

IMPLEMENTASI EXPERIENTIAL LEARNING & PLACEMENT CENTER UNTUK MENINGKATKAN KETERSERAPAN LULUSAN AKUNTANSI

Rudy Suryanto
Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

Educational unemployment is a big issue in Indonesia. Unemployment in 2014 is 5.94% and surprisingly among them around 41.8% is educated. The distribution of educated unemployment are higher education graduates 12.78%, high school graduates 11.9%, vocational high school graduates 11.87%, junior high school graduates 7.45%, and elementary school graduates 3.81%. This fact was well known and considered by education institution and government. There were a lot of initiatives already taken such as link-and-match concept during Soeharto era, competency based curriculum and recently is national qualification framework standard (SKKNI). Those initiatives aimed to narrow down the gap between industry and education sector. However the result of those initiatives is still limited. This paper argue that we should follow the India example on how to train the nearly graduate to prepare entering working environment. Based on the evidence in the field, the difficulty of graduates to enter the working environment is not only because lack of technical skills, but more because of lack of soft skills. This paper suggests a model of using experiential learning and placement center to enhance the ability of graduate to adapt into working environment.

Keyword : Accounting Education, Experiential Learning, Placement Center, Graduate Employability, Educational Unemployment

PENDAHULUAN

Angka pengangguran terdidik adalah isu besar bagi dunia pendidikan di Indonesia. Berdasarkan data BPS pada tahun 2014 terdapat pengangguran terdidik sejumlah 495.143 dan angka ini merupakan peningkatan dibanding 2013 yaitu berjumlah 434.185. Angka tersebut menyumbang 41.8% dari total pengangguran di Indonesia. Distribusi angka tersebut adalah 12.78% merupakan pengangguran dari lulusan perguruan tinggi, 12.78% pengangguran lulusan SMA, 11.9% pengangguran lulusan SMK, 7,45% pengangguran lulusan SMP dan 3.81% pengangguran lulusan SD (BPS, 2015).

Pemmasalahan ini sudah coba diatasi lewat berbagai pendekatan, yaitu link & match pada era Orde Baru, dan baru-baru ini adalah kurikulum berbasis kompetensi dan

SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Pendekatan-pendekatan tersebut semuanya berupaya untuk mempersempit kesenjangan antara industri dengan dunia kerja. Namun demikian, upaya-upaya tersebut masih menunjukkan hasil yang belum menggembirakan, dilihat dari tingkat pengangguran terdidik masih saja tinggi dan bahkan terus meningkat. Oleh karena itu perlu ada upaya-upaya lain yang dilakukan untuk melengkapi strategi-strategi tersebut.

Menurut Hendrizal (2015), pengangguran terdidik muncul karena tiga hal yaitu hambatan kultural, mutu dan relevansi kurikulum pendidikan dan pasar kerja. Situasi perekonomian yang lesu karena dipicu resesi ekonomi dunia, menurunnya daya beli masyarakat dan fluktuasi nilai tukar rupiah, membuat serapan pasar kerja secara umum menurun. Proyeksi pertumbuhan

Indonesia terus dikoreksi dari sekitar 6% menjadi 5.4% persen, dan setiap penurunan 0.1% ada kurang lebih 100.000 pasar tenaga kerja yang berkurang. Pada sisi lain sektor pendidikan terus menerus mencetak lulusan.

Masalah lain adalah relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri. Beberapa dasawarsa ini industri di Indonesia tumbuh dengan sangat cepat, dan sayangnya tidak bisa diikuti dengan perkembangan di sektor pendidikan. Kesenjangan yang melebar antara dunia kerja dan dunia pendidikan, membuat industri terpaksa menanggung biaya tambahan untuk melatih kembali lulusan baru. Oleh karenanya banyak industri yang ingin hasil langsung yaitu dengan mencari orang berpengalaman atau membajak dari perusahaan lain. Sehingga lulusan baru menjadi semakin sulit bersaing dengan orang yang sudah berpengalaman kerja.

