

ASESMEN KARAKTER KERJA PENDIDIKAN VOKASI

Emy Budiastuti

Sugiyem

emy.budiastuti@yahoo.com

Jurusan PTBB Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

Pada setiap pembelajaran, penilaian merupakan hal yang perlu diperhatikan dan dilakukan. Melalui penilaian akan dapat diketahui kemampuan, keterampilan, dan perilaku siswa. Seiring dengan implementasi kurikulum 2013 bahwa standar penilaian yang diterapkan lebih menekankan pada prinsip-prinsip kejujuran, yang mengedepankan aspek-aspek berupa *knowledge*, *skill*, dan *affective* secara simultan. Pendidikan karakter kerja sebagai salah satu bentuk karakter dalam pendidikan vokasi perlu mendapat perhatian serius agar tidak terabaikan.

Kata Kunci : assesmen, karakter kerja, pendidikan vokasi

PENDAHULUAN

Dalam pembelajaran, seorang guru atau dosen melakukan asesmen atau penilaian biasanya diawali dengan kegiatan pengukuran terlebih dahulu. Pengukuran merupakan penentuan dimensi kuantitatif yang didasarkan pada criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. sehingga dengan pengukuran guru atau dosen belum bisa mendapatkan Kegiatan asesmen dilakukan dalam setiap pembelajaran baik teori maupun praktek, yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Penilaian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan dan keterampilan yang telah dikuasai mahasiswa. Dengan demikian, kemampuan dan keterampilan sangat mudah kita ketahui melalui kegiatan penilaian. Sampai saat ini kegiatan asesmen yang secara umum dilakukan dosen masih terbatas pada domain kognitif dan psikomotor. Asesmen domain afektif masih kurang mendapat perhatian sehingga cenderung terabaikan. Bahkan, domain afektif yang di dalamnya terdapat pendidikan karakter masih sangat terbatas dilakukan. Pendidikan karakter untuk peserta didik bidang vokasi sudah harus segera diimplementasikan

Pendidikan karakter mempunyai peran penting dalam kehidupan manusia. Dunia pendidikan mempunyai tanggung jawab

besar untuk selalu menerapkan pendidikan karakter disamping keluarga dan masyarakat. Tanpa adanya karakter, seseorang tidak akan dapat menjadi insan yang maju dalam menghadapi berbagai tantangan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan melalui pendidikan. Mahasiswa sebagai SDM yang siap memasuki dunia kerja, perlu mempersiapkan diri baik dalam aspek kognitif, afektif maupun psikomotor. Perguruan tinggi sebagai wadah untuk mempersiapkan SDM berkualitas mempunyai peran yang sangat besar, agar para lulusannya siap untuk bekerja.

Karakter merupakan bagian dari kompetensi yang harus dikuasai siswa. Kompetensi terdiri atas tiga ranah yang saling berkaitan, yaitu kognisi, keterampilan, dan afeksi. Afeksi sangat berkaitan dengan karakter atau nilai-nilai yang melandasi seseorang untuk berperilaku. Penilaian karakter dapat dilakukan terpadu dengan penilaian kompetensi siswa dengan mengacu pada standar kompetensi lulusan. Namun demikian, mengingat demikian pentingnya makna karakter pada diri siswa maka penilaian karakter perlu dilakukan juga secara khusus diluar penilaian yang terpadu dengan kompetensi yang dilakukan guru pada masing-masing mata pelajaran (Edy Supriyadi, 2011:110-123).

Berdasar pendapat Toho Cholik Mutohir (2012: 3), karakter adalah nilai-nilai yang khas-baik (tahu nilai kebaikan), mau berbuat baik, nyata berkehidupan baik, dan berdampak baik terhadap lingkungan yang terpateri dalam diri dan terejawantahkan dalam perilaku. Karakter secara koheren memancar dari hasil olah pikir, olah hati, olah raga, serta olah rasa dan karsa seseorang atau sekelompok orang. Karakter merupakan ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang mengandung nilai, kemampuan, kapasitas moral, dan ketegaran dalam menghadapi kesulitan dan tantangan.

