best practice, serta rekomendasi terkait STD. Diharapkan dengan adanya modul ini semakin banyak DUDI yang mau untuk berkerja sama dengan sekolah dalam upaya meningkatkan kompetensi lulusan SMK.

5.2 Kebijakan

Pengaturan terkait insentif bagi mitra vokasi merupakan salah satu bagian yang diatur dalam PP 45 tahun 2019 Tentang Penghitungan Penghasilan Kena Pajak dan Pelunasan Pajak Penghasilan Dalam Tahun Berjalan (Gambar 5.1). Insentif bagi mitra vokasi sebagai upaya mewujudkan keberhasilan program DUDI, membuat Pemerintah mengatur hal tersebut lebih detail dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.010/2019 tentang Pemberian Pengurangan Penghasilan Bruto Atas Penyelenggaraan Kegiatan Praktik Kerja, Pemagangan dan/atau Pembelajaran dalam Rangka Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Tertentu.



Gambar 5. 1 Peraturan terkait Insentif

Berdasarkan peraturan terkait STD, pemerintah memberikan:

- 1) Fasilitas pengurang penghasilan bruto sebesar 200%, yang dibagi dalam dua tahap. Pertama, fasilitas pengurangan penghasilan bruto sebesar 100% bagi perusahaan yang menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan vokasi (Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi, 2020).

- 2) Kedua, persentase pengurang penghasilan bruto tambahan hingga maksimal 100% , jika perusahaan memenuhi sejumlah ketentuan berikut: (Direktorat Jendral Pendidikan Vokasi, 2020)
- Telah melakukan kegiatan praktek kerja, pemagangan atau pembelajaran berbasis kompetensi tertentu;
 - Memiliki perjanjian kerja sama;
 - Tidak dalam keadaan rugi fiskal saat pemanfaatan fasilitas; dan
 - Telah menyampaikan Surat Keterangan Fiskal.
- 3) Biaya penyediaan fasilitas fisik khusus berupa ruang pelatihan dan biaya penunjang fasilitas fisik khusus berupa bahan bakar, listrik, biaya perawatan, dan air merupakan biaya untuk kerja praktek, magang, atau kegiatan pembelajaran yang dipotong dari penghasilan bruto. Harga instruktur atau guru yang bertindak sebagai pengawas, biaya perlengkapan atau peralatan yang digunakan dalam praktik kerja, magang, atau pembelajaran, honor atau pembayaran, dan sertifikasi kompetensi yang diberikan kepada peserta didik, peserta pelatihan, orang yang tidak tunduk pada hubungan kerja, pendidik, tenaga kependidikan, dan instruktur merupakan biaya tambahan untuk pelaksanaan praktik kerja atau magang (Setyawan & Ramadhan, 2021).
- 4) Pemerintah mengatur tambahan pengurangan pendapatan bruto dalam beberapa hal, antara lain (Setyawan & Ramadhan, 2021).
- Biaya amortisasi atau penyusutan barang yang dibebankan selama pelaksanaan praktik kerja atau magang digunakan untuk menentukan biaya perolehan komoditas berwujud dan tidak berwujud dengan masa manfaat lebih dari satu tahun untuk penyediaan fasilitas fisik.
 - Harga penyediaan layanan khusus dalam bentuk fasilitas pelatihan, yang merupakan produk berwujud dengan masa manfaat yang lebih lama dan tidak sepenuhnya digunakan dalam satu tahun pajak, dibebankan secara proporsional berdasarkan waktu pemanfaatan.
 - Biaya penyediaan fasilitas khusus berupa tempat pelatihan—biaya listrik, air, dan bahan bakar yang tidak dipisahkan antara tujuan komersial dan kegiatan praktik kerja atau pemagangan—dibayarkan secara proporsional tergantung pada pemanfaatan yang terkait dengan praktik kerja atau pemagangan.

- Tambahan pengurangan penghasilan bruto ditentukan untuk pengeluaran yang belum disebutkan berdasarkan biaya aktual yang dikeluarkan dan ditagih dalam tahun pajak yang berlaku.
 - Setiap pengurangan lebih lanjut dari pendapatan kotor yang tidak mengakibatkan kerugian finansial untuk tahun fiskal berjalan dapat diklaim sebagai biaya. Pengurangan tambahan dikurangkan dengan jumlah yang tidak mengakibatkan kerugian fiskal pada tahun berjalan jika mengakibatkan kerugian fiskal untuk tahun berjalan.
- 5) Tidak diberikannya tambahan penghasilan bruto dikarenakan hal-hal berikut (Setyawan & Ramadhan, 2021).
- Peserta dalam praktik kerja atau magang dibayar jika mereka memiliki ikatan komersial, keluarga sedarah yang satu derajat dihapus dari mereka, atau kepemilikan dengan pemilik, komisaris, atau administrator wajib pajak.
 - Apabila investasi merupakan bagian dari yang telah mendapatkan fasilitas pengurangan penghasilan neto sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 29A Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019 dan Pasal 31A UU Nomor 36 Tahun 2008, tambahan pengurangan penghasilan bruto berupa fasilitas fisik tidak dapat digunakan.

5.3 Pelaksanaan dan Hasil

Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) sampai dengan (6) PMK 128/PMK.010/2019 proses pelaksanaan *Super Tax Deduction* memiliki empat prosedur utama yaitu:

5.3.1 Sebelum kegiatan vokasi dilakukan, sekolah vokasi harus membuat perjanjian Kerja sama dengan wajib pajak (mitra vokasi). Perjanjian Kerja sama memuat:

- Nomor dan tanggal PKS
- Nama dan NPWP
- Jenis Kompetensi
- Nama SMK, MA, dll
- Tanggal Efektif dan masa berlaku Kerjasama
- Perkiraan Jumlah Peserta Vokasi
- Perkiraan Jumlah Pegawai atau pihak lain yang ditugaskan
- Perkiraan Biaya

5.3.2 Setelah perjanjian Kerja sama dibuat, sekolah vokasi wajib menyampaikan pemberitahuan pada system Online Single Submission (OSS). Pemberitahuan yang disampaikan wajib melampirkan:

- Perjanjian Kerjasama
- SKF WP

5.3.3 Sistem pada OSS akan menilai apakah lampiran dan informasi yang disampaikan sudah lengkap dan benar. Jika OSS menilai berkas sudah lengkap dan benar, maka akan ada notifikasi bahwa wajib pajak dinyatakan “Eligible” atau “Tidak Eligible” untuk memperoleh tambahan pengurangan penghasilan bruto.

- Jika system OSS tidak berjalan sebagaimana mestinya, penyampaian berkas dapat disampaikan secara luring ke Kanwil yang membawahi KPP tempat Wajib Pajak terdaftar.

5.3.4 Jika wajib pajak dinyatakan “Eligible”, dilakukan penyampaian laporan biaya kegiatan vokasi oleh wajib pajak. Adapun syarat dan ketentuan yang dicantumkan pada Pasal 9 PMK 128/PMK.010/2019 bahwa Dirjen Jendral Pajak berwenang untuk menentukan bahwa tambahan pengurangan penghasilan bruto tidak dapat diberikan, dalam hal Wajib Pajak jika:

- Tidak membuat perjanjian Kerja sama
- Melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana kompetensi yang diajarkan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja Sama
- Tidak menyampaikan pemberitahuan atau
- Tidak menyampaikan laporan atau menyampaikan laporan namun tidak memenuhi ketentuan.

5.3.5 Pemanfaatan STD oleh Perusahaan

Sebanyak 41 wajib pajak telah mendapatkan manfaat dari keuntungan pajak super deduction hingga 31 Maret 2021, menurut statistik yang didapat (Setyawan & Ramadhan, 2021) dari wawancara dengan Bapak Candra, seorang pegawai Direktorat Perpajakan II DJP. Dengan total 235 Perjanjian Kerja Sama yang memenuhi persyaratan, total 29 wajib pajak memanfaatkan insentif pajak vokasi PMK 128. Perjanjian Kerja Sama (PKS) diberikan oleh mitra wajib pajak, dengan informasi yang menunjukkan bahwa 189 PKS disediakan oleh SMK, 31 PKS dengan Ijazah, dan 15 PKS oleh Pusat Pelatihan Kerja/Dinas. Sebanyak 27.805 orang mengikuti pemanfaatan insentif ini yang diperkirakan menelan biaya Rp 638 miliar. Fokus

pemanfaatan insentif berada pada empat sektor usaha: manufaktur, pariwisata dan industri kreatif, agribisnis, dan kesehatan.

5.4 Lesson learned dan Tantangan

Kegiatan vokasi yang dikhususkan untuk membekali siswanya dengan kompetensi-kompetensi tertentu, membuat Pemerintah menciptakan beberapa kebijakan yang mampu menunjang hal tersebut. Tertuang dalam PMK 128/PMK.010/2019, tarif pengurangan pajak akan diberlakukan bagi pihak DUDI yang mau berkerja sama dalam kegiatan pemagangan, praktik kerja, maupun pembelajaran. Ternyata tidak hanya Indonesia yang memiliki kebijakan seperti ini, melainkan beberapa Negara di Asia seperti Malaysia dan Thailand juga memberlakukan kebijakan yang sama seperti ini khususnya untuk kegiatan vokasi.

Melalui studi komparasi yang dilakukan oleh (Setyawan & Ramadhan, 2021) dari kedua negara tersebut ada beberapa hal yang dapat kita pelajari terkait kebijakan ini. Indonesia memberikan insentif pengurangan penghasilan bruto hingga 200% bagi setiap DUDI yang mau bekerja sama dalam kegiatan vokasi. Insentif ini diberlakukan bagi DUDI yang memenuhi syarat dan jangka waktu pemberian insentif sesuai dengan lamanya PKS. Malaysia dalam mendukung kegiatan vokasi di Negeranya, memberikan sekolah vokasi dan perusahaan pelatihan teknis ataupun kejuruan berupa investment tax allowance sebesar 100%. Ini diberikan selama 10 tahun jika perusahaan atau sekolah memenuhi syarat. Thailand mempunyai kebijakan tentang kegiatan vokasi yang tertulis dalam Royal Decree No. 711-713. Ini menyebutkan perusahaan akan mendapatkan pengurangan pajak sebesar 150% untuk gaji karyawan yang memiliki sertifikasi keahlian, untuk pelatihan serta Pendidikan karyawan akan mendapatkan pengurangan sebesar 250%, dan pengurangan untuk donasi ke institusi Pendidikan sebesar 200%.