Masalah ketiga yang sering diabaikan adalah masalah perbedaan kultur atau budaya. Budaya di dunia kerja sangat berbeda dengan budaya di dunia pendidikan, sehingga sering kita temukan siswa yang berprestasi di sekolah tetapi justru kesulitan dalam beradaptasi dengan dunia kerja. Siswa sering kali kesulitan bekerjasama dengan orang lain, terutama orang yang berbeda umurnya, tidak bisa mengelola tekanan kerja dan akhirnya keluar dari pekerjaan atau kesulitan mendapatkan pekerjaan yang cocok.

Link-and-Match

Pada era Soeharto, Prof Wardiman Djojonegoro mengenalkan konsep link-and-match yaitu bahwa dunia pendidikan harus mampu memberikan apa yang dibutuhkan oleh industri. Pendekatan ini meskipun niatannya bagus, tetapi banyak mendapat tentangan dari pakar-pakar pendidikan. Mereka menganggap bahwa pendekatan ini tidak ada bedanya antara lembaga pendidikan dan lembaga kursus. Menurut mereka seharusnya pendidikan itu menghasilkan manusia yang utuh yang bisa berkontribusi ke masyarakat lewat akal budi dan budi

pekertinya, bukan hanya manusia yang hanya dirancang untuk bekerja di pabrik. Pendekatan ini pun tidak berlangsung lama, ketika menteri pendidikan berganti maka konsep ini tidak terdengar lagi.

Kurikulum Berbasis Kompetensi

Pada era SBY, muncul konsep Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK). Pendekatan penyusunan kurikulum dimulai dari mendefinisikan profil lulusan, yang biasanya melibatkan calon pengguna yaitu industri. Berdasarkan hasil kajian pihak penyelenggara pendidikan maka dirumuskan profil lulusan seperti apa yang akan dihasilkan. Profil lulusan ini dijelaskan dalam standar kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap. Misalnya sebuah prodi akuntansi merancang profil lulusannya adalah akuntan yang beretika dan berwawasan global. Maka profil tersebut diturunkan ke beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan. Kompetensi tersebut selanjutnya akan diajarkan dan diuji dengan berbagai metode selama jalannya perkuliahan atau pembelajaran.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

Seiring pergantian pemerintahan dan menteri ikut berganti pula istilah dan konsep. Saat ini kita mengenal SKKNI sebagai rujukan bagi dunia pendidikan dalam merancang profil lulusan. Profil lulusan sudah dibagi kedalam level-level atau tingkatan mulai dari level 1 sampai dengan level 9. Pola ini akan memastikan keterkaitan dan pemisahan antar berbagai penyedia pendidikan, mulai dari SD, SMP, SMA/SMK, D3, S1, S2 sampai S3.

Apa yang salah dari pendidikan kita?

Pergantian berbagai istilah dan system tersebut sepertinya belum memberikan dampak yang cukup untuk menyelesaikan masalah mendasar, yaitu tingginya pengangguran terdidik. Pengangguran terdidik adalah salah satu indikator kegagalan dunia pendidikan dalam mengantarkan lulusannya masuk dunia kerja. Mengapa hal ini terjadi? Menurut hasil kajian dari National

Institute of Information Technology (NIIT) India, mereka menyimpulkan bahwa yang salah bukanlah kurikulum tetapi adalah tidak adanya jembatan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Identifikasi Masalah

Salah satu kendala utama dalam mutu lulusan kita adalah rendahnya kemampuan softskills. Softskills yang kurang akan menghambat potensi lulusan dalam memasuki dunia kerja dan berkembang. Beberapa kemampuan softskills yang mutlak dimiliki oleh lulusan adalah

1. Kemampuan interpersonal skills
2. Kemampuan bekerjasama dengan team
3. Kemampuan mengelola emosi (emotional intelligence)

Sayangnya model pembelajaran di sekolah atau di kelas sulit untuk mengembangkan kemampuan interpersonal skills tersebut. Pembelajaran di kelas lebih banyak menyentuh aspek pengetahuan dan keterampilan / technical skills. Sedangkan pengembangan sikap (attitude) dan softskills memerlukan pengalaman nyata di lapangan untuk bisa terbentuk.