PEMBAHASAN

Konsep Karakter Kerja

Tantangan dunia kerja memasuki MEA 2015 akan semakin berat. Persaingan kerja sudah merambah pada internasional. Jika mahasiswa sebagai intelektual tidak mempunyai bekal yang cukup, akan sulit rasanya untuk dapat bersaing secara global. Disamping tuntutan intelektual, dunia industri sangat berharap bahwa calon tenaga kerja penting untuk mempunyai karakter, yaitu karakter kerja.

Kenyataan yang ada selama ini bahwa dunia pendidikan masih mengedepankan intelektual. Peserta didik dituntut untuk mencapai predikat intelek. Dunia pendidikan terutama untuk bidang vokasi dirasa masih kurang menekankan pendidikan karakter, yaitu karakter kerja. Jika dunia industri mensyaratkan karakter kerja sebagai hal yang penting, maka sudah saatnya pendidikan vokasi termasuk bidang busana untuk selalu menekankan peran karakter kerja pada setiap mata pelajaran atau matakuliah. Menurut Suwarsih Madya (2011:85) bahwa pembentukan karakter tampaknya selama ini telah terabaikan karena karena perhatian tercurah pada aspek pengembangan intelektualitas dan kecakapan teknis/profesional para mahasiswa.

Sebagian besar mata kuliah dalam Pendidikan vokasi adalah pembelajaran praktek. Pembelajaran praktek membekali para mahasiswa untuk bisa mengembangkan diri baik ditinjau dari aspek pengetahuan, skill dan afektif. Masing-masing aspek mempunyai bobot yang tidak sama. Namun secara simultan ketiga aspek tersebut harus bisa terukur. Dengan demikian sudah saatnya semua perguruan tinggi yang di dalamnya ada pendidikan vokasi untuk segera mengimplementasikan pendidikan karakter, terutama karakter bekerja.

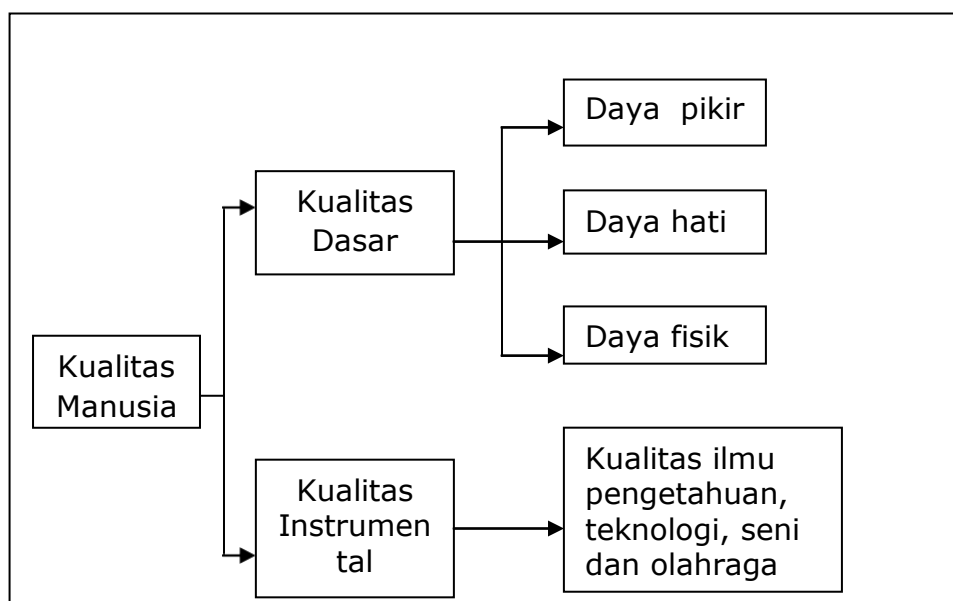
Berdasar pengalaman Slamet PH (2011:423-424), sebagai konsultan pendidikan kejuruan bahwa terdapat sejumlah karakter kerja yang teridentifikasi antara lain: etika kerja, rasa keingintahuan, dapat dipercaya (reliability), disiplin diri, kejujuran, komitmen, tanggung jawab, respek terhadap diri sendiri dan orang lain, toleransi, kerja keras, hubungan kerja yang baik, integritas, perilaku yang baik, komunikasi, kegigihan, motivasi kerja tinggi, kerjasama yang baik, inisiatif, kerajinan, daya adaptasi, keinginan untuk belajar hal-hal baru, keluwesan, dan kewirausahaan.

