

**PERAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)
DALAM PENEMPATAN KERJA LULUSAN
STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 PENGASIH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :
Tri Waano
NIM. 11505247004

**PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

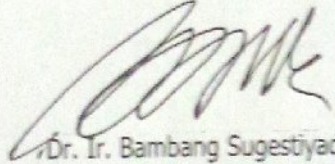
PERAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK) DALAM PENEMPATAN KERJA LULUSAN STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 PENGASIH

Disusun oleh:

Tri Waano
NIM. 11505247004

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan Ujian Akhir Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, 10 Januari 2014

Disetujui,
Dosen Pembimbing,

Dr. Ir. Bambang Sugestiyadi, MT.
NIP. 19530217 198601 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Waano

NIM : 11505247004

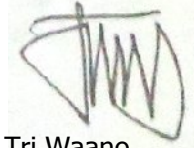
Program Studi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan

Judul TAS : Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Penempatan
Kerja Lulusan Studi Kasus di SMK Negeri 2 Pengasih

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 10 Januari 2014

Yang menyatakan,



Tri Waano
NIM. 11505247004

**HALAMAN PENGESAHAN
Tugas Akhir Skripsi**

**PERAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)
DALAM PENEMPATAN KERJA LULUSAN
STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 PENGASIH**


Disusun oleh:
Tri Waano
NIM. 11505247004

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan
Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 22 Januari 2014

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Ir. Bambang Sugestiyadi, MT. Ketua Penguji/Pembimbing		12/2 2014
Nuryadin Eko Raharjo, M.Pd. Penguji I		11/2 2014
Drs. Sumarjo H. MT. Penguji II		10/2 2014

Yogyakarta, 22 Januari 2014

Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta


Dr. Moch. Bruri Triyono
NIP. 19560216 198603 1 003

MOTTO

"Eling Lan Bekti Marang Gusti Kang Murbeng Dumadi"

Maksudnya manusia yang sabar akan dirinya akan selalu mengingat dan memuja Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan kepada manusia untuk hidup dan berkarya di alam yang indah ini.

(Kaki Semar)

"Percoyo Lan Bekti Marang Utusane Gusti"

Maksudnya manusia sudah seharusnya menghormati dan mengikuti ajaran para Utusan Allah sesuai dengan ajaran masing-masing, dimana semua konsep para Utusan Allah tersebut adalah menganjurkan kebaikan.

(Kaki Semar)

"Setyo marang Khalifatullah utowo Penggede Negoro"

Maksudnya sebagai manusia yang tinggal disuatu wilayah, maka wajar dan wajib untuk menghormati dan mengikuti semua peraturan yang dikeluarkan pemimpinnya yang baik dan bijaksana.

(Kaki Semar)

"Bekti marang Bumi Nusontoro"

Maksudnya sebagai manusia yang tinggal dan hidup di bumi nusantara ini wajib dan wajar untuk merawat dan memperlakukan bumi ini dengan baik, dimana bumi ini telah memberikan kemakmuran bagi penduduk yang mendiaminya.

(Kaki Semar)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta nikmat-Nya, saya persembahkan TAS ini kepada :

1. Bapak Dr. Ir Bambang Sugestiyadi, MT, selaku dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi.
2. Bapak Agus Santoso, M.Pd, selaku dosen Pembimbing Akademik.
3. Kepala sekolah SMK N 2 Pengasih, selaku pimpinan SMK N yang dijadikan objek dalam penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Ayahanda Panio dan Ibunda Sukini atas seluruh kasih sayang dan doanya.
5. Adikku Gendon, Lina dan kakakku Eko, terima kasih atas dukungan yang sangat besar untuk masa depanku dan selalu menjadi motivasi.
6. Seluruh teman-teman Teknik Sipil S1 angkatan 2009 dan PKS 2011 (Mb Nurul, Novita, Ms Agus, Galih dan Ms Nuryadin).
7. Semua sahabatku yang tidak dapat saya sebut satu-persatu.

**PERAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)
DALAM PENEMPATAN KERJA LULUSAN
STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 PENGASIH**

Oleh :
Tri Waano
NIM. 11505247004

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dirancang untuk: (1) Mengetahui program kerja yang dilakukan BKK di SMK N 2 Pengasih dalam menyiapkan lulusannya supaya siap kerja, (2) Mengetahui peran BKK dalam penempatan kerja lulusan di SMK N 2 Pengasih, (3) Mengetahui hambatan yang dialami oleh BKK SMK Negeri 2 Pengasih dalam penyaluran tenaga kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan persentase. Populasi yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengurus BKK sebanyak 5 orang dan siswa kelas XII Program Keahlian Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih sebanyak 80 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Program dan kegiatan BKK dipersepsikan oleh pengurus BKK SMK Negeri 2 Pengasih dalam katagori tinggi sebesar 70%. Program kerja yang terlaksana yaitu: memperoleh izin operasional dari Depnakertrans Kabupaten Kulon Progo; menyediakan kandidat atau calon tenaga kerja; mendampingi para rekrutmen calon tenaga kerja; mengelola dokumen-dokumen yang ada seperti daftar perusahaan yang bekerjasama, daftar lulusan; menerima tamu dari DU/DI dan pendataan lulusan/alumni; menyalurkan lulusan ke DU/DI. (2) Peran BKK SMK Negeri 2 Pengasih dipersepsikan oleh pengurus BKK dan siswa dalam katagori tinggi sebesar 72,14%. BKK sudah melaksanakan kegiatan pencari dan pelayanan informasi kerja untuk siswa, hubungan kerjasama dengan instansi terkait, rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja dan penelusuran lulusan. (3) Hambatan-hambatan BKK SMK Negeri 2 Pengasih yaitu: lokasi perusahaan jauh dari sekolah cara mengatasi menghubungi perusahaan melalui telepon dan memperbanyak melakukan perjanjian kerjasama (MOU); lulusan/alumni sulit dihubungi karena sudah ganti nomor telepon dan tidak memberitahukan ke BKK cara mengatasinya memberikan informasi lowongan kerja kepada calon tenaga kerja dengan bantuan lewat temannya atau lewat adik kelas yang dan kekerabatan dan mendatangi rumah para alumni; belum adanya program kerja secara tertulis/resmi, untuk mengatasi itu pengurus BKK SMK Negeri 2 Pengasih akan berusaha segera membuat program kerja secara tertulis.

Kata kunci: Bursa Kerja Khusus, peran BKK, program BKK

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya, Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan dengan judul "Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Penempatan Kerja Lulusan Studi Kasus di SMK Negeri 2 Pengasih" dapat disusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Ir. Bambang Sugestiyadi, MT. selaku Dosen Pembimbing TAS yang telah banyak memberikan semangat, dorongan, dan bimbingan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
2. Bapak Nuryadin Eko Raharjo, M.Pd. dan Bapak Dr. Amat Jaedun, M.Pd. selaku Validator instrumen Penelitian TAS yang memberikan saran/masukan perbaikan sehingga penelitian TAS dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.
3. Bapak Nuryadin Eko Raharjo, M.Pd. dan Bapak Drs. Sumarjo H. MT. selaku Penguji I, dan Penguji II yang memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
4. Bapak Agus Santoso, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Negeri Yogyakarta beserta dosen dan staf yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama proses penyusunan pra proposal sampai dengan selesainya TAS ini.

5. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta yang memberikan persetujuan pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi.
6. Bapak Drs. H. Rahmad Basuki, SH. MT. Selaku Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Pengasih yang telah memberikan ijin dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Para guru dan staf SMK Negeri 2 Pengasih yang telah memberi bantuan memperlancar pengambilan data selama broses penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
8. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan disini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak diatas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkannya.

