

URGENSI PENGEMBANGAN *EMPLOYABILITY SKILLS* BAGI MAHASISWA DIII BIDANG BOGA

Fitri Rahmawati

fitri_rahmawati@uny.ac.id

Jurusan Pendidikan Teknik Boga dan Busana FT UNY

ABSTRAK

Adanya fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja, memerlukan adanya perubahan dalam pola penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu memperbaiki respon terhadap berbagai tantangan yang ada. Industri saat ini selain membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan teknis dalam bidangnya, juga memiliki keterampilan yang bersifat generik. Dalam hal ini ada kebutuhan yang semakin meningkat akan *employability skills* yang harus dimiliki oleh para pencari kerja maupun karyawan. Pengembangan *employability skills* bagi mahasiswa DIII bidang Boga dapat dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti model pengalaman kerja, program induksi, dan pembelajaran berbasis proyek serta dapat dilakukan diberbagai tempat. *Employability skills* dapat dilihat dari tiga elemen keterampilan utama yaitu: (1) *Fundamentals Skills*, yang meliputi: keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengelola informasi, keterampilan matematik dan keterampilan menyelesaikan masalah; (2) *personal management skills*, yang meliputi: keterampilan dalam bersikap dan berperilaku positif, keterampilan bertanggungjawab, keterampilan dalam beradaptasi, keterampilan belajar berkelanjutan dan keterampilan bekerja secara aman; (3) *Teamwork Skills*, yang meliputi: keterampilan dalam bekerja dengan orang lain dalam suatu tim dan keterampilan berpartisipasi dalam suatu proyek atau tugas.

Kata Kunci: Pengembangan, *Employability skills*, Mahasiswa DIII Bidang Boga

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah serius yang erat kaitannya dengan kemajuan dan kemakmuran suatu Negara. Ketenagakerjaan mempengaruhi sendi-sendi pertumbuhan suatu negara, baik secara politik, sosial, ekonomi atau kebudayaan. Oleh karena itu, pemerintah perlu menaruh perhatian

pada masalah ini agar kemajuan dan kemakmuran masyarakat dapat segera dicapai.

Struktur tenaga kerja/SDM Indonesia masih didominasi dengan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang rendah. Kondisi seperti inilah yang diduga menjadi penyebab daya saing dan produktivitas serta penghasilan tenaga kerja Indonesia relatif rendah. Hal ini sebagaimana data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2014 mencapai 125,3 juta orang, bertambah sebanyak 5,2 juta orang dibanding angkatan kerja Agustus 2013 sebanyak 120,2 juta orang atau bertambah sebanyak 1,7 juta orang dibanding Februari 2013. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Februari 2014 mencapai 5,70 persen, mengalami penurunan dibanding TPT Agustus 2013 sebesar 6,17 persen dan TPT Februari 2013 sebesar 5,82 persen. (BPS. 2014).

Hasil tracer studi bagi lulusan bidang Boga tahun 2011 Universitas Negeri Yogyakarta, yang dilakukan oleh Minta Harsana dkk (2013), menunjukkan bahwa sebanyak 40% lulusan tidak bekerja sesuai dengan bidangnya, dan 19,46% lulusan masih mencari pekerjaan.

Adanya fenomena banyaknya lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia kerja, memerlukan adanya perubahan dalam pola penyelenggaraan pendidikan sehingga mampu memperbaiki respon terhadap berbagai tantangan yang ada. Sikap kurang tanggap terhadap perubahan yang ada di lingkungan sekitar disebabkan oleh muatan kurikulum perguruan tinggi masih berorientasi keilmuan semata.

Gambaran umum sektor ketenagakerjaan menunjukkan masih adanya kesenjangan keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja dengan yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Sesungguhnya peluang-peluang kerja masih tersedia, hanya saja banyak pencari kerja yang tidak memenuhi kriteria-kriteria yang dipersyaratkan oleh industri. Industri saat ini selain membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dalam tiap-tiap bidangnya yang meliputi keterampilan teknis (*hard skills*) dalam bidangnya, industri juga mencari karyawan yang memiliki keterampilan generik (*soft skills*).