Setiap negara memiliki insentif yang mereka berikan kepada pihak DUDI terkait kegiatan vokasi. Besarnya insentif tergantung kepada karakteristik kegiatan kerja sama yang dilakukan. Namun, kita tahu bahwa setiap Negara sama-sama memberikan insentif paling besar untuk kegiatan vokasi. Hal ini membuktikan bahwa kegiatan vokasi sangat penting bagi pertumbuhan perekonomian Negara. Semakin banyak siswa vokasi yang mampu bersaing di dunia kerja maka akan semakin meningkat pula perekonomian suatu negara.

5.5 Rekomendasi

Berikut adalah beberapa rekomendasi terkait kebijakan STD:

- 1) Mengingat kurangnya pemanfaatan STD oleh pihak DUDI, perlu sosialisasi lebih meluas terkait hal ini kepada pihak DUDI.

- 2) Proses administrasi perlu dipersingkat agar pihak sekolah dan juga DUDI mudah untuk melakukan kerja sama.
- 3) Sistem OSS perlu diperbaiki mengingat sering terjadinya kendala saat input persyaratan yang membuat prosesnya harus dilakukan secara manual.
- 4) Perlu adanya pendamping ahli yang mampu membantu pihak sekolah dan juga pihak DUDI dalam terjalannya proses kerja sama hingga DUDI dikatakan “Eligible” untuk mendapatkan STD.

5.6 Rangkuman

Berikut beberapa point utama yang dapat diambil dari pembahasan STD di atas:

- 1) *Super Tax Deduction* (STD) dibuat untuk memberikan insentif berupa pengurangan penghasilan bruto atas kerja sama yang dilakukan DUDI dengan sekolah.
- 2) Pokok hukum yang mengatur STD adalah PP 45 tahun 2019. Undang-undang yang secara detail membahas regulasi dan mekanisme STD diatur dalam 1) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.010/2019 tentang Pemberian Pengurangan Penghasilan Bruto atas Penyelenggaraan Kegiatan Praktik Kerja, Pemagangan dan/atau Pembelajaran dalam Rangka Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Tertentu; 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2010 tentang Penghitungan Penghasilan Kena Pajak dan Pelunasan Pajak Penghasilan dalam Tahun Berjalan.
- 3) Pengurangan bruto hingga 200% bagi DUDI yang menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan vokasi serta DUDI telah memiliki perjanjian kerja sama untuk melakukan kegiatan magang tanpa rugi fiscal.
- 4) Jenis biaya yang dapat diberikan fasilitas STD meliputi 1) Biaya penyediaan fasilitas fisik khusus; 2) biaya instruktur; 3) barang/bahan; 4) uang saku; dan 5) sertifikasi.
- 5) Mekanisme pemberitahuan dilakukan dengan tiga tahap. Pertama, menyerahkan Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan Surat Keterangan Fiskal (SKF) melalui OSS. Kedua, Penerbitan notifikasi kelayakan jika permohonan telah dinilai lengkap dan benar. Ketiga, wajib pajak wajib melaporkan biaya kegiatan vokasi kepada DJP melalui kantor pelayanan pajak paling lambat bersamaan dengan penyampaian Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan.

- 6) Kementerian Negara/Lembaga (K/L) dan Pemda terlibat dalam evaluasi pemberian fasilitas seperti: 1) kesesuaian program; 2) keahlian pengajar/instruktur; 3) peningkatan kompetensi; 4) penyerapan tenaga kerja.

5.7 Referensi

- 1) Estriyanto, Y., Sutrisno, V. L. P., Saputra, T. W., Widiastuti, I., & Suharno, S. (2021). Pengabdian Masyarakat Workshop Tripartit Kebijakan Super Tax Deduction Pemagangan Pendidikan Vokasional. *DEDIKASI: Community Service Reports*, 3(2), 66–75. <https://doi.org/10.20961/dedikasi.v3i2.53227>
- 2) Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and “mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29, 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- 3) Peraturan Menteri Keuangan Nomor 128/PMK.010/2019 Pemberian Pengurangan Penghasilan Bruto atas Penyelenggaraan Kegiatan Praktik Kerja, (2019). https://pajak.go.id/sites/default/files/2019-09/128_PMK.010_2019Per.pdf
- 4) PP 45 / 2019 Tentang Penghasilan Kena Pajak dan Pelunasan Pajak Penghasilan dalam Tahun Berjalan, (2019). http://www.datastatistik-indonesia.com/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=801&Itemid=801
- 5) Khurniawan, A. W., & Erda, G. (2019). Potret Tenaga Kerja Lulusan SMK Pada Industri Manufaktur. *Vocational Education Policy White Paper*, 1(8), 1–6. [http://repositori.kemdikbud.go.id/250/1/Artikel/Arif Yulianto Rev. 30 Nov.2010.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/250/1/Artikel/Arif%20Yulianto%20Rev.%2030%20Nov.%202010.pdf)
- 6) Lestari, B., & Pardimin. (2019). Manajemen Kemitraan Sekolah Dengan Dunia Usaha dan Industri untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 101–113. <https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3652>
- 7) Notonegoro, A. Y. (2010). Model Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berbasis Kompetensi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). *Kemdikbud*, 1–19. [http://repositori.kemdikbud.go.id/250/1/Artikel/Arif Yulianto Rev. 30 Nov.2010.pdf](http://repositori.kemdikbud.go.id/250/1/Artikel/Arif%20Yulianto%20Rev.%2030%20Nov.%202010.pdf)
- 8) Setyawan, B., & Ramadhan, M. R. (2021). Analisis Penerapan Super Deduction Tax: Studi Komparasi Indonesia, Malaysia, Dan Thailand. *Accounting Global Journal*, 5(2), 201–225. <https://doi.org/10.24176/agj.v5i2.6445>
- 9) Vokasi, D. J. P. (2020). *Buku Saku Super Tax Deduction untuk Mitra Vokasi*.

BAB VI

LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI (LSP)

6.1 Pendahuluan

Sudah jamannya era globalisasi, tantangan dan cobaan semakin banyak apalagi pasar yang semakin kompetitif. Keinginan untuk membangun komunitas dan atau organisasi yang memiliki daya saing kuat dan tahan banting semakin meningkat. Tentunya hal itu dibarengi dengan kemampuan kita yang mumpuni dan sesuai dengan profesi yang kita pilih.

Tingkat kompetensi keterampilan yang diperoleh siswa berdampak pada seberapa baik mereka berintegrasi ke dalam dunia kerja. Wawasan tentang lingkungan kerja dan kompetensi keahlian, menurut (Yulianti, 2014), berdampak besar terhadap kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Bagi siswa yang merupakan karyawan masa depan, mengetahui tingkat kompetensi seseorang sangat penting untuk meningkatkan perekrutan seseorang di dunia kerja. Dari perspektif masing masing, keterampilan yang lebih besar akan menghasilkan nilai tambah yang lebih besar. Oleh karena itu, semakin produktif seseorang, semakin mereka terserapnya di tempat kerja. Artinya, semakin besar kompetensi siswa di dunia kerja, semakin besar kompetensi mereka.

Pemerintah melalui Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka menentukan capaian kompetensi bagi peserta didik SMK dilaksanakan penilaian akhir dalam bentuk Uji Kompetensi Keahlian (UKK). UKK merupakan proses penentuan tingkat kompetensi keahlian peserta didik untuk dinyatakan kompeten atau tidak kompeten (Budiyono, 2011). Penyusunan materi uji pada UKK berdasarkan jenjang 3 kompetensi lulusan SMK dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, okupasi nasional, skema klaster dan paspor keterampilan (Skill Passport). UKK dirancang dalam bentuk Ujian Teori Kejuruan (tes tertulis) dan Praktik Kejuruan berbentuk proyek yang dilaksanakan secara individual. Teori Kejuruan mengukur pemahaman peserta didik terhadap landasan pengetahuan di samping untuk menguji analisis, daya nalar dan penyelesaian masalah, sedangkan Praktik Kejuruan mengukur kemampuan peserta uji dalam mengerjakan sebuah tugas atau membuat suatu produk sesuai tuntutan standar kompetensi.

Apabila lulusan SMK/Politeknik sudah bekerja dan memiliki profesi atau keahlian entah itu di bidang desain, bidang pemasaran dan lain sebagainya pastinya harus ada bukti atau sertifikat yang bersifat nasional yang menjamin bahwa profesi dan keahlian kamu

benar adanya. Maka dari itu diadakanlah uji sertifikasi oleh LSP yang merupakan suatu ujian untuk mendapatkan pengakuan berupa sertifikat berlisensi nasional untuk profesi dan keahlian yang kamu punya. LSP sendiri merupakan suatu lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari BNSP atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Hasilnya setelah mengikuti ujian sertifikasi itu akan mendapat sertifikat profesi. Selain itu LSP ini bertujuan untuk merealisasikan peningkatan pembelajaran dan kinerja sehingga kita semua dapat bersaing sesuai dengan standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.

6.2 Kebijakan

SMK telah memperoleh Sertifikat Lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi, yang juga dikenal sebagai (BNSP), agar memenuhi syarat sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak Pertama (LSP P1) dan memberikan Sertifikat Kompetensi kepada murid-muridnya. Karena memiliki nilai lebih berupa sertifikat yang mengakui kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan atau lembaga sertifikasi yang terakreditasi, seperti dalam pasal 61 ayat 3 UU No. 20 Tahun 2003, maka pelaksanaan UKK melalui LSP P1 bagi mahasiswa adalah sebagai bekal memasuki dunia kerja di dunia industri masyarakat untuk mengakui kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu tugas setelah menyelesaikan uji kompetensi yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau otoritas sertifikasi yang disetujui.

Sesuai Instruksi Presiden (Inpres) No.9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi SMK, BNSP mendapatkan tugas untuk:

- 1) Mempercepat sertifikasi kompetensi bagi lulusan SMK
- 2) Mempercepat sertifikasi kompetensi bagi peserta didik dan tenaga pendidik SMK
- 3) Mempercepat pemberian lisensi bagi SMK sebagai Lembaga Sertifikasi Profesi pihak pertama

Berdasarkan Instruksi Presiden tersebut BNSP mengeluarkan Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor 1/BNSP/II/2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Bagi Lulusan SMK.