Yogyakarta, 10 Januari 2014

Penulis,

Tri Waano
NIM 11505247004

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Manfaat Teoritis	6
H. Manfaat Praktis.....	6

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka	8
1. Pendidikan Menengah Kejurusan	8
2. Tujuan Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)	9
3. Rekrutmen Tenaga Kerja	10
4. Seleksi Tenaga Kerja	11
5. Penempatan/Penyaluran Tenaga Kerja	13
6. Informasi Dunia Kerja	17
7. Bimbingan Jabatan	21
8. Penelusuran Lulusan	22
9. Pemasaran Tamatan Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)	23
10. Bursa Khusus Kerja (BKK)	27
11. Sistem Pelaksanaan Bursa Khusus Kerja (BKK)	30
12. Daya Dukung dan Kendala BKK	38
B. Hasil Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Pikir	41
D. Pertanyaan Penelitian	42

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Definisi Operasional	45
E. Metode Pengumpulan Data	46
1. Kuesioner (Angket)	46

2. Wawancara	47
3. Dokumentasi	47
F. Instrumen Penelitian	47
1. Instrumen Peran Bursa Kerja Khusus oleh Pengurusnya	48
2. Instrumen Peran Bursa Kerja Khusus oleh Siswa.....	49
G. Uji Coba Instrumen	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas.....	52
H. Teknik Analisa Data.....	53
I. Teknik Keabsahan Data	53

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Sekolah	55
1. Deskripsi Tempat Penelitian	55
2. Diskripsi Bursa Kerja Khusus SMK N 2 Pengasih.....	56
B. Diskripsi Data	57
1. Data Dari Pengurus BKK	58
a. Kelembagaan BKK	58
b. Ruang Lingkup Kegiatan BKK.....	62
c. Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja untuk Siswa	64
d. Hubungan Kerjasama dengan Instansi Terkait.....	67
e. Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja.....	68
f. Penelusuran Lulusan	70
g. Hambatan-Hambatan yang dihadapi BKK.....	72

h. Upaya yang dilakukan Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 2 Pengasih untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Tersebut	73
2. Data dari Calon Lulusan SMK Negeri 2 Pengasih	74
a. Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja untuk Siswa	75
b. Hubungan Kerjasama dengan Instansi Terkait.....	76
c. Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja.....	77
d. Penelusuran Lulusan	78
C. Pembahasan	79
1. Kepengurusan BKK SMK Negeri 2 Pengasih	79
2. Program kerja BKK SMK Negeri 2 Pengasih	81
3. Peran Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 2 Pengasih	82
4. Hambatan dan Upaya untuk Mengatasi Hambatan tersebut yang dihadapi BKK SMK Negeri 2 Pengasih.....	85
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	87
B. Keterbatasan Penelitian	88
C. Implikasi Hasil Penelitian.....	88
D. Saran	89
 DAFTAR PUSTAKA	91
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban.....	48
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen untuk Pengurus BKK.....	49
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen untuk Siswa.....	50
Tabel 4. Kelembagaan yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	58
Tabel 5. Ruang Lingkup Kegiatan BKK yang dinilai oleh Pengurus	63
Tabel 6. Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja Untuk Siswa yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	64
Tabel 7. Hubungan Kerjasama dengan Instansi Terkait yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	67
Tabel 8. Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	68
Tabel 9. Penelusuran Lulusan yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	70
Tabel 10. Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja Untuk Siswa.....	75
Tabel 11. Hubungan Kerja Sama dengan Instansi Terkait.....	76
Tabel 12. Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja	77
Tabel 13. Penelusuran Lulusan.....	78
Tabel 14. Peran Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 2 Pengasih.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKK	35
Gambar 2. Persentase Pencapaian	53
Gambar 3. Grafik Kelembagaan yang dinilai oleh Pengurus BKK	58
Gambar 4. Susunan Pengurus BKK SMK Negeri 2 Pengasih.....	60
Gambar 5. Grafik Ruang Lingkup Kegiatan BKK yang dinilai oleh Pengurus	63
Gambar 6. Grafik Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja Untuk Siswa yang dinilai oleh Pengurus BKK	65
Gambar 7. Grafik Hubungan Kerjasama dengan Instansi Terkait yang dinilai oleh Pengurus BKK	67
Gambar 8. Grafik Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	69
Gambar 9. Grafik Penelusuran Lulusan yang dinilai oleh Pengurus BKK.....	71
Gambar 10. Grafik Pencari dan Pelayanan Informasi Kerja Untuk Siswa.....	75
Gambar 11. Grafik Hubungan Kerja Sama dengan Instansi Terkait.....	76
Gambar 12. Grafik Rekrutmen dan Penyaluran Tenaga Kerja	77
Gambar 13. Grafik Penelusuran Lulusan.....	79
Gambar 14. Grafik Peran Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 2 Pengasih.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian dan Hasil Data untuk Analisis.....	93
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	104
Lampiran 3. Pedoman Wawancara	107
Lampiran 4. Hasil Wawancara	110
Lampiran 5. Dokumentasi BKK SMK Negeri 2 Pengasih.....	119
Lampiran 6. Surat-Surat Ijin Penelitian	154