Sekarang dan ke depan, industri mengharapkan dari para lulusan tidak hanya memiliki pengetahuan dari bidang studi atau keahliannya saja, tetapi juga kemampuan sikap dan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru di mana mereka bekerja, membawa keterampilan-keterampilan komunikasi yang luar biasa, kemampuan memimpin dan dipimpin, dan kemampuan yang teruji dapat berfungsi secara efisien dan efektif. Ini berarti bahwa *transferable*

skills penting bagi para mahasiswa/siswa. *Transferable skills* adalah keterampilan-keterampilan atau kemampuan-kemampuan yang dapat diaplikasikan dengan sama dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya. Keterampilan -keterampilan ini juga dikenal dengan keterampilan kunci (*key skills*), keterampilan-keterampilan jenerik (*generic skills*) atau keterampilan-keterampilan inti (*core skills*). Keterampilan-keterampilan tersebut meningkatkan *employability* lulusan dan dapat dipelajari dan diperbaiki melalui pembelajaran di tempat kerja (WBL). Suharno. (2012).

Employability skills dimaknai sebagai sekumpulan ketrampilan non-teknis yang bersifat dapat ditransfer yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir di tempat kerja, ataupun untuk pengembangan karir di tempat kerja baru (Yorke, 2006). *Employability skills* fokus pada keterampilan pribadi dan sosial dilihat sangat relevan untuk semua pekerjaan, sebagai pendukung keterampilan teknis-pekerjaan tertentu atau kualifikasi. Perolehan keterampilan kerja dapat dilihat sebagai langkah awal yang diperlukan menuju kerja jangka panjang.

Situasi tersebut menyebabkan tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi, dan harus dijawab, dalam perspektif pendidikan tinggi dengan dunia kerja bagaimana perguruan tinggi berperan dalam menyiapkan lulusannya untuk segera mendapat pekerjaan, dalam hal ini pendidikan tinggi perlu menekankan pentingnya pemerolehan pengetahuan dalam kaitannya dengan deskripsi tugas di dunia kerja. Dalam hal ini ada kebutuhan yang semakin meningkat akan *employability skills* yang harus dimiliki oleh para pencari kerja maupun karyawan.

Apabila kesenjangan keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja dihubungkan dengan dunia pendidikan, maka permasalahan ini berkaitan dengan persoalan mutu dan relevansi hasil pendidikan. Permasalahan mendasar adalah kompetensi dan keahlian para lulusan yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana diharapkan oleh industri. Pendidikan vokasi khususnya dihadapkan pada persoalan bagaimana menghasilkan lulusan dengan kualifikasi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja sehingga tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja semakin meningkat. Di tengah semakin meningkatnya persaingan di dunia kerja serta berubahnya karakteristik dunia kerja maka kesenjangan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan program diploma tiga dengan yang dibutuhkan oleh dunia industri perlu terus menerus diperkecil.

Peningkatan kesiapan kerja mahasiswa program DIII bidang boga pada pendidikan vokasi dapat dilakukan melalui suatu model pengembangan *employability skills* mahasiswa dengan pendekatan

Work Based Learning. Keberhasilan program pendidikan dalam mengembangkan kompetensi lulusan ditentukan oleh banyak faktor. Demikian halnya dengan pengembangan kompetensi yang bersifat non-teknis dalam bentuk *employability skills*.

PEMBAHASAN

Kecerdasan dan ketrampilan (*skills*) belajar merupakan kunci pokok pengembangan kapasitas dan kapabilitas manusia. Demikian juga dengan ketrampilan (*skills*) ber-inovasi merupakan bagian penting dari kemampuan manusia dalam memecahkan permasalahan. Wagner (2008:14) menyatakan untuk memasuki "new world of work" pada abad 21 diperlukan tujuh *survival skill* yaitu: (1) *critical thinking and problem solving*; (2) *collaboration across networks and leading by influence*; (3) *agility and adaptability*; (4) *initiative and entrepreneurialism*; (5) *effective oral and written communication*; (6) *accessing and analyzing information*; dan (7) *curiosity and imagination*.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan yang dikuasai oleh seseorang sehingga dapat melahirkan dirinya yang memiliki perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menurut Oemar Hamalik (2007: 133) kompetensi juga dicirikan dengan kinerja. Selain kompetensi berkaitan dengan unsur penguasaan pengetahuan, sikap, nilai dan ketrampilan, kompetensi juga mengandung unsur kinerja. Kinerja yang dimaksud adalah kemampuan peserta didik setelah menguasai pengetahuan, sikap, nilai dan ketrampilan diwujudkan dengan kinerja peserta didik. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang menyatakan: "kemampuan peserta didik melakukan sesuatu harus didefinisikan secara jelas dan luas dalam suatu standar yang dapat dicapai melalui kinerja yang dapat diukur" (Oemar Hamalik, 2007: 135). Peserta didik dianggap menguasai kompetensi dengan menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