Dunia pendidikan harus mulai sadar, bahwa sekecang apa mereka berlari, dunia praktek akan lebih cepat dalam mengadopsi teknik-teknik dan pengetahuan baru. Akuntansi adalah masalah praktek. Teori-teori yang kita kenal saat ini mayoritas diturunkan dari dunia praktek. Untuk akuntansi bukan teori membentuk praktek, tetapi praktek membentuk teori. Sehingga apapun konten yang kita ajarkan dalam waktu tidak terlalu lama akan menjadi usang. Untuk itu strategi meningkatkan keterserapan tidak hanya menyentuh aspek pengetahuan dan keterampilan teknis saja, tetapi harus menyentuh aspek softskills.

Kemampuan Interpersonal Skills

Pertanyaan selanjutnya adalah kemampuan interpersonal skills seperti apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja? Menurut

Mel Siberman dalam bukunya *PeopleSmart: Developing Your Interpersonal Intelligence* (2000) ada delapan bidang keterampilan personal yaitu:

1. Memahami orang

Keterampilan interpersonal ini mencakup mendengarkan secara aktif, berempati dengan perasaan orang, dan memperhatikan sudut pandanganya. Orang yang memiliki keterampilan ini akan tahu bagaimana memahami menafsirkan apa yang tidak terucap, ahli dalam membaca gaya dan motif orang lain dan mampu mengajukan pertanyaan untuk memperjelas apa yang dikatakan orang.

2. Mengungkapkan diri dengan jelas

Orang yang terampil secara interpersonal tahu bagaimana cara menyampaikan pesan agar dipahami. Orang yang memiliki kemampuan ini akan mampu memberikan pokok-pokok pikiran secara singkat dan memberikan penjelasan rinci ketika dibutuhkan.

3. Menegaskan keperluan anda

Kemampuan ini mencakup bagaimana menjadi dirisendiri, membuat batasan untuk ekspektasi orang lain dan juga mampu tenang dan percaya diri. Kita tidak bisa menyenangkan setiap orang dan hidup berpura-pura. Kita harus mampu menemukan titik temu kepentingan kita dan kepentingan orang lain.

4. Mencari dan memberikan tanggapan

Orang yang terampil secara interpersonal bersikap terbuka mengenai reaksi mereka terhadap orang lain, membiasakan diri meminta umpan balik, dan tidak bersikap defensive.

5. Mempengaruhi orang lain

Kemampuan ini mencakup bagaimana menggerakkan orang lain untuk bertindak, membangun hubungan dengan orang lain dan meredakan penolakan terhadap ide-ide kita.

6. Menyelesaikan konflik

Kemampuan ini mencakup pemecahan konflik, menghidangkan permasalahan diatas meja, mengerti apa yang mengusik orang lain, mahir dalam

merundingkan perbedaan dan mengupayakan solusi.

7. Menjadi pemain tim

Orang yang terampil secara interpersonal adalah pemain tim, mereka bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan tahu bagaimana melengkapi gaya orang lain, mengkoordinasikan tanpa bersikap memerintah dan membangun kata mufakat.

8. Berganti cara ketika hubungan macet

Orang dengan kemampuan interpersonal yang baik akan bersikap luwes dan ulet., mereka memahami bahwa ada cara yang berbeda untuk orang yang berbeda.

Kemampuan bekerjasama dalam Team

Apa yang dicari oleh perusahaan dari lulusan akuntansi terkait dengan kemampuan bekerjasama dengan team. Beberapa indikator berikut ini akan membantu kita mengidentifikasi kualifikasi. Eikenberry (2007) menyatakan beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Keterampilan dan kecakapan teknis yang kuat

Anggota tim harus mampu memberikan kontribusi sesuai keterampilan dan kecakapan teknis. Setiap perusahaan atau tim tidak suka dengan para penumpang gelap (free rider).

2. Mampu dan bersedia bekerjasama dan berbagai pengakuan

Pemain tim harus percaya bahwa keberhasilan tim adalah hal terpenting. Mereka mampu meniadakan keinginan untuk menonjol dan dianggap penentu kemenangan, tetapi berfokus bagaimana tim bisa sukses dan mendapatkan nama baik.

3. Mampu mempercayai orang lain

Anggota tim harus mulai membangun kepercayaan dasar antar anggota tim. Kepercayaan ini semakin lama akan semakin kuat seiring waktu berjalan.