Menurut Rinders 2006 (dalam Zamroni, 2011: 166-167), terdapat enam dimensi karakter, yaitu:

1. *Trustworthiness* (dapat dipercaya). Jika seseorang memiliki sifat dapat dipercaya maka orang tersebut memiliki kejujuran, integritas, loyalitas dan reliabilitas. Orang yang memiliki *trustworthiness* tidak memerlukan pengawasan eksternal
2. *Respect*, merupakan watak menghormati dan menghargai orang lain, memiliki sikap toleransi tinggi, menghindari tindak kekerasan
3. *Responsibility*, menunjukkan watak bertanggung jawab yang akan melahirkan kerja keras dan bekerja dengan baik untuk mencapai prestasi terbaik

4. *Fairness*, mengedepankan standar adil, ketebukaan dan objektivitas
5. *Caring*, berkaitan dengan apa yang ada dalam hati, yaitu mempunyai sifat empati, mau membantu orang lain yang memerlukan
6. *Citizenship*, berkaitan dengan watak menjadi warga Negara yang baik, yaitu mempunyai sifat patuh, taat, dan tunduk

Slamet PH (2011:408-413), menjabarkan kualitas dasar manusia sebagai berikut:



Gambar. Dimensi Kualitas Manusia
(Sumber: Slamet PH, 2011:408)

Kualitas dasar manusia mencakup:

1. Daya Pikir (*mind set*), mempunyai dimensi: berpikir induktif, berpikir deduktif, berpikir ilmiah, berpikir kritis, berpikir kreatif, berpikir inovatif, berpikir positif, berpikir menciptakan produk dan layanan baru
2. Daya Hati (*heart set*), memiliki dimensi: inisiatif, keberanian mengambil resiko, kemauan, motivasi, tanggung jawab, integritas, kegigihan, ketekunan, kesabaran, bekerja keras, komitmen, cerdas, lincah, percaya diri, solidaritas, bersikap mandiri, supel, terbuka terhadap, terbuka terhadap umpan balik, tidak pernah merasa puas, terus menerus melakukan inovasi dan improvisasi untuk perbaikan
3. Daya Fisik (*physical set*), menjaga kesehatan secara teratur, memiliki energy tinggi

Pendidikan vokasi yang banyak berkaitan dan berkecimpung dalam dunia usaha/ dunia industri, pasti DU/DI menginginkan pegawainya atau karyawannya mempunyai karakter kerja yang baik, yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Bagi dunia industri, karakter kerja adalah bagian penting yang perlu diperhatikan. Kualitas kerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh karakter kerja sehingga akan berdampak pada

Karakter kerja adalah nilai-nilai dasar kerja yang merupakan saripati kualitas rohaniah kerja seseorang yang dimensi-dimensinya meliputi intrapersonal dan interpersonal kerja. Intrapersonal adalah kualitas batiniah (kualitas rohaniah) manusia yang bersumber dari lubuk hati manusia yang meliputi dimensi etika kerja, disiplin diri, kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, integritas, ketekunan, motivasi kerja, inisiatif, kerajinan (Slamet PH, 2011: 412-413).

Penilaian Karakter Kerja

Penilaian adalah suatu prosedur sistematis dan mencakup kegiatan mengumpulkan, menganalisis, serta menginterpretasikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang karakteristik seseorang atau objek (Kusairi, 2012:8)

Menurut Anderson (dalam Djemari, 2011:189), ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengukur ranah afektif yaitu: 1) penggunaan metode observasi berdasarkan pada asumsi bahwa karakteristik afektif dapat dilihat dari perilaku atau perbuatan yang ditampilkan, 2) penggunaan metode laporan diri berasumsi bahwa yang mengetahui keadaan afektif seseorang adalah dirinya sendiri.

Berdasar pendapat tersebut bahwa untuk mengukur karakter seseorang berdasar pada apa yang ada pada dirinya. Oleh karena itu untuk menilai dirinya sendiri tidaklah mudah.