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan khususnya Sekolah Menengah Kejuruan memiliki tujuan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu. Hal tersebut dilakukan agar para lulusannya kelak dapat memasuki dunia kerja dan menjadi tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Namun, pada kenyatannya kompetensi yang dimiliki para lulusan seringkali tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia. Hal tersebut mengakibatkan banyaknya lulusan yang masih mengalami kesulitan dalam mencari pekerjaan.

Pendidikan merupakan salah satu tonggak penting dalam memperbaiki dan membangun negara karena dapat merubah perilaku individu menjadi terarah dan lebih baik melalui proses pembelajaran. Pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengolah sumber daya alam yang ada guna mempertahankan kelangsungan hidup serta meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menyiapkan lulusan siap kerja. Tenaga kerja yang dihasilkan diharapkan memiliki pengetahuan keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidangnya, turut andil dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Hal ini menjelaskan bahwa SMK juga berperan dalam mewujudkan pembangunan nasional dengan menyiapkan tenaga kerja dengan keterampilan dan keahlian

tertentu. Untuk menghadapi persaingan yang tinggi, lulusan SMK harus mampu bersaing dengan berbagai lulusan dan institusi lain.

Setiap individu yang ingin mendapatkan pekerjaan dan dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya harus memiliki rasa percaya diri dan kesiapan kerja yang baik. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah faktor dari dalam (internal) dan dari luar dirinya (eksternal). Faktor yang berasal dari dalam diri misalnya kreativitas, kecerdasan, minat, kemandirian dalam belajar dan motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar dirinya misalnya peran masyarakat dan keluarga, sarana dan prasarana di sekolah, lingkungan pergaulan dan peran informasi dunia kerja.

Sebagai lembaga pendidikan kejuruan tingkat menengah, SMK Negeri 2 Pengasih juga mempersiapkan peserta didik dalam memasuki dunia kerja. Demi mewujudkan hal tersebut, salah satu usaha yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk membekali lulusan memasuki dunia kerja, yaitu dengan memberikan pelayanan kepada lulusan berupa program pemasaran lulusan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK). Bursa Kerja Khusus merupakan unit kerja sekolah yang mempunyai peran dalam memasarkan para lulusan ke dunia kerja. Fungsi dari BKK adalah mempertemukan para lulusan/ pencari kerja dengan pengguna lulusan.

Salah satu indikator kesuksesan sebuah lembaga pendidikan kejuruan bukan hanya dinilai dari perolehan nilai dalam Ujian Akhir Nasional dengan tingkat kelulusan tinggi, namun juga ditentukan seberapa besar lulusan dapat terserap di dunia kerja sehingga BKK di sekolah sangat membantu para lulusan untuk mendapatkan pekerjaan. BKK mempunyai beberapa program kerja yaitu

memberikan informasi peluang kerja kepada lulusan, menyalurkan dan menempatkan lulusan ke dunia kerja, membuka *link and match* dengan lembaga pengguna tamatan, serta membina kerja sama dengan lembaga pengguna tamatan, serta membina kerja sama dengan lembaga penelitian untuk meningkatkan kompetensi siswa.

Salah satu tujuan dari pelaksanaan BKK, yaitu memberikan layanan berupa informasi dunia kerja, sebagai jembatan bagi siswa untuk memperoleh peluang kerja yang disediakan oleh BKK di sekolah. Namun pada kenyataannya, sebagian lulusan masih mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi pekerjaan melalui BKK yang disebabkan beberapa faktor diantaranya kurangnya intensitas komunikasi, jarak, dan kesibukan masing-masing individu. Hal inilah yang menyebabkan masih banyaknya alumni yang belum secara maksimal memanfaatkan BKK sebagai salah satu tempat untuk mendapatkan informasi pekerjaan.