Penggunaan istilah *skills*, keterampilan, kualifikasi atau kompetensi tersebut sangat tergantung pada latar belakang orang tersebut, yang mencakup studi, refleksinya dan pengalaman pribadinya terhadap istilah tersebut. Pada tulisan ini digunakan istilah keterampilan atau skill yang dapat saling dipertukarkan.

Keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi transisi dari ekonomi industri ke ekonomi pengetahuan yang ditunjukkan oleh perubahan kebutuhan keterampilan yang cepat adalah *employability skills*. Menurut Sanders & Grip (2003) *employability* menjadi konsep kunci dalam ekonomi pengetahuan (*knowledge economy*). Kinerja pasar kerja seseorang tidak lagi hanya tergantung pada pendidikan awal saja.

Pendapat lain menyebutkan *employability skills* sebagai keterampilan – keterampilan yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan dan profesi (Cassidy, 2006), merupakan keterampilan dasar dan bersifat generik, tetapi sangat bermanfaat dalam membantu setiap orang untuk memasuki dunia kerja. *Core skills, key skills, transferable skills, general skills, non-technical skills, soft skills, essential skills* merupakan beberapa istilah yang sering digunakan secara bergantian untuk menggambarkan *employability skills* (Curtis, 2004).

Robinson (2000) membagi *employability skills* menjadi tiga kelompok keterampilan yang meliputi: (1) keterampilan akademik dasar (*basic academic skills*), (2) keterampilan berpikir tingkat tinggi (*higher-order thinking skills*), dan (3) kualitas personal (*personal qualities*). Selanjutnya juga diungkapkan oleh Robinson bahwa hal lain yang lebih penting untuk keberhasilan dalam bekerja selain memiliki keterampilan akademik dasar yang baik, juga harus memiliki kemampuan berpikir tingkat tinggi yang baik. Kemampuan dalam berpikir, berargumentasi, dan membuat keputusan merupakan hal krusial bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Seseorang yang dapat berpikir secara kritis, bertindak menggunakan logika, dan mengevaluasi situasi dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah, merupakan asset tenaga kerja yang sangat bernilai.

Model Kajian Employability Skills di berbagai Negara

Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat melalui *the Secretary Commission on Achieving Necessary Skills* (SCANS) melakukan kajian berkaitan dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh industri di Amerika Serikat. *Employability skills* didefinisikan sebagai “workplace know-how” yang meliputi lima kompetensi kerja (*workplace competencies*) dan tiga keterampilan dasar (*foundations skills*) (SCANS, 1991).

The Conference Board of Canada (CBC, 2000) mendefinisikan *employability skills* sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keterampilan dan kualitas individu yang dikehendaki oleh pemberi kerja terhadap pekerja baru apabila mereka mulai bekerja.

Employability skills dilihat dari tiga elemen keterampilan utama, yaitu (1) *Fundamentals Skills*, yang meliputi: keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengelola informasi, keterampilan matematik dan keterampilan menyelesaikan masalah; (2) *Personal Management Skills*, yang meliputi: keterampilan dalam bersikap dan berperilaku positif, keterampilan bertanggungjawab, keterampilan dalam beradaptasi, keterampilan belajar berkelanjutan dan

keterampilan bekerja secara aman; (3) Teamwork Skills, yang meliputi: keterampilan dalam bekerja dengan orang lain dalam suatu tim dan keterampilan berpartisipasi dalam suatu proyek atau tugas.