4. Mampu berpartisipasi dan memimpin rapat yang efektif

Rapat adalah hal yang pasti dilakukan oleh sebuah tim, oleh karenanya kemampuan memimpin rapat sangatlah penting. Banyak sekali rapat menjadi tidak menentu arahnya

dan tidak menghasilkan apapun karena tidak dipandu orang yang cakap.

5. Nyaman dan cakap dalam pemecahan masalah kelompok

Anggota tim yang efektif tahu bagaimana cara memecahkan masalah, bagaimana mendengarkan pendapat dan gagasan orang lain, mengajukan pertanyaan tanpa merendahkan dan bagaimana memastikan agar kekuatan, pengalaman dan wawasan setiap anggota tim diperhitungkan dalam pemecahan masalah.

6. Bersedia untuk terus belajar.

Setiap individu dalam tim harus mau untuk terus meningkatkan keterampilan individualnya agar tim berhasil.

Kemampuan mengelola emosi (Kecerdasan Emosional)

Lingkungan pekerjaan seringkali adalah lingkungan yang keras. Lulusan harus dibekali kemampuan mengelola emosi agar dapat bertahan bekerja dibawah tekanan. Bar-On (1997,2002) telah merinci lima skala dan lima belas kompetensi dalam pengelolaan emosi yaitu:

1. Intrapersonal

- 1.1 Penghargaan diri
- 1.2 Kesadaran diri emosional
- 1.3 Ketegasan
- 1.4 Kemandirian
- 1.5 Aktualisasi-Diri

2. Interpersonal

- 2.1 Empati
- 2.2 Tanggungjawab Sosial
- 2.3 Hubungan Antar pribadi

3. Manajemen stress

- 3.1 Daya Tenggang Stress
- 3.2 Kontrol Dorongan

4. Adaptabilitas

- 4.1 Pengujian Realitas
- 4.2 Keluwesan
- 4.3 Pemecahan Masalah

5. Suasana Hati Umum

- 5.1 Optimisme
- 5.2 Kebahagiaan

Salah satu dasar dari kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menghargai diri sendiri. Orang yang mampu mengelola emosinya dengan baik adalah orang yang mampu menerima dirinya apa adanya. Penerimaan yang utuh terhadap diri sendiri merupakan benteng yang efektif dalam merespon tanggapan-tanggapan negatif terhadap diri orang tersebut. Sebaliknya, lulusan akuntansi juga perlu dilatih bagaimana mengelola emosi ketika marah, tertekan atau kecewa. Bagaimana kita bisa mengekspresikan hal-hal tersebut secara produktif.

Hal lain yang penting adalah kita bisa melatih lulusan akuntansi untuk bagaimana mendefinisikan dan mengukur kebahagiaan. Apakah saat ini mereka dalam keadaan bahagia? Untuk ukuran 1 sd 10 seberapa bahagia mereka saat ini. Apabila mereka tidak merasa ada ditingkat yang mereka harapkan apa yang perlu dirubah. Hughes (2007) menyarankan kita untuk menyisihkan waktu 2% atau 30 menit setiap hari untuk merefleksikan hal-hal ini. Hasil yang didapat ternyata luar biasa, motivasi mencari titik kebahagiaan adalah motivasi internal yang sangat kuat. Apabila motivasi tersebut disalurkan ke hal-hal terkait karir atau pekerjaan kita maka hasilnya akan menjadi luar biasa.

Belajar dari India

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik benang merah bahwa salah satu faktor penting dalam rendahnya keterserapan lulusan di dunia kerja adalah masalah softskills. Kita bisa belajar dan meniru pengalaman dari India dalam mengembangkan model placement center (pusat penempatan kerja) dalam meningkatkan keterserapan lulusan. Model yang mirip juga telah diterapkan oleh Universitas Bina Nusantara (Binus) untuk membantu alumninya mendapatkan pekerjaan dengan cepat.