Banyaknya program kerja yang dimiliki BKK tentunya membuat beberapa masalah yang datang tidak dapat dihindari, seperti kinerja para pengurus BKK kurang baik yang disebabkan kesibukan masing-masing, sarana dan prasarana yang dimiliki BKK yang kurang memadai dan hal tersebut membuat mekanisme kerja BKK secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih kurang optimal.

Bursa Kerja Khusus di SMK Negeri 2 Pengasih diharapkan dapat melaksanakan tugasnya untuk menyalurkan lulusan sekolah untuk memasuki dunia kerja. Selain itu, dengan adanya BKK diharapkan pula lulusan SMK Negeri 2 Pengasih memiliki kesempatan luas untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai

dengan kompetensi keahlian yang dimiliki. Namun mengingat kompetensi yang mereka miliki seringkali kurang sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh, sehingga diperlukan pelatihan kerja sebelumnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, kurikulum dan materi pelajaran yang diberikan kepada siswa perlu disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan industri agar dapat menciptakan lulusan yang benar-benar dibutuhkan dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini akan dibahas mengenai Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Penempatan Kerja Lulusan di SMK Negeri 2 Pengasih.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki lulusan untuk memasuki dunia kerja.
2. Mekanisme kerja BKK secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih kurang optimal.
3. Lulusan mengalami kesulitan dalam mendapatkan informasi pekerjaan.
4. Lulusan belum memanfaatkan BKK secara maksimal untuk mencari informasi pekerjaan.
5. Kompetensi yang dimiliki siswa belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang tersedia.

6. Evaluasi peran BKK di SMK N 2 Pengasih dalam melaksanakan program guna menyiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang diteliti, agar lebih fokus dalam mengkaji permasalahan. Masalah yang diangkat dalam skripsi ini adalah: Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Penempatan Kerja Lulusan di SMK Negeri 2 Pengasih.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana program kerja yang dilakukan BKK di SMK N 2 Pengasih dalam menyiapkan lulusannya supaya siap kerja?
2. Bagaimana peran BKK dalam penempatan kerja lulusan di SMK N 2 Pengasih?
3. Bagaimana hambatan yang dialami oleh BKK SMK Negeri 2 Pengasih dalam penyaluran tenaga kerja?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui program kerja yang dilakukan BKK di SMK N 2 Pengasih dalam menyiapkan lulusannya supaya siap kerja.
2. Mengetahui peran BKK dalam penempatan kerja lulusan di SMK N 2 Pengasih.

3. Mengetahui hambatan yang dialami oleh BKK SMK Negeri 2 Pengasih dalam penyaluran tenaga kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang Bursa Kerja Khusus dan kesiapan kerja.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lain meneliti permasalahan yang sejenis dengan permasalahan yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dapat mendapat wawasan keilmuan, wahana untuk melatih keterampilan menulis karya ilmiah dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

- b. Bagi Siswa

Dapat memberikan pengetahuan tentang peran Bursa Kerja Khusus di sekolah sehingga siswa dapat memanfaatkan Bursa Kerja Khusus di sekolah setelah mereka lulus.

- c. Bagi SMK N 2 Pengasih

Dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan kesiapan kerja siswa SMK.

d. Bagi UNY

Dapat dijadikan sumbangan koleksi perpustakaan dan sumber ilmiah bagi peneliti sejenis.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Pendidikan Menengah Kejurusan

Sistem Pendidikan Nasional kita merupakan bagian dari sistem pembangunan nasional bangsa. Andalan utama dalam pembangunan nasional kita untuk mencapai keunggulan kompetitif terletak pada kualitas sumber daya manusia yang menguasai Iptek dan ketrampilan. Peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang dibutuhkan pembangunan sangatlah penting (Wardiman, 1998).

Pendidikan kejurusan merupakan sub-sistem dari sistem pendidikan nasional. Dengan segenap proses belajar mengajar, baik teori maupun praktek yang berlangsung di sekolah maupun di industri diharapkan mampu menghasilkan tamatan yang berkualitas.