Kajian *Mayer Committee*, selanjutnya *the Business Council of Australia* dan *the Australian Chamber of Commerce and Industry* (BCA/ACCI) pada tahun 2002 melakukan kajian yang lebih komprehensif tentang keterampilan – keterampilan yang banyak dibutuhkan oleh pekerja agar dapat sukses dalam berkarir. Hasil kajian ini mendapatkan sejumlah keterampilan – keterampilan kunci yang disebut sebagai *employability skills*.

Laporan BCA/ACCI juga mengusulkan kerangka kerja *employability skills* yang terdiri atas delapan kelompok keterampilan utama dan sejumlah atribut -atribut personal. Delapan kelompok keterampilan utama tersebut meliputi: (1) keterampilan berkomunikasi, (2) keterampilan kerja sama dalam tim, (3) keterampilan memecahkan masalah, (4) keterampilan dalam mengambil prakarsa dan berusaha, (5) keterampilan merencanakan dan mengatur kegiatan, (6) keterampilan mengelola diri, (7) keterampilan dalam belajar, dan (8) keterampilan menggunakan teknologi (BCA/ACCI, 2003).

Kajian tentang *employability skills* di Inggris mempunyai kemiripan dengan yang dilakukan Australia. Awalnya disebut sebagai *generic skills*, kemudian disebut juga dengan *core skills* dan *key skills*. Di Inggris, *key skills* didefinisikan sebagai keterampilan-keterampilan yang relevan dengan pembelajaran seseorang (*person's learning*), pengembangan karir, dan kehidupan pribadi. *Key skills* terdiri dari kelompok keterampilan dasar dan keterampilan kunci yang lebih luas. Keterampilan dasar meliputi komunikasi, kemampuan numerik, dan kemampuan teknologi informasi. Sedangkan keterampilan kunci yang lebih luas meliputi: bekerjasama dengan orang lain, meningkatkan kemampuan belajar dan kinerja diri, serta pemecahan masalah. Masing-masing dari keenam keterampilan kunci yang lebih luas meliputi: bekerjasama dengan orang lain, meningkatkan kemampuan belajar dan kinerja diri, serta pemecahan masalah. Masing-masing dari keenam keterampilan kunci tersebut didefinisikan kedalam lima level jabatan, mulai dari tenaga kasar, tukang, teknisi/supervisor, manajer junior, dan profesional/manajerial.

The United Kingdom Confederation of British Industry mendefinisikan *employability skills* sebagai kualitas dan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seseorang agar sesuai dengan perubahan kebutuhan dari majikan dan pelanggan, serta dengan demikian membantu merealisasikan aspirasi dan potensi di tempat kerja (NCVER, 2003:6).

Confederation of British Industry mengidentifikasi *employability skills* meliputi enam keterampilan kunci, serta ditambah dengan keterampilan dasar melek huruf, berhitung, dan teknologi informasi (Curtis, 2004:27). Disamping itu, juga termasuk sikap yang meliputi: kemampuan beradaptasi, manajemen karir, dan komitmen belajar sepanjang hayat.

Pengembangan *Employability Skills*

Pendidikan Vokasi bidang Boga adalah program pendidikan profesional dimana lulusannya diarahkan untuk menguasai kemampuan bidang kerja boga yang bersifat rutin maupun yang belum akrab dengan sifat-sifat maupun kontektualnya, bekerja secara mandiri serta bertanggung jawab, mampu mengawasi ataupun membimbing selaras dengan penguasaan manajerialnya. Lulusan akan bekerja di sektor jasa sebagai *service worker* yang mencerminkan karakter pekerja yang tidak hanya menguasai kompetensi kunci namun juga menunjukkan kemajuan dalam mengembangkan profesi dan sikap serta perilaku yang profesional.

Marwanti dan Yuriani (2006) menyebutkan bahwa pentingnya kemampuan lulusan untuk program studi Boga adalah menguasai kompetensi produksi, pelayanan dan manajerial. Sedangkan aspek *employability skills* mahasiswa Boga telah diidentifikasi oleh Kokom Komariah, (2013) adalah meliputi aspek keandalan dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, kemampuan pertimbangan, inisiatif, interest, kemandirian, kesopanan, kedisiplinan, dan kemampuan bereaksi terhadap kritik dan saran.