6.3 Pelaksanaan dan Hasil

Pelaksanaan Sertifikasi bagi Lulusan SMK: Ada empat pola implementasi:

- 1) Hanya siswa dari SMK yang bersangkutan yang berhak mendapatkan sertifikasi LSP P1 SMK, dan Direktorat Pembimbing SMK dan/atau Dinas Pendidikan Provinsi menentukan SMK mana yang terjaring untuk sertifikasi kompetensi LSP P1 SMK.
- 2) Siswa dari SMK-SMK yang belum memiliki LSP P1 dan berada di bidang industri dan/atau ruang lingkup tertentu adalah satu-satunya yang memenuhi syarat untuk pola pelaksanaan sertifikasi LSP P2.
- 3) Hanya siswa dari SMK yang memiliki skema sertifikasi yang sama dengan LSP P3 namun belum memiliki LSP P1 dan LSP P2 di beberapa tempat yang memenuhi syarat untuk pola pelaksanaan sertifikasi LSP P3.
- 4) Hanya siswa SMK di daerah dan arena pertimbangan yang ditunjuk oleh BNSP, Direktorat Pengawas Vokasi, dan/atau Dinas Pendidikan Provinsi yang tunduk pada pola sertifikasi yang dilaksanakan oleh Komite Teknis Uji Kompetensi (PTUK).

Secara umum tahapan uji kompetensi yang menjadi standar di beberapa LSP yaitu:

6.3.1 Proses pendaftaran

Sesuai dengan SOP-04, LSP P1 memberikan gambaran prosedur permohonan sertifikasi pada saat pendaftaran (*Certification application*) yang terdiri dari kualifikasi dan batasan sertifikasi, deskripsi prosedur evaluasi, hak-hak pemohon, harga sertifikasi, dan tanggung jawab pemegang sertifikat. Kelengkapan pendaftaran, yang ditandatangani oleh pemohon sertifikasi, adalah persyaratan lain dari LSP. Informasi yang diperlukan untuk mengidentifikasi pemohon sertifikasi, seperti nama, alamat, dan detail lain yang diperlukan oleh skema sertifikasi, termasuk dalam kelengkapan pendaftaran minimum:

- 1) Tingkat sertifikasi yang diinginkan pemohon
- 2) Pernyataan bahwa pemohon setuju untuk memenuhi persyaratan sertifikasi dan menawarkan data apa pun yang diperlukan untuk informasi pendukung evaluasi untuk secara objektif menunjukkan kesesuaiannya dengan prasyarat skema sertifikasi
- 3) Pemberitahuan hak pemohon untuk mengungkapkan persyaratan khusus mereka berdasarkan aplikasi mereka
- 4) Untuk memverifikasi bahwa pemohon sertifikasi memenuhi kriteria yang diuraikan dalam skema sertifikasi, LSP P1 memeriksa file pendaftaran.

6.3.2 Proses Asesmen

LSP P1 akan mempraktikkan persyaratan skema sertifikasi dan praktik penilaian yang diuraikan dalam SOP-05 (*Developing Assessment Tools*). Dalam hal skema sertifikasi perlu diubah dan evaluasi lebih lanjut, LSP P1 akan mencatat dan tanpa diminta membuat

metodologi dan prosedur yang diperlukan untuk mengkonfirmasi bahwa pemegang sertifikat memenuhi persyaratan yang yang diubah.

Evaluasi dirancang dan disatukan dengan cara yang memastikan verifikasi standar skema sertifikasi telah dilakukan secara objektif, metodis, dan dengan bukti yang dicatat untuk memastikan kompetensi.

LSP P1 memvalidasi prosedur untuk menilai kandidat sertifikasi. Untuk memastikan bahwa setiap penilaian akurat dan adil, verifikasi dilakukan. Atas dasar dan sejauh integritas penilaian tidak terganggu, LSP P1 memeriksa dan mengakomodasi kebutuhan unik peserta sertifikasi sambil mempertimbangkan hukum yang bersifat nasional.

Ketika LSP P1 mempertimbangkan temuan penilaian dari otoritas atau lembaga lain, LSP memastikan bahwa laporan, data, dan catatan dapat diakses yang menunjukkan bahwa temuan tersebut sama dan sejalan dengan spesifikasi skema sertifikasi.

6.3.3 Proses Uji Kompetensi

Uji kompetensi didasarkan pada skema sertifikasi dan dimaksudkan untuk mengukur kompetensi secara tertulis, lisan, praktek, observasi, dan cara-cara lain yang dapat diandalkan dan objektif. Spesifikasi uji kompetensi yang diusulkan memastikan bahwa setiap hasil tes dapat dibandingkan dengan yang lain dalam hal beban dan kesulitan, serta penentuan kelulusan atau ketidaklulusan.

Untuk menjamin konsistensi administrasi uji kompetensi, LSP P1 biasanya memuat metode SOP-06 (Pelaksanaan Uji Kompetensi). LSP P1 mendefinisikan, mencatat, dan melacak persyaratan penyelenggaraan uji kompetensi.

LSP P1 harus memastikan bahwa setiap peralatan teknis yang digunakan dalam proses pengujian telah divalidasi atau dikalibrasi dengan benar. Proses SOP-07 (Verifikasi TUK) yang ditetapkan oleh LSP untuk verifikasi fasilitas dan peralatan lokasi uji kompetensi.

Untuk mengkonfirmasi keadilan, validitas, keandalan, dan kinerja keseluruhan dari setiap ujian, metodologi dan prosedur yang sesuai (seperti mengumpulkan dan memelihara data statistik) didokumentasikan dan digunakan dalam batas-batas tertentu yang dibenarkan, bersama dengan tindakan korektif terhadap setiap kekurangan yang dapat diamati.

6.3.4 Keputusan Sertifikasi

Data yang dikumpulkan selama proses sertifikasi akan, menurut LSP P1, memadai untuk:

- 1) Mengambil keputusan sertifikasi
- 2) Melakukan penelusuran apabila terjadi, misalnya, banding atau keluhan

Menurut skema sertifikasi yang digunakan, LSP P1 membatasi keputusan sertifikasi. LSP P1 sendiri bertanggung jawab untuk membuat pilihan sertifikasi bagi peserta berdasarkan data

yang dikumpulkan selama proses sertifikasi. Administrasi ujian kompetensi atau pelatihan calon sertifikasi tidak dilakukan oleh personil yang menentukan keputusan sertifikasi. Mengikuti SOP-08 adalah Keputusan Sertifikasi (*Certificate Decision*).

Untuk menilai apakah standar sertifikasi telah terpenuhi, individu yang membuat keputusan sertifikasi harus memiliki pemahaman yang tepat tentang dan keahlian dengan proses sertifikasi. Sebelum menyerahkan sertifikat, semua persyaratan sertifikasi harus dipenuhi.

Semua orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dapat memperolehnya dari LSP P1. Informasi kepemilikan setiap pemegang sertifikat harus selalu diperbarui oleh LSP P1. Surat keterangan kompetensi akan dikeluarkan oleh LSP P1 dalam bentuk surat atau kartu yang ditandatangani dan disetujui oleh staf yang ditunjuk LSP.

Berikut rinciannya tercantum dalam sertifikat kompetensi yang diberikan LSP P1 Politeknik STMI Jakarta:

- 1) Nama orang pemegang sertifikat
- 2) Pengenal yang unik
- 3) Nama organisasi yang memberikan sertifikat
- 4) Acuan skema sertifikasi, standar atau acuan relevan lainnya, termasuk tahun terbit acuan tersebut, bila relevan
- 5) Ruang lingkup sertifikasi, bila ada termasuk kondisi dan batasan keabsahannya
- 6) Tanggal efektif terbitnya sertifikat dan tanggal berakhirnya masa berlaku sertifikat

Sertifikat kompetensi LSP P1 sesuai pedoman BNSP, dan dirancang untuk mengurangi resiko pemalsuan.

6.3.5 Pembekuan dan Pencabutan Sertifikasi, Penambahan dan Pengurangan Lingkup Sertifikasi.

Kebijakan dan metode pembekuan dan pencabutan sertifikasi (SOP-09), serta untuk memperluas dan mengontrak area sertifikasi (SOP-10), yang mencakup garis besar tindak lanjut oleh LSP. Kegagalan untuk mengatasi masalah pembekuan sertifikat dalam jangka waktu yang ditentukan oleh LSP P1 akan mengakibatkan sertifikasi dicabut atau ruang lingkungannya dikurangi.

Untuk memastikan bahwa pemegang sertifikat kompetensi tidak diizinkan untuk berpartisipasi dalam promosi yang terkait dengan sertifikasi yang dibekukan saat sertifikasi dibekukan, LSP P1 terlibat dalam perjanjian yang dapat ditegakkan secara hukum dengan pemegang sertifikat.

6.3.6 Proses Sertifikasi Ulang

Sesuai dengan spesifikasi skema sertifikasi, LSP P1 menyusun aturan dan prosedur tertulis prosedur sertifikasi ulang yang mengikuti SOP-11 (Perpanjangan Sertifikat).

LSP P1 memastikan bahwa prosedur sertifikasi ulang mempertahankan kompetensi pemegang sertifikat dan bahwa pemegang sertifikat terus mematuhi ketentuan skema sertifikasi yang berlaku.

Skema sertifikasi menentukan kerangka waktu untuk sertifikasi ulang. Jika berlaku, faktor-faktor berikut diperhitungkan saat menentukan periode sertifikasi ulang:

- 1) Persyaratan sesuai peraturan perundangan
- 2) Perubahan dokumen normatif
- 3) Perubahan skema sertifikasi yang relevan
- 4) Sifat dan kematangan industri atau bidang tempat pemegang sertifikat bekerja
- 5) Risiko yang timbul akibat orang yang tidak kompeten
- 6) Perubahan teknologi, dan persyaratan bagi pemegang sertifikat
- 7) Persyaratan yang ditetapkan pemangku kepentingan
- 8) Frekuensi dan muatan kegiatan penilikan/surveilan, bila dipersyaratkan dalam skema sertifikasi.