Pada waktu kunjungan studi banding kami ke New Delhi India kami

berkesempatan untuk mengunjungi salah satu placement center. Setiap tahun placement center ini bertanggungjawab untuk menyalurkan hampir 10,000 lulusan program pendidikan mereka. Lembaga pendidikan dan placement center tersebut bernama NIIT. NIIT adalah lembaga pendidikan swasta yang merupakan perusahaan publik asal India yang mencatatkan sahamnya di New York Stock Exchange. NIIT saat ini telah beroperasi selama 20 tahun di lebih dari 38 negara dan total peserta pendidikan mereka adalah hampir 5 juta orang. Fokus mereka adalah dibidang teknologi informasi.

Salah satu yang menarik dari program NIIT adalah program penempatan kerja untuk lulusan. Lulusan yang ingin ikut program ini diminta membayar 100 USD (Sekitar Rp1.400.000) dan apabila dalam 90 hari mereka tidak mendapatkan pekerjaan maka uang tersebut akan dikembalikan. Kami menanyakan tingkat keberhasilan mereka, ternyata cukup mencengangkan. Mereka rata-rata bisa menyalurkan 90% dari peserta yang ikut program ini, sehingga 10% uang yang mereka kembalikan tidak berpengaruh dalam keberlanjutan program ini.

Mengapa program penempatan kerja ini bisa berhasil? Rahasiannya adalah dengan strategi dan sistem yang sangat baik. Strategi yang ditempuh oleh center ini adalah dengan menjalin kerjasama dengan hampir 13.000 perusahaan di India. Mereka dengan sangat serius memetakan kebutuhan kualifikasi SDM dan proyeksi kebutuhan jumlah tenaga kerja setiap tahun. Berdasarkan kualifikasi tersebut mereka melakukan seleksi internal lewat seleksi psikotes dan wawancara untuk peserta program. Hasilnya mereka golongan peserta program menjadi tiga yaitu Golongan (1) adalah prestasi akademik bagus, hasil psikotes dan wawancara bagus. Golongan (1) ini akan langsung disalurkan. Bahkan ada beberapa perusahaan yang sudah percaya dengan seleksi internal NIIT, sehingga mereka tidak menyeleksi lagi. Golongan (2) adalah prestasi akademik bagus dan psikotes atau wawancara kurang. Untuk Golongan (2)

peserta program harus mengikuti latihan secara rutin dalam hal kepribadian dan teknik wawancara. Latihan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan softskills. Untuk Golongan (3) adalah prestasi akademik kurang dan hasil psikotes atau wawancara kurang. Untuk golongan ketiga ini NIIT mengarahkan peserta untuk menjadi entrepreneur, atau masuk ke pekerjaan yang tingkat persaingan tidak tinggi. Uang akan dikembalikan jika peserta sudah ikut semua program dan tetap saja tidak mendapatkan pekerjaan.

Keberhasilan NIIT selain ditunjang oleh strategi yang tepat juga ditunjang oleh sistem IT yang canggih. Secara reguler mereka terus memasukkan nama-nama perusahaan, nama posisi yang tersedia, kualifikasi untuk masing-masing posisi tersebut, siapa saja lulusan yang berada di perusahaan tersebut dan data-data lainnya. Lewat data-data tersebut manajemen NIIT bisa melakukan evaluasi apakah strategi mereka sudah berjalan dengan tepat atau belum.

Menerapkan Model Placement Center

Apabila kita serius ingin meningkatkan keterserapan lulusan kita, maka kita harus mengubah paradigma bahwa peran kita sebagai pendidik tidak selesai ketika kita memwisuda anak didik kita, tetapi ketika kita berhasil mengantarkan anak didik kita ke dunia kerja.



Untuk itu pihak sekolah harus memiliki pemahaman yang cukup tentang apa yang dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini. Karena pada satu sisi dunia kerja juga sering kebingungan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai, jadi disatu sisi ada orang kesulitan cari pekerjaan dan disisi lain banyak perusahaan kesulitan mencari karyawan.

Berkaca dari pengalaman sukses NIIT Center dalam mengembangkan placement center, kita bisa merancang suatu model pusat penempatan kerja sehingga bisa diterapkan di sekolah-sekolah kejuruan, diploma dan program studi akuntansi.