Tantangan yang dihadapi para lulusan pendidikan vokasi akan semakin meningkat, untuk itu mahasiswa perlu mempersiapkan secara serius dalam berbagai program vokasi dengan mempertajam kemampuan adaptif, sejalan dengan kebutuhan kompetensi baik yang bersifat personal maupun sosial. Kompetensi personal meliputi kreativitas, ketekunan, kemampuan bertanggung jawab, jujur, dan sikap profesional serta memiliki kecerdasan emosional. Kompetensi sosial salah satunya adalah kemampuan bekerja secara efisien dalam kelompok. Sedangkan kompetensi kerja merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang mengindikasikan cara berfikir dan bertindak untuk berbagai situasi dan dalam jangka waktu yang lama (Spencer & Spencer, 1993:9-15). Kondisi tersebut membawa konsekuensi bahwa lembaga pendidikan harus mampu menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang utuh.

Setiap mahasiswa harus merasa yakin bahwa dirinya siap untuk masuk dunia kerja supaya dapat menjalankan pekerjaan lebih maksimal. Sesuai dengan pendapat Santrock (2003) menyatakan pentingnya memiliki kesiapan kerja dan bekerja bagi mahasiswa

untuk mengubah karir, kemudian menurut Wall (2007) menyatakan bahwa sikap dan kesiapan kerja juga sangat mempengaruhi seorang lulusan untuk mendapatkan pekerjaan.

Mahasiswa dinyatakan memiliki kesiapan kerja yang tinggi jika telah menguasai segala hal yang diperlukan sesuai dengan persyaratan kerja yang harus dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan menurut Pool dan Sewell (2007), untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga meraih sukses.

Penelitian Prihastuti dan Kokom Komariah (2009:34) menunjukkan bahwa berdasarkan urutan prioritas secara umum kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI bidang Boga *pertama* adalah sikap, *kedua* penampilan/performance, *ketiga* pengetahuan, dan *keempat* keterampilan. Berdasarkan hal tersebut sangat wajar apabila dari pihak dunia usaha menuntut kompetensi sikap dan *performance* yang lebih utama dibanding dengan kompetensi lainnya.

Serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kendawati dan Jatnika (2010) menemukan bahwa untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa agar mampu bersaing dalam dunia kerja harus memiliki orientasi masa depan, kemampuan yang baik, dan kepercayaan diri yang tinggi. Perencanaan dan daya juang yang dimiliki mahasiswa tersebut mampu menyikapi suatu keadaan pekerjaannya dengan respon yang positif.

Mahasiswa diharapkan sudah memiliki tujuan yang spesifik, terutama dalam menentukan karir yang akan ditekuninya nanti, karena tanpa tujuan yang spesifik dan jelas kondisi tersebut akan menghambat dan menunda potensinya. Berdasarkan kondisi tersebut, para mahasiswa perlu mendapat bimbingan agar dapat mengeksplorasi minat dan bakatnya sesuai dengan harapan dan cita-cita di masa depannya terutama dalam hal kesiapan kerjanya. Mewujudkan perencanaan di masa depan, selain seseorang perlu melakukan langkah-langkah yang memungkinkan bersangkutan perlu juga adanya usaha. Usaha tersebut berguna untuk melakukan terobosan penting agar kesuksesan menjadi nyata.

Selaian bimbingan karir kejuruan yang diberikan dalam kegiatan perkuliahan, untuk melengkapi pengetahuan yang telah diperoleh selama belajar di lembaga pendidikan, sebelum lulus mahasiswa DIII bidang boga diwajibkan untuk melakukan Praktik Industri (PI) dengan tujuan agar mahasiswa mengenal dunia kerja

dengan segala karakteristiknya serta mendapatkan pengalaman bagaimana bekerja dalam bidang yang ditekuninya.

Yorke (2006) menyatakan "*the higher education system is subject to governmental steer, one form of which is to give an emphasis to the enhancement of the employability of new graduates*". Little (2006) menyatakan para *stakeholder* menaruh perhatian bahwa pendidikan tinggi sebaiknya meningkatkan *employability skills* lulusan. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pendidikan kearah *employability skills* merupakan alternatif solusi yang dapat dipertimbangkan untuk menghadapi tantangan spektrum pekerjaan/profesi pada era mendatang.