Proses sertifikasi ulang yang ditetapkan LSP P1 memastikan bahwa evaluasi yang tidak memihak digunakan untuk mempertahankan kompetensi pemegang sertifikat. Sertifikasi ulang yang ditunjuk LSP P1 dimodifikasi ke skema sertifikasi, dengan mempertimbangkan hal-hal berikut, setidaknya:

- Asesmen di tempat kerja
- Pengembangan profesional
- Wawancara terstruktur
- Konfirmasi kinerja yang memuaskan secara konsisten dan catatan pengalaman kerja
- Uji kompetensi
- Pemeriksaan kemampuan fisik terkait tuntutan kompetensi.

6.3.7 Penggunaan Sertifikat, Logo dan Penanda

Aturan penggunaan logo atau penanda sertifikasi kompetensi diatur dan didokumentasikan oleh LSP P1. LSP P1 mengamanatkan agar perjanjian ditandatangani dengan mempertimbangkan faktor-faktor berikut oleh pemegang sertifikat kompetensi:

- 1) Untuk mematuhi ketentuan yang relevan dalam skema sertifikasi
- 2) Untuk membuat pernyataan bahwa sertifikasi yang diterima hanya untuk ruang lingkup sertifikasi yang telah diberikan

- 3) Untuk tidak menggunakan sertifikasi yang dapat mencemarkan LSP P1, dan tidak membuat pernyataan terkait sertifikasi yang oleh LSP dianggap menyesatkan atau tidak dapat dipertanggung jawabkan
- 4) Menghentikan penggunaan semua pengakuan atas sertifikasi yang merujuk pada LSP P1 dan mengembalikan sertifikat yang diterbitkan LSP P1
- 5) Tidak menggunakan sertifikat dengan cara yang menyesatkan.

6.3.8 Banding atas Keputusan Sertifikasi

Mengikuti SOP-12, LSP P1 mendefinisikan proses penerimaan, pelaksanaan kajian, dan putusan banding (*Settlement of Appeals*). Komponen dan teknik berikut setidaknya digunakan dalam proses pemrosesan banding:

- 1) Proses untuk menerima, melakukan validasi dan menyelidiki banding, dan untuk memutuskan tindakan apa yang diambil dalam menanggapi, dengan mempertimbangkan hasil banding sebelumnya yang serupa
- 2) Penelusuran dan perekaman banding, termasuk tindakan-tindakan untuk mengatasinya
- 3) Memastikan bahwa, jika berlaku, perbaikan yang tepat dan tindakan perbaikan dilakukan.

LSP P1 akan membuat kebijakan dan prosedur yang menjamin bahwa semua banding ditangani secara konstruktif, tidak berpihak, dan tepat waktu. Penjelasan mengenai proses penanganan banding dapat diketahui publik tanpa diminta. LSP P1 bertanggung jawab atas semua keputusan di semua tingkat proses penanganan banding. LSP P1 menjamin bahwa personil yang terlibat dalam pengambilan keputusan proses penanganan banding berbeda dari mereka yang terlibat dalam keputusan yang menyebabkan banding.

Penyerahan, investigasi dan pengambilan keputusan atas banding tidak akan mengakibatkan tindakan diskriminatif terhadap pemohon banding. LSP P1 menerima banding, dan memberikan laporan kemajuan serta hasil penanganannya kepada pemohon banding. LSP P1 akan memberitahukan secara resmi kepada pemohon banding pada akhir proses penanganan banding.

6.3.9 Keluhan

Tata cara menerima, menyelidiki, dan memutuskan pengaduan akan ditetapkan oleh LSP P1. Anda bisa mendapatkan akses ke deskripsi prosedur penanganan keluhan tanpa membuat permintaan. Semua pihak diperlakukan secara adil dan setara selama prosedur. Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh LSP P1 menjamin bahwa semua keluhan ditangani dengan cepat, adil, dan konstruktif. Komponen dan teknik berikut membentuk proses penanganan keluhan minimal:

- 1) Garis besar proses untuk menerima, melakukan validasi, menginvestigasi keluhan dan memutuskan tindakan apa yang harus diambil dalam menanggapinya
- 2) Penelusuran dan perekaman keluhan, termasuk tindakan-tindakan untuk mengatasinya
- 3) Memastikan bahwa perbaikan yang tepat dan tindakan perbaikan dilakukan, jika ada.

Setelah menerima pengaduan, LSP P1 akan menentukan apakah itu terkait dengan tindakan sertifikasi yang menjadi tanggung jawab LSP, dan jika demikian, LSP P1 akan merespons dengan tepat. LSP P1 bertanggung jawab untuk menerima pengaduan, memprosesnya, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang mengajukan pengaduan. LSP P1 bertugas mengumpulkan dan memvalidasi semua data yang diperlukan untuk validasi pengaduan setelah menerimanya. Setelah proses penanganan pengaduan selesai, LSP P1 akan secara resmi menginformasikan kepada orang yang awalnya mengajukan pengaduan.

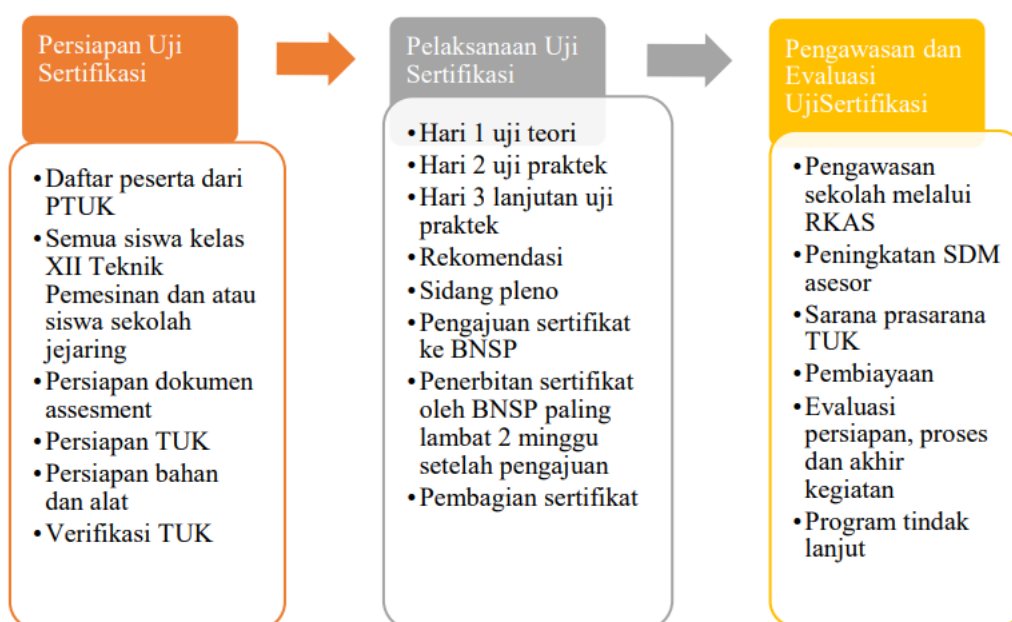
Ketika keluhan mengenai pemegang sertifikat ditetapkan kebenarannya, LSP P1 akan mengarahkan mereka ke pemegang sertifikat dan meminta penjelasan dari mereka.

Prosedur penanganan pengaduan LSP P1 harus mematuhi aturan kerahasiaan mengenai pengadu dan subjek pengaduan. Karyawan LSP yang tidak terlibat dengan subjek pengaduan membuat, meninjau, dan menyetujui keputusan yang akan diberikan kepada pihak yang mengajukan keluhan.

6.4 Lesson learned/Tantangan

6.4.1 LSP di SMK

Tahapan uji sertifikasi di SMK Negeri 1 Purworejo, SMK Mikhael Solo dan SMKN 6 Bandung mengikuti alur seperti pada gambar 6.1.

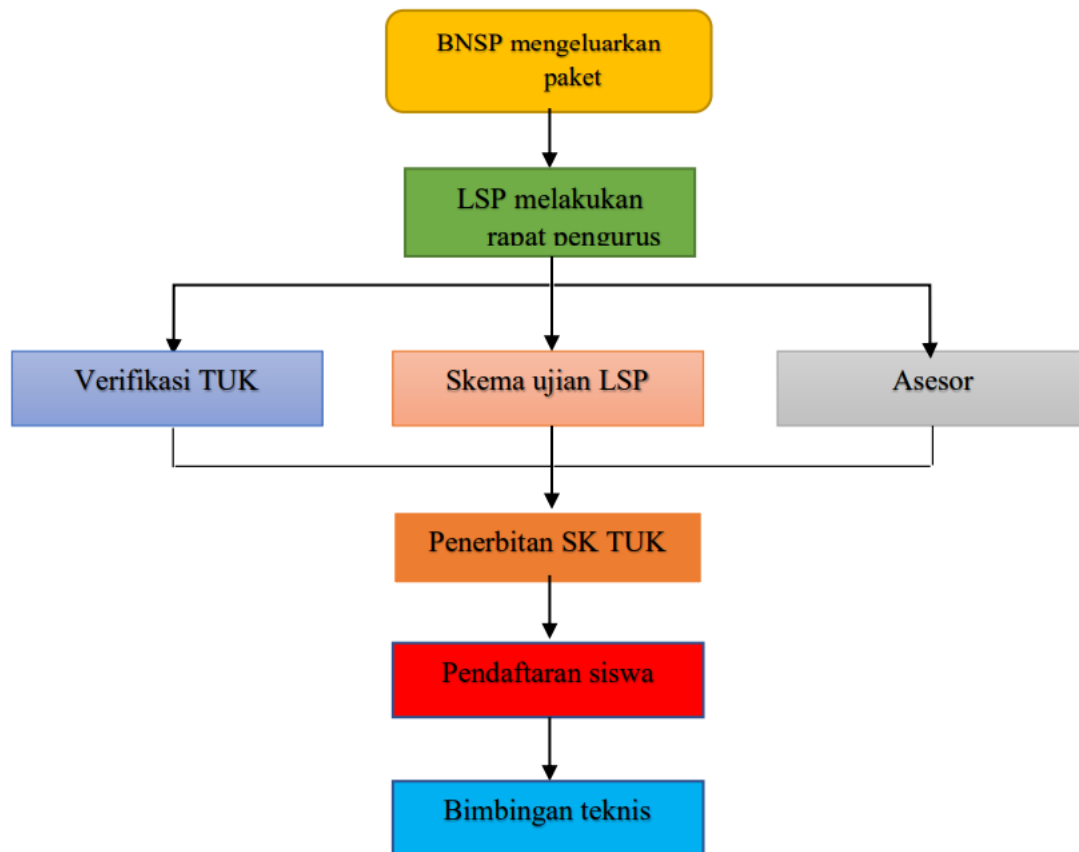


Gambar 6. 1 Tahapan Uji Sertifikasi

Persiapan SMK dalam Menyusun Perencanaan Uji Kompetensi Keahlian (UKK) berlisensi LSP