Mempersiapkan tenaga kerja yang bermutu dengan kemampuan yang sesuai dengan arak perubahan struktur ekonomi merupakan bagian dari tugas pendidikan nasional. Oleh karena itu, diperlukan kurikulum pendidikan yang berorientasi pada pembangunan ekonomi, sehingga dihasilkan tenaga kerja dengan komposisi dan struktur keahlian yang sedekat mungkin sesuai dengan kebutuhan dan peluang yang tersedia di pasar kerja pada tingkat lokal, nasional, bahkan regional dan internasional.

Salah satu lembaga yang bergerak dalam mempersiapkan tenaga kerja adalah Pendidikan Menengah Kejurusan (PMK). Sebagaimana ditegaskan dalam

UU No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) pasal 11 ayat 03 dan PP No. 29 tahun 1990 pasal 03 ayat 2.

2. Tujuan Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)

Tujuan utama pendidikan kejurusan menurut *Wenrich & Wenrich* yang dikutip oleh Sunarto (1993) adalah menyiapkan para lulusannya memiliki kemampuan khusus pada bidang tertentu untuk siap kerja. Sedangkan menurut *Evans* yang dikutip oleh Wardiman (1996) dikatakan bahwa pendidikan kejurusan adalah untuk:

- a. Menghasilkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat.
- b. Meningkatkan pilihan pekerjaan yang diperoleh setiap peserta didik.
- c. Memberikan motivasi kerja peserta didik untuk menerapkan pengetahuan yang diperolehnya.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Suharsimi yang dikutip oleh Budiman (1997) bahwa pendidikan kejurusan merupakan pendidikan yang khusus menyiapkan seseorang yang pernah bekerja agar memiliki kemampuan tertentu dalam memasuki dunia kerja atau mempersiapkan seseorang yang pernah bekerja agar dapat bekerja lebih produktif.

Menurut PP No. 29 tahun 1990 Bab 3 pasal (2) menyebutkan bahwa Pendidikan Menengah Kejurusan mengutamakan menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sedangkan menurut UU No. 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) pasal 11 ayat 03 menyebutkan bahwa Pendidikan Kejurusan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

3. Rekrutmen Tenaga Kerja

a. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab merupakan awal dari kegiatan dalam rangka mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007: 96) Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai.

Sedangkan Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 138) mengatakan pengertian Rekrutmen adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta member harapan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 33) bahwa:

Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan penarikan/rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari calon tenaga kerja yang berpotensi untuk menjadi pegawai.

b. Sumber Rekrutmen Tenaga Kerja

Rekrutmen tenaga kerja dapat ditentukan dari berbagai sumber. Perioritas terutama dititikberatkan pada orientasi manajemen tenaga kerja. Hal ini berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil sehingga masa depan suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kelihaian manajemen tenaga

kerja dalam menentukan dan memilih tenaga kerja yang cakap sesuai dengan motif orientasi perusahaan.

Menurut Malayu S. Hasibuan (2007: 42-43) ada dua sumber penarikan atau rekrutmen tenaga kerja yaitu:

- 1) Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dari dalam perusahaan tersebut yakni dengan cara memutasikan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu,
- 2) Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan antara lain: kantor penempatan tenaga kerja, lembaga-lembaga pendidikan, referensi karyawan, serikat buruh, pencakokan dari perusahaan lain, nepotisme, pasar tenaga kerja dengan memasang iklan di media massa dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 34-35) mengemukakan ada dua sumber dalam penarikan tenaga kerja yaitu:

- 1) Sumber dari dalam perusahaan yang mencakup promosi jabatan, transfer pekerjaan dan demosi pekerjaan.
- 2) Sumber dari luar perusahaan yang mencakup iklan media massa, lembaga pendidikan, Depnaker dan Lamaran kerja yang masuk diperusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber penarikan tenaga kerja dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu sumber dari dalam perusahaan yang berupa promosi jabatan, mutasi dan sumber dari luar perusahaan yang berupa iklan, lembaga pendidikan, serikat buruh dan lain sebagainya.