Pengembangan *employability skills* bersifat kontinum (tidak terputus), melalui kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan didalam maupun diluar kampus. Clearly *et al* (2007:37) menyatakan *employability skills* mahasiswa dapat dikembangkan melalui tugas-tugas akademik, praktik kerja lapangan (*fieldwork*), pembelajaran berbasis industri (*industry based learning*), program sandwich, pembelajaran kooperatif, program belajar yang diintegrasikan dengan bekerja (*work-integrated learning*). Disamping itu pengembangan *employability skills* mahasiswa memerlukan sarana dan prasarana, serta mengetahui perkembangan industri terkini.

Smith & Comyn (2003:10) menyatakan pengembangan *employability skills* dapat dilakukan melalui berbagai aktivitas seperti model pengalaman kerja, program induksi, dan pembelajaran berbasis proyek serta dapat dilakukan diberbagai tempat. Silver (2003) menyatakan peserta didik yang terpilih untuk meluangkan waktunya selama satu tahun di industri mempunyai kesempatan untuk mengembangkan *employability skillsnya* secara lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat dinyatakan bahwa pengembangan *employability skills* sangat ditentukan oleh bentuk-bentuk kegiatan pembelajaran serta konteks tempat di mana pembelajaran tersebut dilaksanakan. Hal ini membawa implikasi bahwa bentuk-bentuk kegiatan pembelajaran pendidikan vokasi perlu mendapatkan perhatian agar pengembangan *employability skills* lulusan dapat dilakukan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan Shyi-Huey Wu (2005) menunjukkan terdapat tiga faktor yang dapat digunakan dalam mengidentifikasi sistem pembelajaran yang efektif, yaitu bimbingan belajar (*learning guidance*), partisipasi peserta didik, dan lingkungan belajar. Ketiga faktor tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employability skills*.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, konteks tempat di mana pembelajaran dilaksanakan sangat penting dalam kaitan penyelenggaraan pendidikan vokasi. Berbagai variasi program pembelajaran yang disesuaikan dengan tempat di mana pembelajaran dilaksanakan diyakini dapat menentukan pengembangan *employability skills* lulusan.

KESIMPULAN

Dari berbagai pemaparan materi tersebut dapat dikatakan bahwa *employability skills* merupakan sekumpulan keterampilan-keterampilan non-teknis bersifat dapat ditransfer yang relevan untuk memasuki dunia kerja, untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir di tempat kerja, ataupun untuk pengembangan karir di tempat kerja baru. Keterampilan-keterampilan tersebut termasuk diantaranya: keterampilan personal, keterampilan interpersonal, sikap, kebiasaan, perilaku, keterampilan akademik dasar, keterampilan berfikir tingkat tinggi.

Employability skills sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keterampilan dan kualitas individu yang dikehendaki oleh pemberi kerja terhadap pekerja baru apabila mereka mulai bekerja. *Employability skills* dilihat dari tiga elemen keterampilan utama yaitu: (1) *Fundamentals Skills*, yang meliputi: keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengelola informasi, keterampilan matematik dan keterampilan menyelesaikan masalah; (2) *personal management skills*, yang meliputi: keterampilan dalam bersikap dan berperilaku positif, keterampilan bertanggungjawab, keterampilan dalam beradaptasi, keterampilan belajar berkelanjutan dan keterampilan bekerja secara aman; (3) *Teamwork Skills*, yang meliputi: keterampilan dalam bekerja dengan orang lain dalam suatu tim dan keterampilan berpartisipasi dalam suatu projek atau tugas.

REFERENSI

BCA/ACCI. (2002). *Employability Skills for the Future*. A Report by the Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI) and the Business Council of Australia (BCA) for the Department of Education, Science and Training, Canberra.