LSP yaitu lembaga pendukung BNSP yang bertanggung jawab melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi. LSP yang di bentuk di SMK harus melalui surat keputusan kepala SMK tentang pembentukan LSP di SMK yang ditetapkan oleh Direktorat Pembina SMK dan/atau Dinas Pendidikan Provinsi. Pengorganisasian LSP SMKN 3 Bandung dan SMKN 9 Bandung mengacu kepada standar BNSP. Ketua LSP ditunjuk oleh dewan pembina dalam hal ini Kepala Sekolah. Penunjukkan ini dikuatkan dengan Surat Keputusan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah juga menetapkan pengurus LSP, yang secara administratif mendapatkan SK dari ketua LSP. (Daryani et al., 2022). LSP SMK mempunyai tugas mengembangkan standar kompetensi, melaksanakan uji kompetensi, menerbitkan sertifikat kompetensi serta melakukan verifikasi tempat uji kompetensi. Dimana siswa SMK yang ingin mendapatkan sertifikat kompetensi sebagai penunjang dan pengakuan kompetensi, dapat mengajukan permohonan melalui LSP P1.

Persiapan pelaksanaan UKK di LSP SMK diantaranya kelengkapan administrasi seperti rapat koordinasi seluruh pengurus ujian, selanjutnya Ketua LSP menentukan asesor dan berkoordinasi dengan pihak LSP dilembaga lain tentang asesor yang akan didatangkan. Setelah itu, dilakukan verifikasi tempat uji kompetensi (TUK) yang dilakukan oleh Ketua Bidang Mutu dan harus dikatakan layak, maka verifikator merekomendasikan untuk diterbitkan Surat Keterangan Tempat Uji Kompetensi (TUK) dan program BIMTEK selama 1-2 minggu untuk mempersiapkan siswa melakukan latihan sebelum menghadapi uji kompetensi supaya didapatkan hasil yang maksimal (Setiawan, 2018). Skema LSP adalah persyaratan sertifikasi yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama dan prosedur yang sama. LSP di SMK memiliki beberapa skema kompetensi yang disesuaikan dengan jurusan yang ada di SMK tersebut.



Gambar 6. 2 Skema LSP

(Setiawan, 2018)

Prosedur Asesmen Kompetensi untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi di LSP P1 SMK yaitu :

Pendaftaran → Pra asesmen → asesmen → Rekomendasi dan Kaji Ulang

- Pada proses pendaftaran yaitu pengisian beberapa form permohonan sertifikasi dan juga portofolio pribadi, kemudian melaksanakan asesmen mandiri.
- Pada tahap pra asesmen yaitu penjelasan awal dari asesor kepada calon peserta mengenai tujuan, tahapan, metode, perangkat dan alat bahan yang digunakan untuk proses asesmen. Kemudian asesor memberi rekomendasi untuk persetujuan asesmen.
- Pada tahap asesmen, asesor menilai peserta melalui proses portofolio, praktek, tes tulis, tes lisan, wawancara. Pengawasan proses asesmen uji kompetensi dilakukan oleh BNSP dan ketua LSP. Pengawasan uji oleh BNSP yang dilakukan dengan cara monitoring ke LSP untuk melihat kegiatan uji kompetensi dan pelaporan uji

kompetensi. LSP juga mengirim laporan uji kompetensi ke web BNSP kemudian dana bantuan dicairkan (Slamet & Mulyanto, 2021).

- Pada tahap rekomendasi & kaji ulang, asesor meminta peserta mengisi umpan balik proses asesmen. Asesor menyampaikan keputusan asesmen kepada peserta dan mengisi proses akhir asesmen.

Hal yang harus dipertimbangkan dalam persiapan pelaksanaan uji kompetensi keahlian LSP di SMK yakni (1) Tempat pelaksanaan, (2) sarana prasarana seperti TUK yang memenuhi persyaratan yang baik (good practice), (3) pemilihan asesor, (4) skema yang diujikan, (5) waktu pelaksanaan, dan (6) siswa yang akan mengikuti uji kompetensi.

Persyaratan siswa SMKN 1 Blitar/SMK Mikhael Solo/SMKN 6 Bandung yang mengikuti UKK berlisensi LSP diantaranya: (1) Siswa harus sudah kelas 12 yang sudah mengikuti UAS semester 5, (2) Nilai pelajaran produktif/ praktek diatas KKM, (3) Siswa harus sudah melaksanakan dan lulus PRAKERIN, (4) Siswa harus sudah mengikuti Bimbingan Teknis (BIMTEK). Selain persyaratan diatas terdapat juga persyaratan administrasi yang harus dipenuhi siswa diantaranya: (1) Mengumpulkan fotocopy rapot semester 1-5, (2) Mengumpulkan fotocopy kartu pelajar, (3) Mengumpulkan fotocopy ijazah SMP/MTS, (4) Mengumpulkan fotocopy sertifikat PRAKERIN, (5) Mengumpulkan fotocopy sertifikat BIMTEK, (6) Mengumpulkan pas foto 3x4 3 lembar, (7) Mendaftar di LSP-P1 SMK, (8) Membayar biaya ujian (bagi yang tidak direkomendasikan). Hal tersebut sesuai persyaratan permohonan sertifikasi yang terdapat pada Skema Sertifikasi hamper di setiap LSP P1 SMKN.

LSP juga memiliki asesor pada setiap kompetensi keahlian yang telah terlisensi. Pemilihan asesor/penguji oleh LSP SMK telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pada Pedoman UKK 2018. Adapun hasil yang telah didapatkan adalah sebagai berikut. (1) Memiliki pengalaman menjadi guru selama 2-3 tahun, (2) Berkompeten dibidang yang sesuai dengan skema ujian LSP, (3) Harus memiliki sertifikat sebagai asesor yang dikeluarkan oleh BNSP, (4) Memiliki pengalaman menjadi asesor pada ujian LSP, (5) Bersedia menjadi asesor pada ujian LSP di instansi lain. LSP memantau dan memelihara masa aktif sertifikat kompetensi asesor. Asesor yang perlu melakukan RCC atau perpanjangan sertifikat, difasilitasi dan didanai oleh sekolah dan oleh LSP. Asesor terdiri dari Asesor Kompetensi dan Asesor Kepala (Lead Assesor) yang memiliki kompetensi dan memenuhi persyaratan untuk melakukan asesmen pada kompetensi tertentu dibuktikan dengan sertifikat asesor. (Daryani et al., 2022).

Di dalam persiapan pelaksanaan UKK, LSP membentuk tim untuk membuat skema penyusunan soal UKK, pembuatan soal ini sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan berdasarkan kesepakatan asesor di berbagai jurusan. Hal tersebut selaras

dengan apa yang tercantum di dalam Pedoman UKK 2017 mengenai ketentuan mengenai soal uji kompetensi, yakni SMK atau lembaga sertifikasi yang mendapatkan lisensi dari BNSP sebagai LSP diperkenankan untuk menyelenggarakan ujian praktik sesuai dengan ruang lingkup skema sertifikasi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi LSP

Hal ini sesuai dengan Pedoman BNSP No. 301 tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi yang menjelaskan bahwa personil adalah Individu, internal atau external, dari badan atau lembaga sertifikasi yang melaksanakan kegiatan sertifikasi untuk badan atau lembaga tersebut. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa untuk dapat melaksanakan uji kompetensi diperlukan adanya penugasan kepanitian uji kompetensi, penugasan penyusunan perangkat asesmen, penugasan verifikasi TUK dan penugasan asesor kompetensi (Slamet & Mulyanto, 2021). Secara umum teknis pelaksanaan ujian LSP sebagai berikut. (1) sehari sebelumnya siswa mengisi perangkat asesmen, (2) siswa menyerahkan perangkat asesmen kepada asesor, (3) siswa melakukan persiapan/briefing, (4) siswa melaksanakan ujian tulis (5) siswa melaksanakan tes wawancara, (6) siswa melaksanakan ujian praktek, (7) asesor melakukan penilaian, (8) asesor menyampaikan hasil penilaian. Sesuai dengan pengalaman (SMKN 9 dan SMKN 3 Bandung), pelaksanaan Manajemen LSP yang paling inti yaitu pengujian pelaksanaannya, dalam pelaksanaannya membutuhkan persiapan yang matang, serta sinergi dengan berbagai pihak, komponen yang terlibat yaitu pengurus LSP, penguji (Asesor), siswa yang diuji (Peserta), perangkat asesmen, dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) (Daryani et al., 2022).