Penilaian karakter kerja dalam pendidikan vokasi lebih ditekankan kepada karakter kerja yang terintegrasi dalam pelaksanaan penilaian aspek keterampilan dengan tidak mengabaikan aspek sikap lain yang terkait dalam proses pembelajaran. Penilaian karakter kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara. Menurut Djemari (2011:189), terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk mengukur domain afektif, yaitu: 1) metode observasi, penggunaan metode observasi berdasarkan pada asumsi bahwa karakteristik afektif dapat dilihat dari perilaku atau perbuatan yang ditampilkan, 2) metode laporan diri berasumsi bahwa yang mengetahui keadaan afektif seseorang adalah dirinya sendiri. Namun menuntut kejujuran dalam mengungkap karakteristik diri sendiri.

Penilaian diri merupakan teknik penilaian, di mana mahasiswa sebagai objek yang dinilai diminta untuk melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri berkaitan dengan pencapaian kompetensi yang dipelajarinya dalam mata kuliah tertentu. Seiring dengan implementasi kurikulum 2013 mahasiswa diminta untuk menilai unjuk kerja mereka secara teratur. Unjuk kerja mahasiswa harus terkait erat dengan keterampilan tertentu yang sedang dikerjakan. Kemampuan mahasiswa untuk menilai sendiri kinerjanya secara akurat membutuhkan latihan dan pendampingan secara kontinyu. Harapannya untuk setiap mata kuliah, mahasiswa dituntut untuk bisa melakukan penilaian diri sendiri secara jujur dan bertanggung jawab. Sehingga umpan balik dari mahasiswa merupakan faktor penting untuk memperoleh hasil penilaian yang dapat diandalkan.

Penilaian diri mempunyai keunggulan, diantaranya adalah mendorong siswa atau mahasiswa untuk belajar lebih giat melalui kekurangan yang ada pada dirinya sendiri. Disamping itu teknik penilaian diri melatih keterampilan dan menilai. Menurut Andrade & Du (2007:166), penilaian diri adalah proses penilaian formatif di mana siswa merenungkan dan mengevaluasi kualitas pekerjaan mereka, menilai sejauh mana mereka menyatakan tujuan eksplisit atau kriteria, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dalam bekerja. Penilaian diri didasarkan pada kecenderungan alami untuk memeriksa kemajuan belajar sendiri.

Tujuan penilaian diarahkan pada empat hal yaitu: 1) penelusuran (*keeping track*), yaitu untuk menelusuri agar proses pembelajaran tetap sesuai dengan rencana, 2) pengecekan (*checking-up*), yaitu untuk mengecek adakah kelemahan-kelemahan yang dialami siswa selama proses pembelajaran, 3) pencarian (*finding-out*), yaitu untuk mencari dan menemukan hal-hal yang menyebabkan terjadinya kelemahan dan kesalahan dalam proses pembelajaran, dan 4) penyimpulan (*summing-up*), yaitu untuk menyimpulkan apakah siswa telah menguasai seluruh kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum atau belum (Kusairi, 2012: 9).

Pentingnya dilakukan asesmen untuk karakter kerja berdasarkan tuntutan pekerjaan termasuk dunia industri. Untuk menerima karyawan, dunia industri memerlukan *soft skill*. Kemampuan dan keberhasilan peserta didik atau mahasiswa dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh *soft skills*. *Soft skill* mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan seseorang dalam bekerja.

Dalam melakukan penilaian aspek afektif seperti kelakuan, kebersihan, kerajinan, penilaian dilakukan melalui pengamatan. Selain itu untuk penilaian jenis ini guru bisa memberi tugas kepada

peserta didik yang hasilnya didiskusikan di kelas. Pada saat kegiatan diskusi berlangsung, guru melakukan penilaian tentang kerjasama, toleransi, cara penyampaian pendapat dan lain sebagainya. Berhubung penilaian dilakukan melalui pengamatan, maka diperlukan pedoman observasi untuk penilai (Djemari Mardapi, 2012: 15)

Berdasar pernyataan Slamet PH (2011: 419-424) bahwa dunia kerja mengidamkan lulusan pendidikan kejuruan (vokasi) yang memiliki karakter personal yang bersifat umum dan karakter personal yang bersifat khusus, yaitu:

- 1) Lulusan pendidikan vokasi berkarakter personal baik, yaitu lulusan yang kuat daya hatinya dalam iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yaitu: rasa kasih sayang, integritas, kejujuran, respek terhadap orang lain, bertanggung jawab, bermartabat, kedisiplinan, kerajinan, kejujuran, toleransi, rasa horat, percaya diri, kerjasama, kemauan yang baik, dan lain sebagainya
- 2) Lulusan pendidikan vokasi berkarakter Indonesia (warga negara yang baik), yaitu kesetiaan terhadap Pancasila, UUD 45, Bhineka Tunggal Ika, dan keutuhan NKRI
- 3) Lulusan pendidikan vokasi berkarakter dunia, yaitu menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia industri, proaktif menjaga
- 4) Lulusan pendidikan vokasi berkarakter kerja kuat, baik sebagai karyawan, bekerja secara mandiri atau mempekerjakan orang lain, yaitu: kegigihan, komitmen, etika kerja, komunikasi, inisiatif, motivasi kerja tinggi, toleransi, kerja keras, daya adaptasi, pengendalian diri, kewirausahaan.

Berdasar beberapa harapan sekaligus tuntutan dunia kerja terkait dengan persyaratan kerja karyawan untuk memasuki dunia kerja, menunjukkan bahwa betapa pentingnya karakter kerja seseorang. Untuk itu pendidikan karakter kerja agar selalu diberikan dan diimplementasikan dalam pembelajaran.

KESIMPULAN

Asesmen karakter kerja untuk pendidikan vokasi masih sangat terbatas dilakukan. Keterbatasan asesmen karakter terlihat hanya pada karakter peserta didik secara umum dan belum menyentuh pada karakter yang lebih spesifik, termasuk karakter kerja. Perguruan tinggi belum sepenuhnya merasa pentingnya pendidikan karakter untuk diajarkan sekaligus untuk dinilai. Hal ini karena untuk mengembangkan instrumen karakter masih dirasa sangat

sulit. Instrumen yang baik atau ideal adalah instrument yang memenuhi persyaratan validitas , reliabilitas, objektivitas dan praktikabilitas. Penilaian aspek sikap dalam pendidikan vokasi khususnya bidang busana sebaiknya lebih ditekankan kepada karakter kerja yang terintegrasi dalam pelaksanaan penilaian aspek keterampilan dengan tidak mengabaikan aspek sikap lain yang terkait dalam proses pembelajaran. Penilaian karakter dapat dilakukan dengan dua cara, antara lain: observasi perilaku peserta didik dan laporan pribadi atau penilaian diri, menggunakan skala sikap.

REFERENSI

Djemari Mardapi. 2011. *Penilaian pendidikan karakter*. Dalam buku Pendidikan karakter dalam perspektif teori dan praktik Yogyakarta: UNY Press

_____ 2012. *Pengukuran penilaian dan evaluasi pendidikan*. Yogyakarta: Nuha Medika

Edi Supriyadi. (2011). Penilaian dan pendidikan karakter di Sekolah Menengah Kejuruan. *Cakrawala Pendidikan*. Mei 2011. Th XXX. Edisi Khusus Dies Natalis UNY

Kusairi & Suprananto. 2012. *Pengukuran dan penilaian pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Slamet, PH. 2011. *Implementasi pendidikan karakter kerja dalam pendidikan kejuruan*. Dalam buku Pendidikan karakter dalam perspektif teori dan praktik Yogyakarta: UNY Press

Suarsih Madya. 2011. Pengintegrasian Pendidikan karakter di Perguruan Tinggi. Dalam Pendidikan karakter dalam perspektif teori dan praktik Yogyakarta: UNY Press

Toho Cholik Mutohir. 2012. Urgensi pengembangan asesmen karakter untuk pembangunan bangsa. *Makalah* pada Konferensi Ilmiah "Asesmen dan Pembangunan Karakter Bangsa". Surabaya: Unesa

Zamroni. 2011. *Strategi dan model implementasi pendidikan karakter di sekolah*. Dalam Pendidikan karakter dalam perspektif teori dan praktik Yogyakarta: UNY Press.