BPS. (2014). *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2014*. Berita Resmi Statistik. Badan Pusat Statistik. No. 38/05/Th. XVII, 5 Mei 2014

Seminar Nasional 2015 "Pengembangan SDM Kreatif dan Inovatif untuk Mewujudkan Generasi Emas Indonesia Berdaya Saing Global"
Jurusan PTBB FT UNY, 25 Oktober 2015

- Cassidey, S.(2006). Developing Employability Skills: Peer assessment in higher education. *Education Training*, 48(7)
- CBC (Conference Board of Canada). (2000).Employability skills 2000+: TheCritical skills required of Canadian Workforce. <http://www.conferenceboard.ca/education/learning-tools/pdfs/esp2000.pdf>
- Clearly, M., Flynn, R., Thomasson, S. Alexander, R. Mc Donald, B. (2007). *Graduate Employability Skills: Prepared for the Business, Industry and Higher Education Collaboration Council*. Melbourne: Precision Consultacy.
- Curtis, D (2004). International perspective of generic skills. In Gibb (Ed) *Generic Skills in vocational education and training: research readings*. Adelaide, Australia: National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Kendhawati dan Jatnika, R. 2010. *Model Pembinaan Remaja Dalam Rangka Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja*. *Journal Psychology*. Vol. 6 No.3, 2010.
- Kokom Komariah. (2013). Pengembangan Model Pembelajaran Pengolahan Makanan dalam Konteks Work-based Learning di Industri Hotel bagi Mahasiswa Program Diploma III. Disertasi. Yogyakarta: Program PPS Universitas Negeri Yogyakarta.
- Little, B. et al. (2006). *Employability and work-based learning*. London: HEA.
- Marwanti, Yuriani. (2008) Identifikasi Kebutuhan Guru Profesional Bidang Boga Dan Busana Untuk Masa Depan. Yogyakarta: Program A-3. Jurusan PTBB FT UNY
- Minta Harsana, dkk. (2013) Tracer Study Alumni S1 Universitas Negeri Yogyakarta Tahun 2011. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER). 2003. *Defining Generic Skills*. NCVER. Adelaide
- Oemar Hamalik. (1992) *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Mandar Maju.

- Pool, L. D dan Sewell, P. 2007. *The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability*. Journal pdf Education And Training, Vol 49, No. 4, 2007.
- Precision Consultancy. 2007. *Graduate Employability Skills Prepared for the Business, Industry and Higher Education Collaboration Council August 2007*. Melbourne. Australia
- Prihastuti E & Kokom K (2009). *Analisis kompetensi kunci bidang kerja restorandengan pendekatan responsif evaluation untuk meningkatkan kualitas lulusan mahasiswa pendidik teknik boga*. Laporan Penelitian. Yogyakarta: FT UNY
- Robinson, Jacquelyn P. (2000). What are employability skills?. *The Workplace*, 1(3).
- Sanders & Grip, de (2003). *Training, task flexibility and low-skilled workers" employability*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Markaet, Faculty of Economics and Business Administration.
- Santrock, J. W. 2003. *Life Span Development, Perkembangan Masa Hidup, Edisi Kelima Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Secretary"s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). (1991). *What Works Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000*. Washington DC. Departmen of Labor.
- Shyi-Huey Wu (2005). *Employability and Effective Learning System in Higher Education*. Ninth Quality in Higher Education International Seminar in collaboration with ESECT and The Independent. Birmingham 27th-28th January 2005.
- Silver, Jane A.K. (2003). *An Evaluation of the Employability Skills Acquired by Industrial Placement Students*. Extract from: Education in Changing Environment 17th-18th September 2003 Conference Proceedings.
- Smith, E & Comyn, P. (2003). *The Development Employability Skills in Novice Workers*. Adelaide, Australia: National Centre for Vocational Education Research.

Spencer, L.M., & Spencer, M. S., Jr. (1993). *Competence at work model for superior performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Suharno.(2012). *Penerapan Metode Pembelajaran Berorientasi Kerja Program Studi Pendidikan Teknik Mesin*. Makalah seminar nasional pendidikan. Diambil pada 1 Januari 2015 dari http://lppm.uns.ac.id/kinerja/files/pemakalah/lppm-pemakalah-2012_03092013133547.pdf

Wagner, T. 2008. *The Global Achievement Gap*. New York: Basic Books.

Wall, B. 2007. *Coaching For Emotional Intelligence*. New York : Amacom

Yorke, M., (2006): "*Employability in Higher Education: What it is – What it is not*". York: Higher Education Academy. Reprint.