Pada umumnya pelaksanaan uji sertifikasi di LSP SMK diantaranya : (1) Hari pertama dilaksanakan ujian tertulis pada siswa yang dilaksanakan oleh asesor yang telah ditunjuk berdasarkan surat tugas dan jadwal uji sertifikasi, (2) Hari kedua dilanjutkan ujian praktek yang dilaksanakan secara bergiliran, satu hari ada 3 sesi atau bergiliran dengan jumlah peserta uji setiap sesi sebanyak 4 siswa, (3) Hari ketiga melanjutkan ujian praktek sesuai dengan jadwal sampai dengan selesai semua siswa telah diuji berdasarkan soal praktek yang diberikan dan telah dikerjakan dengan bukti hasil pekerjaan yang akan dinilai oleh asesor untuk menentukan kelayakan hasil kerja, (4) Setelah semua siswa menyelesaikan uji kompetensi, maka asesor melaksanakan verifikasi terkait nilai UKK, kemudian menentukan hasil uji kompetensi berupa ‘Kompeten’ dan ‘Belum Kompeten’. Hasil capaian ini diberikan kepada pihak Panitia Tempat Uji Kompetensi (PTUK), (5) Tahap berikutnya PTUK melaksanakan sidang keputusan berdasarkan hasil uji kompetensi, untuk diajukan ke BNSP dalam memperoleh sertifikat kompetensi bagi siswa yang memperoleh predikat kompeten. Bagi siswa yang memperoleh

predikat belum kompeten, tidak mendapatkan sertifikat kompetensi dan tidak dapat mengajukan untuk uji sertifikasi lagi di LSP P1, tetapi peserta dapat mengajukan uji sertifikasi melalui LSP P3, (6) Selanjutnya PTUK (Panitia Tempat Uji Kompetensi) melakukan evaluasi tentang pelaksanaan uji kompetensi yang membahas tentang kekurangan dan kelebihan dari hasil pelaksanaan uji kompetensi, sehingga agar dilakukan perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan uji kompetensi berikutnya, (7) Hasil sidang pleno uji kompetensi disampaikan kepada BNSP melalui jasa POS, kemudian setelah diverifikasi BNSP menerbitkan sertifikat kompetensi yang berupa Blanko yang telah terisi lengkap dengan klaster skema kompetensi yang diujikan. Blanko sertifikat dikirimkan ke LSP P1 dan diterima kemudian dilakukan penandatanganan sertifikat oleh Ketua LSP P1, (8) Setelah sertifikat jadi, diserahkan kepada peserta uji sertifikasi dan dapat digunakan sebagaimana mestinya untuk keperluan melamar pekerjaan atau melanjutkan ke pendidikan tinggi, (9) Penggunaan sertifikat diawasi oleh pihak LSP P1, apabila disalahgunakan dapat dilakukan pembekuan, (10) Peserta uji dapat melakukan sertifikasi ulang dari sertifikat yang dimiliki setelah masa berlaku habis yaitu 3 tahun (Karyana, 2018).

Penilaian dan Sertifikasi Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi LSP

Penilaian ujian LSP dilakukan berdasarkan kriteria lulus yang tercantum dalam Materi Uji Kompetensi (MUK) yang disusun dalam Perangkat Asesmen. Hasil ujian dinyatakan berkompeten jika nilai yang didapat siswa memenuhi nilai batas bawah yaitu 7,0. Bagi siswa yang berkompeten akan di rekomendasikan untuk mendapat sertifikat yang diterbitkan langsung oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Pernyataan tersebut diperkuat dengan kriteria kelulusan yang terdapat pada Pedoman Pelaksanaan UKK 2018, asesor melakukan konversi dari sertifikat di LSP kedalam skala 70-100. Penerbitan sertifikat LSP diawali dari rapat pleno semua panitian ujian LSP. Setelah itu dibuatkan permohonan penerbitan sertifikat dan langsung dikirim ke BNSP. Dari pihak BNSP akan menghitung jumlah sertifikat yang diminta lalu dikirim kembali ke LSP dalam bentuk sertifikat kosong yang berlogo garuda. Dari pihak LSP akan mencetak sesuai data dan akan diserahkan kepada siswa yang dinyatakan kompeten. Dalam sertifikat tersebut berisi kompetensi-kompetensi yang dimiliki siswa berdasarkan skema ujian.

Beberapa kelebihan LSP P1 SMK seperti SMK Negeri 1 Purworejo, SMK Mikhael Solo, SMKN 3 Bandung dan SMKN 6 Bandung diantaranya:

- Menumbuhkan semangat siswa dalam menempuh pendidikan Sertifikasi kompetensi dirasa sangat bermanfaat bagi siswa, terutama siswa yang akan lulus dari sekolah. Pengalaman dan bekal sertifikat kompetensi menjadi satu kebanggaan bagi siswa dalam

menempuh pendidikan di kejuruan dalam hal ini di SMK. Pendidikan vokasional mengkaji berbagai bidang teknologi yang berkaitan dengan sains dan memberikan ketrampilan (kompetensi) yang praktis, sikap dan pemahaman terhadap bidang pekerjaan tertentu. Menurut Unesco dan ILO (2002) LSP P1 sebagai pelaksana uji sertifikasi dan pemberi sertifikat kompetensi bagi siswa SMK yang berkontribusi positif pada peningkatan kompetensi lulusan SMK.

- Menggunakan model pembelajaran Inquiri Learning dalam menyiapkan siswanya untuk uji sertifikasi Menyiapkan siswa untuk uji sertifikasi kompetensi dilakukan dengan menyinkronkan materi pembelajaran dengan materi uji kompetensi yang disusun dalam penjadwalan kegiatan pembelajaran. Dalam proses pembelajaran menggunakan pendekatan saintifik dengan model inquiry learning. Sesuai dengan pelaksanaan kurikulum 2013 terutama pembelajaran kelompok C, untuk pelaksanaan proses pembelajaran praktek berdasar pada hasil sinkronisasi kompetensi inti dan kompetensi dasar dengan SKKNI.

Sedangkan beberapa kelemahan LSP P1 SMK seperti SMK Negeri 1 Purworejo, SMK Mikhael Solo, SMKN 3 Bandung dan SMKN 6 Bandung

- Jumlah peralatan masih kurang
- Tenaga administrasi masih kurang karena kekurangan tenaga administrasi, penataan ruang LSP P 1 masih kurang rapi, sehingga pendokumenan kegiatan kurang optimal, jarak antara kantor LSP P1 dan TUK berjauhan, sehingga untuk distribusi dokumen uji sertifikasi kurang efektif dalam waktu.
- Belum melakukan survailan bagi pemegang sertifikat kompetensi Penjaminan mutu bagi pemegang sertifikat kompetensi, belum dilakukan berdasarkan pedoman yang ada. Masa berlaku sertifikat kompetensi adalah tiga tahun, dan dalam masa tersebut pemegang sertifikat diasumsikan tetap dalam penguasaan kompetensi seperti yang tercantum dalam unit kompetensi pada sertifikat, namun apabila pemegang sertifikat belum bekerja selama periode tersebut atau bekerja pada bidang pekerjaan yang lain perlu adanya pengecekan dan penjaminan mutu atas sertifikat kompetensi yang dimiliki.
- Waktu pelaksanaan yang kurang sesuai karena dilakukan pada awal tahun pelajaran, sehingga perlu memilih dan melatih siswa yang akan melaksanakan uji kompetensi, kurangnya pemahaman dan kesadaran SMK jejaring dalam mengikuti uji kompetensi, kuota bantuan yang sangat terbatas. Hasil akhir uji kompetensi

program bantuan PSKK sudah dilaksanakan prinsip: valid, reliabel, fleksibel dan adil dengan hasil akhir 100 peserta diputuskan kompeten.

6.4.2 LSP di Politeknik

Persiapan Politeknik dalam Menyusun Perencanaan Uji Kompetensi Keahlian (UKK) berlisensi LSP

LSP yang dimiliki oleh politeknik bertujuan untuk membekali lulusan dengan memiliki sertifikat kompetensi untuk persyaratan dunia industri. LSP ini mempunyai beberapa skema sesuai dengan keahlian apa saja yang ada di politeknik tersebut, tetapi ada beberapa politeknik yang hanya sebagian memiliki skema keahliannya, karena jurusan yang ada di politeknik tersebut baru berjalan. Terkait mekanisme pendaftaran LSP di politeknik ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon peserta. Berdasarkan struktur organisasi LSP di politeknik manufaktur (POLMAN) dan Politeknik ATMI Solo, ketua LSP sebagai dewan pelaksana yang berada di bawah tanggung jawab langsung direktur dan wakil direktur bidang akademik sebagai dewan pengarah. Ketua LSP tanggung jawabnya dibagi kepada kabid manajemen mutu, kabid administrasi umum, kabid sertifikasi dan standar, dan koordinator TUK Jurusan.

Setiap jurusan/program studi harus memiliki asesor yang sudah terlatih di BNSP. Asesor LSP di Politeknik yaitu dosen dan Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP) aktif yang tersebar diberbagai jurusan. Politeknik perlu melakukan proses pengajuan Penambahan Ruang Lingkup (PRL) ke BNSP ini meliputi, surat permohonan penambahan ruang lingkup, SK lisensi LSP Terakhir dari BNSP, surat pembaruan, SK pengangkatan komite skema oleh LSP, SK pengangkatan asesor oleh LSP, SK pengangkatan dan penanggungjawab TUK oleh LSP, Buku panduan mutu terkini, daftar standar operating prosedur dan formulir, dokumen SOP dan formulir, rekaman audit semester, laporan tahunan/semester, rencana strategis LSP 3 tahun, rencana kerja dan rencana anggaran, dok. skema sertifikasi terverifikasi BNSP sesuai dengan PRL, perangkat asesmen/MUK, berkas rekaman ujicoba perangkat asesmen per skema terkait PRL. Tahapan melakukan uji kompetensi di politeknik: Mengusulkan mahasiswa yang di uji kompetensi, pelaksanaan jadwal diatur oleh LSP, kemudian memberitahukan ke jurusan untuk penyediaan sarana dan prasarana, mahasiswa perlu memilih skema yang diambil kemudian diputuskan oleh mahasiswa prodi mana yang akan diambil.