Menerapkan Model Experiential Learning dalam pembelajaran akuntansi

Upaya meningkatkan keterserapan di dunia kerja sebenarnya juga sudah disadari oleh para penyelenggara pendidikan. Hampir dalam setiap perguruan tinggi atau SMK mengenal program magang. Program magang adalah salah satu upaya yang ditempuh untuk mengenalkan siswa atau mahasiswa dengan dunia kerja. Namun seringkali hasil program magang ini kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu kelemahan utama program magang yang telah berjalan saat ini adalah tidak ada panduan dan metodologi yang jelas. Kita hanya mengantarkan siswa/mahasiswa kita ke tempat mereka akan magang dan selama 50 hari atau 3 bulan, mereka akan

berada disitu dibawah bimbingan pembimbing lapangan. Masalahnya adalah pembimbing lapangan yang kita ambil dari manajemen atau karyawan perusahaan tersebut bukanlah pendidik. Mereka tidak punya program bagaimana mendidik seseorang dari tidak bisa menjadi bisa. Sehingga yang terjadi adalah ketika siswa atau mahasiswa kita ikut program magang, mereka hanya melakukan kegiatan yang sering kali tidak membutuhkan skills khusus seperti fotocopy, mengarsip, dan bahkan beberapa sampai membantu membuat kopi.

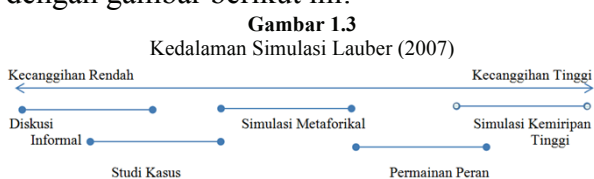
Salah satu solusi yang bisa kita terapkan adalah dengan pendekatan experiential learning. Penggagas experiential learning David Kolb (1983) dalam buku *Experiential Learning* meringkas pendekatan ini dengan kalimat “ pembelajaran adalah proses dimana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman”. Hal ini menegaskan kritik yang dilontarkan John Dewey (1938) dalam bukunya *Experience and Education* bahwa sekedar memiliki pengalaman tidaklah berarti sama dengan belajar darinya. Dewey melanjutkan bahwa pengalaman tersebut harus direnungkan dan dipikirkan ulang sesuai kata-katanya yang terkenal “berpikir.. adalah usaha yang disengaja untuk menemukan hubungan spesifik antara sesuatu yang kita lakukan dan konsekuensi yang dihasilkannya”.

Siberman (2007) menyatakan ciri-ciri experiential learning adalah (1) keterlibatan peserta didik dalam kegiatan konkret yang membuat mereka mampu untuk “mengalami” apa yang tengah mereka pejaari dan (b) kesempatan untuk merefleksikan kegiatan tersebut. Hal ini senada dengan yang disampaikan Kolb (1984) dengan menyebutnya sebagai daur pembelajaran eksperensial yaitu terdiri dari 4 fase. (1) pengalaman konkret (melakukan sesuatu), (2) pengamatan reflektif (memikirkan apa yang telah anda lakukan), (3) konseptualisasi abstrak (menambahkan teori kedalam pengamatan) dan (4) percobaan aktif (mempraktikkan apa yang telah anda

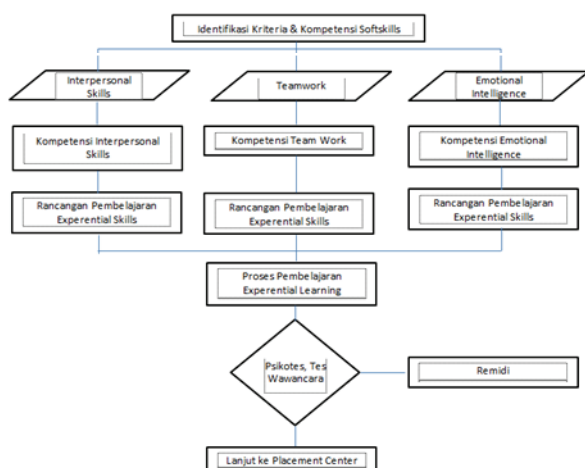
pelajari). Kolb menegaskan bahwa pembelajaran merupakan kombinasi dari penangkapan sekaligus transformasi.