Pelaksanaan Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi LSP

Prosedur dalam pelaksanaan kegiatan sertifikasi yang dilakukan pada LSP P1 Politeknik secara umum dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 6. 3 Prosedur Pelaksanaan sertifikasi

Berdasarkan gambar di atas alur uji kompetensi maka dapat diuraikan:

- Peserta melakukan pendaftaran dengan mendatangi ruang pendaftaran Lembaga Sertifikasi Profesi LSP P1 baik secara kolektif maupun secara mandiri, kemudian mereka diberikan form pendaftaran yang terdiri dari form biodata (APL-01) dan form portofolio peserta mandiri (APL-02)
- Peserta mendapatkan penjelasan tentang tata cara mendaftar, mengisi form dan menentukan jadwal pra-asesmen yaitu jadwal konsultasi sebelum pelaksanaan uji kompetensi dan peserta membawa pulang form untuk diisi dan dilengkapi sesuai persyaratan.
- Peserta datang kembali ke LSP sesuai kesepakatan saat pendaftaran dan melakukan konsultasi pra-asesmen tentang tata cara pelaksanaan uji kompetensi sambil membawa form beserta kelengkapan berkas (portofolio).
- Konsultasi pra-asesmen dilakukan antara peserta dengan asesor (penguji), dan asesor memberikan arahan teknis uji kompetensi (asesmen) mulai dari gambaran skema dan unit yang harus dikuasai, aturan saat uji kompetensi berlangsung hingga menentukan kompeten atau belum kompeten dan menentukan jadwal kapan uji kompetensi (asesmen) dilaksanakan.
- Uji kompetensi (asesmen) dilaksanakan melalui tahapan ujian lisan, tertulis, demonstrasi atau ujian praktek, simulasi, wawancara, dan lain-lain.
- Asesor (penguji) mencatat semua kegiatan saat asesmen berlangsung dan membuat keputusan, kemudian menyampaikan ke peserta, dinyatakan kompeten atau belum,

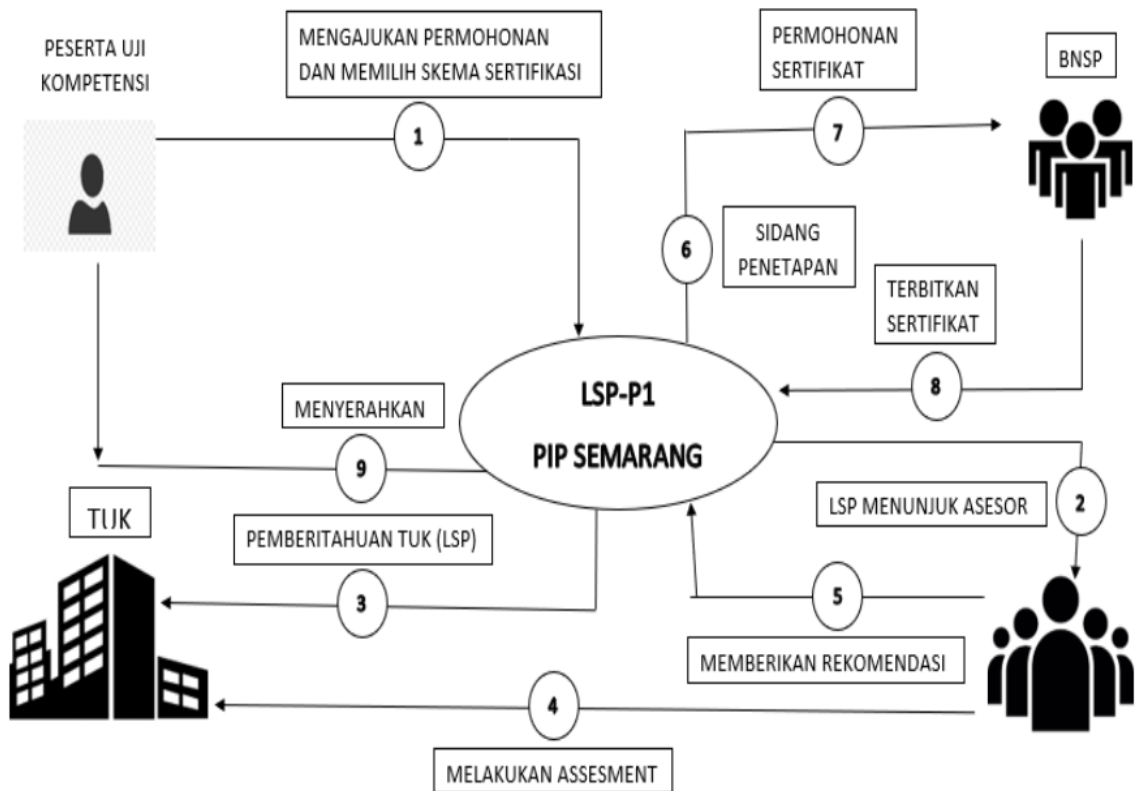
jika kompeten maka peserta akan memperoleh sertifikat kompetensi yang diakui oleh BNSP.

- Asesor mengkaji ulang pelaksanaan peserta, melakukan rapat pleno dan menyerahkan berkas hasil (asesmen) uji kompetensi dan data peserta yang mendapat sertifikat.
- Penyerahan dokumen sertifikat kepada peserta yang telah dinyatakan kompeten (Akhmad et al., 2022).

Pelaksanaan asesmen kompetensi di LSP P1 di Pendidikan setingkat politeknik seperti LSP P1 PIP Semarang didasarkan pada Peraturan BNSP nomor 09/BNSP.301/XI/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Kompetensi. Proses pemberian sertifikat kompetensi dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Asesmen kompetensi merupakan rangkaian.

Uji kompetensi dilaksanakan di Tempat Uji Kompetensi (TUK). LSP P1 PIP Semarang telah memiliki TUK yang representatif, yaitu tempat kerja atau simulasi tempat kerja yang memenuhi standar untuk tempat penyelenggaraan uji kompetensi. Berikut adalah flowchart proses sertifikasi kompetensi di LSP P1 PIP Semarang. (Sumber: LSP P1 PIP Semarang)

PROSES SERTIFIKASI DI LSP-P1 PIP SEMARANG



Gambar 6. 4 Flowchart Proses Sertifikasi

Rangkaian uji kompetensi dimulai dengan (1) calon peserta uji kompetensi datang ke LSP untuk mengisi form permohonan asesmen dan form asesmen mandiri dengan membawa persyaratan berupa fotocopi KTP, KHS, Surat Keterangan telah selesai melaksanakan praktek darat, fotocopy sertifikat - sertifikat keterampilan yang dimiliki, serta pas foto ukuran 3x4 sebanyak 3 lembar berwarna dengan latar belakang biru berbaju putih lengan panjang dan berdasi hitam, (2) LSP mengidentifikasi dan menetapkan TUK serta memilih asesor kompetensi yang akan melaksanakan asesmen dengan menerbitkan surat perintah tugas (SPT) melaksanakan asesmen dilengkapi dengan jadwal uji kompetensi yang akan dilaksanakan, (3) TUK dan jadwal uji kompetensi diinfokan kepada para peserta, (4) asesmen dilaksanakan sesuai dengan SOP, (5) Asesor memberikan rekomendasi kepada LSP apakah peserta dinyatakan kompeten atau belum kompeten. Jika peserta tidak dapat menerima rekomendasi dari asesor maka peserta berhak mengajukan banding dan akan diproses lebih lanjut, (6) Jika proses asesmen telah selesai dilaksanakan maka diadakan sidang pleno penetapan hasil asesmen yang dihadiri oleh semua pengurus LSP, (7) Hasil penetapan sidang dikirimkan ke BNSP sekaligus sebagai permohonan blanko sertifikat kompetensi, (8) BNSP mengirimkan blanko sertifikat kompetensi sesuai jumlah peserta yang kompeten kepada LSP, (9) LSP

mencetak sertifikat kompetensi dan (10) membagikan sertifikat kompetensi yang telah ditandatangani ketua kepada para peserta setelah sebelumnya diarsipkan terlebih dahulu (Rohmah, 2019).

Penilaian Dan Sertifikasi Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi LSP

Proses penilaian kepada Taruna Prodi TALK PIP Semarang terhadap pemenuhan persyaratan yang ditetapkan dalam skema sertifikasi. Skema sertifikasi profesi merupakan persyaratan sertifikasi spesifik yang berkaitan dengan kategori profesi yang ditetapkan dengan menggunakan standar dan aturan khusus yang sama, serta prosedur yang sama. Skema Sertifikasi Profesi Kualifikasi Okupasi Nasional merupakan sertifikasi berdasarkan suatu jabatan kerja pada sistem industri yang ditetapkan secara nasional. Uji kompetensi di LSP P1 PIP Semarang dilaksanakan oleh asesor kompetensi yang telah memiliki sertifikat sebagai asesor kompetensi dari BNSP sehingga berwenang melakukan asesmen kepada para Taruna PIP Semarang.

6.5 Rekomendasi

Ada beberapa rekomendasi yang diperuntukan untuk penerapan LSP:

- 1) Kepada SMK yang sudah membentuk LSP P1 disarankan untuk segera menyelenggarakan sertifikasi pada setiap jurusan agar kompetensi yang dimiliki siswa setelah lulus dapat diakui oleh pemerintah maupun industri dimasa depan.
- 2) Jurusan teknik mesin disarankan untuk terus menyediakan mesin-mesin yang berstandar dan berkualitas, sehingga LSP bisa melaksanakan sertifikasi dengan banyak skema, dengan begitu semua siswa bisa mengikuti ujian LSP.
- 3) Pemerintah disarankan untuk lebih me-nambah jumlah bantuan paket pada setiap kesempatan me-nyelenggarakan ujian LSP. Bertambahnya jumlah bantuan paket akan menambah jumlah peserta ujian. Pemerintah juga disarankan untuk lebih mengenalkan sertifikat LSP ini kepada industri, sehingga industri juga bisa mengakui kompetensi yang dimiliki lulusan-lulusan dari SMK dan mem-pertimbangkannya saat pe-rekrutan tenaga kerja.
- 4) Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk membahas secara lebih mendalam tentang ujian kompetensi keahlian LSP P1. Hal ini dimaksudkan karena ujian LSP ini kedepannya akan diselenggarakan oleh semua SMK dan bisa jadi syarat wajib bagi siswa untuk lulus sekolah. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk lebih mendalami tentang sertfikat LSP terkait pengaruhnya terhadap DUDI.

- 5) Berkaitan dengan sumber daya manusia, LSP mencoba menciptakan suasana kekeluargaan agar pengurus bersedia bekerja melebihi jam kerja, hal ini diharapkan dapat mengantisipasi kesibukan karena tugas utama atau rangkap jabatan yang dimiliki.
- 6) LSP juga proaktif mencari informasi berkaitan dengan peningkatan kompetensi pengurus yang bisa dilakukan secara daring dan tidak berbayar.
- 7) LSP dan sekolah perlu mencoba meningkatkan pemahaman berbagai pihak terkait pentingnya LSP salah satunya kepada DUDI. Pihak sekolah mengkoordinasikan hal tersebut melalui guru pembimbing pada saat siswa mengikuti prakerin, kepada masyarakat sekolah menyampaikannya melalui kegiatan rapat komite.
- 8) Pihak LSP harus terus berkoordinasi dengan kepala sekolah, pihak terkait yang ada di sekolah maupun dengan komite sekolah untuk mencari jalan keluar berkenaan dengan pendanaan untuk kegiatan pengujian atau PSKK. Sebaiknya perlu ada juga sosialisasi yang baik kepada orang tua siswa mengenai manfaat dan keuntungan sertifikasi profesi. Sehingga orang tua siswa mendukung pendanaan untuk kegiatan uji sertifikasi profesi bagi siswa.
- 9) LSP juga memberikan dorongan atau motivasi kepada asesor khususnya untuk mengupgrade diri secara mandiri tanpa bergantung kepada LSP atau sekolah.
- 10) Kepala sekolah sebaiknya memberi dukungan penuh terhadap penyelenggaraan Lembaga Sertifikasi Profesi, dukungan itu berupa dukungan moral dan material. Dukungan moral diberikan kepada semua stakeholder, dukungan material berupa pengadaan sarana prasarana, sumber daya manusia dan keuangan.
- 11) Pengurus LSP sebaiknya mempertahankan dan memelihara pemahaman atau kompetensi mengenai standar penyelenggaraan manajemen LSP, selanjutnya bisa berinovasi dalam menjalin kemitraan sehingga mampu mengatasi masalah pendanaan untuk kelangsungan organisasi, administrasi selalu melakukan pengecekan terhadap peserta yang sudah mendapatkan sertifikat kompetensi dari LSP sehingga data tenaga kerja ter telusur dengan baik.

6.6 Rangkuman

- 1) Saat ini, keterserapan di dunia kerja dipengaruhi oleh tingkat kompetensi keahlian yang dimiliki, karena wawasan dunia kerja dan kompetensi keahlian perlu dikembangkan kepada peserta didik. Tingkat kompetensi juga menjadi sangat penting untuk peserta didik sebagai calon tenaga kerja. Artinya, ketika semakin

tinggi kompetensi yang dimiliki peserta didik maka akan semakin tinggi keterserapan dunia kerja.

- 2) Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka menentukan capaian kompetensi bagi peserta didik SMK dilaksanakan penilaian akhir dalam bentuk Uji Kompetensi keahlian (UKK). UKK yaitu proses penentuan tingkat kompetensi keahlian peserta didik untuk dinyatakan kompeten dan tidak kompeten. UKK dirancang dalam bentuk ujian teori kejuruan (tes tertulis) yang mengukur pemahaman peserta didik terhadap pengetahuan peserta didik diantaranya analisis, daya nalar dan penyelesaian masalah dan praktik kejuruan berbentuk proyek yang dilaksanakan secara individual yang mengukur kemampuan peserta didik dalam mengerjakan sebuah produk sesuai standar.
- 3) Lulusan SMK/politeknik pastinya harus memiliki bukti sertifikat yang menjamin profesi keahlian, maka dari itu diadakan uji sertifikasi oleh LSP. LSP merupakan lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Hasilnya setelah mengikuti uji sertifikasi itu akan mendapat sertifikasi profesi.
- 4) SMK yang sudah menjadi Lembaga Sertifikasi profesi Pihak Pertama (LSP P1) dengan memperoleh Sertifikasi Lisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sehingga berhak menguji dan mengeluarkan sertifikat kompetensi untuk peserta didiknya.
- 5) Pola pelaksanaan LSP P1 hanya untuk siswa dari SMK yang bersangkutan dan siswa SMK yang ditetapkan menjadi jejaring kerja (networking) sertifikasi kompetensi LSP P1 SMK ditetapkan oleh Direktorat Pembina SMK. LSP P2 hanya untuk siswa dari SMK yang tidak memiliki LSP P1 dan berada di wilayah tertentu. LSP P3 hanya untuk siswa dari SMK yang memiliki kesamaan skema sertifikasi dengan LSP P3 tetapi belum memiliki LSP P1 dan LSP P2.
- 6) Proses pendaftaran LSP P1 menggunakan surat permohonan sesuai dengan SOP-04 (permohonan sertifikasi). Permohonan ini mencakup ruang lingkup sertifikasi, penjelasan proses penilaian, hak pemohon, biaya sertifikasi dan kewajiban pemegang sertifikat.
- 7) Proses asesmen ini menggunakan metode yang tertuang dalam SOP 05 tentang mengembangkan perangkat asesmen. LSP P1 perlu melakukan verifikasi metode terkait asesmen peserta yang mengajukan sertifikasi.

- 8) Proses uji kompetensi dilakukan secara tertulis, lisan, praktek, pengamatan atau cara lain yang andal dan objektif, serta berdasarkan dan konsisten dengan skema sertifikasi. Proses ini menggunakan metode SOP 06 tentang pelaksanaan uji kompetensi untuk menjamin konsistensi administrasi uji kompetensi.
- 9) LSP juga menetapkan prosedur SOP 07 tentang verifikasi TUK untuk memverifikasi sarana dan peralatan di tempat uji kompetensi.
- 10) Dalam hal keputusan sertifikasi mengikuti SOP 08 peserta hanya dilakukan oleh LSP P1 berdasarkan informasi yang dikumpulkan selama proses sertifikasi.
- 11) LSP P1 juga mempunyai kebijakan tentang terdokumentasi untuk pembekuan dan pen pencabutan sertifikasi mengikuti SOP 09, serta penambahan dan pengurangan ruang lingkup sertifikasi yang mengikuti SOP 10.
- 12) SOP 11 terkait perpanjangan sertifikat. LSP P1 sekarang sudah menetapkan prosedur penerimaan keluhan, melakukan kajian terkait keluhannya dan membuat keputusan. Keluhan ini dapat diakses oleh pengguna tanpa permintaan. Setelah menerima keluhan, LSP akan melakukan konfirmasi apakah keluhan berkaitan dengan kegiatan sertifikasi.
- 13) LSP di SMK bertanggung jawab untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi bagi siswa di SMK, Ketua LSP diantaranya kepala sekolah itu sendiri dan asesor yang dipilih yaitu guru yang sudah mendapatkan sertifikat pelatihan dari BNSP. Persiapan pelaksanaan UKK di LSP SMK diantaranya TUK (tempat uji kompetensi) memiliki sarana dan prasarana sesuai dengan industri dimana TUK yang dimiliki pada awalnya adalah kerjasama dengan LSP P3, auditor untuk pelaksanaan UKK, peralatan perlu diverifikasi oleh asesor, pemilihan asesor, skema yang diujikan, waktu pelaksanaan, penyusunan soal dan siswa yang mengikuti, siswa yang mengikuti perlu melengkapi administrasi persyaratan siswa yang harus dipenuhi untuk mengikuti ujian, program BIMTEK, dan siswa juga perlu memilih skema apa yang ingin diikutsertakan. Pelaksanaan UKK di SMK perlu adanya panitia untuk menyusun perangkat asesmen, penugasan verifikasi TUK dan penugasan asesor. Siswa melaksanakan tes wawancara, ujian praktek dan ujian tertulis, kemudian asesor memulai penilaian, dan hasilnya dikirimkan ke BNSP untuk diterbitkan sertifikat bagi yang dinyatakan kompeten. Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria lulus yang perlu memenuhi batas bawah nilai yaitu 7,0.
- 14) LSP di Politeknik memiliki persiapan untuk membekali lulusan dengan memiliki sertifikat kompetensi untuk persyaratan dunia industri. LSP ini mempunyai

beberapa skema keahliannya. Tahapan persiapan UKK di politeknik diantaranya: mengusulkan mahasiswa yang diuji kompetensi, pelaksanaan jadwal diatur oleh LSP, kemudian memberitahukan ke jurusan untuk penyediaan sarana dan prasarana, mahasiswa perlu memilih skema yang diambil kemudian diputuskan oleh mahasiswa prodi mana yang akan diambil. Pelaksanaan UKK di Politeknik memiliki beberapa tahapan: mahasiswa mendaftar ke politeknik, melaksanakan konsultasi pra-asesmen, melaksanakan asesmen, mencatat bukti dan membuat kesepakatan, penyerahan sertifikasi, rapat pleno untuk melakukan keputusan rapat sertifikasi keluar, mengkaji ulang pelaksanaan asesmen, dan memberikan keputusan pada peserta sertifikasi. Penilaian UKK di LSP Politeknik dilakukan oleh asesor.

6.7 Referensi

- 1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- 4) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional.
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- 7) Akhmad, P., Sibuea, B. P., & Nurdianita, M. (2022). Sistem Informasi Lembaga Sertifikasi Profesi P-1 Politeknik Negeri Ketapang Berbasis WEB. *Applied Information Technology and Computer Science*, 1(1), 25–33.
- 8) Budiyo, A. (2011). Uji Kompetensi Keahlian Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Lembar Ilmu Kependidikan*, 40(1), 11–18. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- 9) Daryani, R., Rostini, D., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Lembaga Sertifikasi Profesi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Meningkatkan Mutu Lulusan SMK di Kota Bandung (Studi Kasus Pada SMK Negeri 3 dan SMK Negeri 9 Bandung). *JIIP*

- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(5), 1323–1334.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.563>
- 10) Karyana, H. (2018). Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 1 di SMK Negeri 1 Purworejo. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
 - 11) Rohmah, N. (2019). Sertifikasi Kompetensi sebagai Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Lulusan Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang di Era Disrupsi Program Studi S3 Manajemen Kependidikan Universitas Negeri Semara. Seminar Nasional Pascasarjana 2019.
 - 12) Setiawan, A. (2018). Studi Pengelolaan Uji Kompetensi Keahlian Berlisensi Lembaga Sertifikasi Profesi Pada Jurusan Teknik Mesin di SMKN 1 Blitar. 1(1), 1–7.
 - 13) Slamet, M., & Mulyanto. (2021). Manajemen Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) SMK Negeri 1 Kebumen. Jurnal Media Manajemen Pendidikan, 4(2), 206. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/8640>
 - 14) Yulianti, D. P. (2014). Hubungan Wawasan Dunia Kerja dan Kompetensi Keahlian dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada Siswa Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan di SMK Negeri Kota Malang.