Pendekatan lain yang cukup praktis adalah yang dikembangkan oleh Remer & Saeger (2001) yang disingkat GURU – Ground, Understand, Revise, Use (pelandasan, pahami, revisi, gunakan). Pelandasan maksudnya membantu pelajar mengingat peristiwa dan mengenali data-data dasar. Ajukan pertanyaan-pertanyaan yang akan membantu orang mengungkap fakta-fakta dan berbagi. Langkah kedua adalah memahami konteks atau situasi tempat masalah tersebut berlangsung. Dorong siswa atau mahasiswa untuk menyuarakan pendapat atau pemikiran mereka meskipun masih dalam tahap generalisasi dan pengandaian (hipotesis). Generalisasi dan hipotesis tersebut selanjutnya diuji dengan berbagai pertanyaan dan direvisi agar menjadi lebih baik. Fase terakhir adalah merumuskan apa rencana tindakan yang akan diambil berdasarkan hasil pelandasan, pemahaman dan revisi yang telah dilakukan.

Contoh-contoh pembelajaran eksperensial yang bisa dilakukan menurut Siberman(2007) adalah (1) penugasan ditempat kerja / on job training, (2) pengalaman lapangan, (3) peroyek pembelajaran tindakan / action learning, (4) permainan kreatif, (5) permainan peran (role play) (6) permainan / game, (7) simulasi, (8) visualisasi, (9) bercerita, (10) improvisasi, (11) petualangan. Pembelajaran tersebut ada yang bisa dilakukan didalam kelas dan ada yang diluar kelas, ada yang membutuhkan biaya murah dan ada yang membutuhkan biaya mahal. Kedalaman atau kemiripan dengan situasi nyata juga bisa ditunjukkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 1.3
Model Pembelajaran Softskills dengan Experiential Learning



KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengatasi masalah klasik pendidikan di Indonesia, yaitu rendahnya tingkat keterserapan lulusan, maka perlu langkah yang berbeda dari langkah-langkah yang telah dilakukan. Makalah ini mencoba mengusulkan dua pendekatan yang saling terkait yaitu penguatan pusat penempatan kerja dan penggunaan pembelajaran ekperensial. Makalah ini berargumen bahwa rendahnya tingkat keterserapan kerja karena rendahnya softskills dari lulusan. Dua pendekatan ini secara spesifik mencoba memberikan solusi bagaimana mengintegrasikan pembelajaran softskills kedalam kurikulum pendidikan sekolah menengah kejuruan atau program studi akuntansi. Untuk masing-masing usulan tersebut telah dibuat dua model yang bisa diterapkan dan dikaji lebih lanjut. Kelemahan untuk pendekatan ini adalah masih sedikitnya bahan ajar dan materi-materi pembelajaran eksperensial khususnya untuk bidang akuntansi.

SARAN

Makalah ini menyarankan masing-masing sekolah dan program studi akuntansi membuat jejaring dan membangun secara bersama-sama pusat penempatan kerja. Saat ini yang terjadi adalah masing-masing sekolah mencoba membuat sendiri, sehingga dengan dana dan kemampuan yang terbatas maka hasilnya belum optimal.

REFERENCES

- Bar-On, R (1997,2002) Bar-On emotional quotient inventory (EQ-i) technical manual, Toronto, Ontario, Multi-Health-Systems
- BPS, 2015 <http://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6#subjekViewTab3>
- Dewey, J . (1938) Experience and Education, New York: MacMillan
- Eikenberry, K (2007) Handbook Experiential Learning; Strategi Pembelajaran dari Dunia Nyata, Nusamedia
- Hendriszal. (2015) Pengangguran Terdidik dan Solusinya. Diakses dari <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=86618> pada tanggal 20 Oktober 2015.
- Hughes, M (2007), Handbook Experiential Learning; Strategi Pembelajaran dari Dunia Nyata, Nusamedia
- Hughes, M. (2006) Life's 2% Solution: Simple Steps to achieve happiness and balance. Boston. MA; Nicholas Brealey
- Kolb, D (1983), Experiential Learning. Paramus, NJ, Financial Times/Prentice Hall
- Silberman, Mel, (2007), Handbook Experiential Learning; Strategi Pembelajaran dari Dunia Nyata, Nusamedia
- Silberman, M. (2006) Training the active training way, San Francsisco, CA, Pfeiffer