4. Seleksi Tenaga Kerja

Setelah penarikan atau rekrutmen tenaga kerja maka proses selanjutnya pada seleksi atau pemilihan. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya

manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen sangat ditentukan oleh fungsi seleksi. Jika fungsi seleksi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 150) pengertian seleksi adalah Kegiatan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

Sedangkan Husein Umar (2005: 8-9) juga mengemukakan pengertian seleksi adalah yang pada intinya seleksi merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling tepat, baik dengan kriteria yang telah ditetapkan maupun jumlah yang dibutuhkan. Dalam pengertian ini mengandung usaha-usaha yang sistematis dilakukan melalui tahap-tahap antara lain seleksi dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat dan kemampuan, tes kesehatan dan wawancara.

Selanjutnya Marhot Tua Efendi Hariandja (2007: 125) memberi pengertian seleksi adalah proses untuk menentukan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa proses seleksi adalah suatu proses memilih pegawai baru dari melalui proses perekrutan kemudian dipilih yang terbaik mengenai kepribadian, bakat dan kemampuan.

5. Penempatan/Penyaluran Tenaga Kerja

Setelah calon tenaga kerja diseleksi maka proses selanjutnya dilakukan penempatan atau penyaluran tenaga kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 1 disebutkan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam mengisi lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 162) penempatan atau penyaluran tenaga kerja ialah:

Proses pemberian tugas yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007: 156) Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Dalam pengertian ini penugasan dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan atau penyaluran tenaga kerja merupakan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

Dalam kegiatan penempatan atau penyaluran terdapat Lembaga Pelaksana Penempatan atau Penyaluran dan mekanisme pelaksanaan

penempatan penyaluran tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Lembaga Pelaksana Penempatan/Penyaluran Tenaga Kerja

Menurut Departemen Tenaga Kerja RI (1994: 7) dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/MEN/1994 Pasal 5 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan di Luar Negeri ada empat Lembaga Pelaksana Penempatan atau Penyaluran Tenaga Kerja yang terdiri dari:

- 1) Lembaga dan instansi pemerintah, dalam rangka kerjasama antara Lembaga Pemerintah atau Swasta dengan mendapatkan persetujuan Dirjen Binapenta Tenaga Kerja atas nama Menteri,
- 2) Badan Hukum lain setelah mendapat persetujuan tertulis Dirjen Dirjen Binapenta Tenaga Kerja atas nama Menteri,
- 3) BKK dapat melaksanakan penempatan/penyaluran tenaga kerja di Dalam Negeri dan bekerjasama dengan PJTKI untuk penempatan tenaga kerja ke Luar Negeri,
- 4) Badan Usaha Swasta, setelah mendapat Surat Ijin Usaha Penempatan PJTKI dari Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Dirjen Binapenta) atas nama Menteri.

Lembaga pelaksana penempatan dan penyaluran tenaga kerja diatas mempunyai tugas memberi pelayanan kepada pencari kerja untuk menemukan dan memiliki pekerjaan yang produktif sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan sistem penempatan atau penyaluran tenaga kerja ditinjau dari pendekatan fungsi, mempunyai fungsi pelayanan yaitu:

- 1) Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disebut IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
- 2) Penyuluhan Bimbingan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi tentang jabatan dan dunia kerja kepada pencari kerja dan/atau masyarakat serta proses membantu seseorang untuk mengetahui dan memahami gambaran tentang potensi diri dan dunia kerja, untuk memilih bidang pekerjaan dan karir sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

- 3) Perantara Kerja adalah pelayanan yang dilakukan untuk menyalurkan pencari kerja kepada pakerja dalam hubungan kerja.

Di dalam melaksanakan fungsi pelayanan diatas, pelaksana penempatan atau penyaluran tenaga kerja mempunyai tugas-tugas. Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 07/MEN/IV/2008 tentang penempatan tenaga kerja pada pasal 20 disebutkan tugas-tugas fungsi pelayanan diatas, yang diintisarikan sebagai berikut:

- 1) Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK) mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah, menyusun informasi pasar kerja dan menganalisis pasar kerja kemudian menyajikan dan menyebarluaskan informasi pasar kerja. Cara menyebarluaskan informasi tersebut dapat melalui papan pengumuman, pameran Bursa Kerja Khusus (*Job Fair*), buletin berita pasar kerja, radio, media elektronika, lisan dan bursa kerja online.
- 2) Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ) mempunyai tugas melakukan penyuluhan jabatan, memberikan bimbingan jabatan, melaksanakan konseling kepada pencari kerja dan melaksanakan analisis jabatan.
- 3) Perantara Kerja mempunyai tugas melaksanakan pelayanan kepada pencari kerja (pendaftaran), melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja, melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan, pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan (seleksi), melaksanakan penempatan/penyaluran tenaga kerja, melaksanakan tindak lanjut penempatan/penyaluran tenaga kerja (verifikasi atau penelusuran) dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan Lembaga Pelaksana Penempatan atau penyaluran tenaga kerja yang terdiri dari Lembaga dan

Instansi Pemerintah, Badan Hukum lain setelah mendapat persetujuan tertulis Dirjen Binapenta atas nama Menteri, BKK dan Badan Usaha Swasta mempunyai fungsi pelayanan yaitu pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK), penyuluhan dan bimbingan jabatan serta perantara kerja.

b. Mekanisme Pelaksanaan Penempatan/Penyaluran Tenaga Kerja

Mekanisme Pelaksanaan penempatan atau penyaluran yang digunakan oleh lembaga pelaksana adalah melalui sistem antar kerja. Program antar kerja yaitu suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Selain itu sistem antar kerja juga melakukan pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan sehingga tercapai suatu hubungan kerja. Menurut Depnakertrans RI dan Dirjen Binapenta (2003: 5) sistem antar kerja terdiri:

- 1) Antar Kerja Lokal (AKL)
Merupakan memberikan pelayanan penempatan kepada pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja yang masing-masing berdomisili dalam satu daerah kerja Kabupaten/Kota.
- 2) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
Merupakan memberikan pelayanan penempatan kepada pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja yang masing-masing berdomisili dalam satu daerah kerja Kabupaten/Kota/Daerah Propinsi yang berlainan.
- 3) Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
Merupakan penempatan kerja Indonesia ke Luar Negeri melalui Kendeptaker, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTKI) dan Bursa Kerja Khusus (BKK). Kendeptaker dan PJTKI melaksanakan penempatan di dalam dan atau luar negeri. Sedangkan BKK menyelenggarakan penempatan kerja ke luar negeri. Untuk urusan tenaga kerja ke luar negeri BKK harus bekerja sama dengan PJTKI.

Dalam pelaksanaan kegiatan penyaluran tenaga kerja, suatu Instansi/Lembaga Pemerintah, Badan Hukum lain yang mendapat persetujuan dari Dirjen Binapenta atas nama Menaker harus terlebih dahulu membuat

rencana penyaluran tenaga kerja (RPTN). Depnakertrans RI dan Dirjen Binapenta (2003: 5) merumuskan pengertian RPTN sebagai berikut:

Rencana penyaluran tenaga kerja (RPTN) adalah daftar perkiraan jumlah pencari kerja yang akan disalurkan berdasarkan kemampuan usaha yang dimiliki oleh suatu lembaga penyalur tenaga kerja dan dirinci menurut jenis dan jumlah jabatan yang setiap jangka waktu atau tahap yang direncanakan.

Sebelum proses penyaluran atau penempatan dilakukan, untuk meningkatkan kualitas ketrampilan tenaga kerja maka setiap pelaksana kegiatan penempatan tenaga kerja baik dengan Balai Pelatihan Kerja Milik Sendiri atau bekerjasama dengan pihak lain sesuai dengan ketentuan akreditasi dan standarisasi yang ditetapkan oleh Depnaker. Menurut Depnaker pelaksana kegiatan Penempatan Tenaga Kerja harus melakukan:

- 1) Penyelenggaraan pelatihan keterampilan teknik sesuai dengan jenis dan tingkat serta persyaratan yang diperlukan dalam pasar kerja,
- 2) Penyelenggaraan pelatihan kemampuan komunikasi menggunakan bahasa asing dengan keperluan di negara tujuan,
- 3) Penyelenggaraan orientasi pra pemberangkatan tenaga kerja,
- 4) Penyelenggaraan uji keterampilan dan penerbitan sertifikat untuk masing-masing jenis pelatihan keterampilan yang telah dilaksanakan (1994: 45).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan mekanisme pelayanan penempatan atau penyaluran menggunakan sistem antar kerja. Selanjutnya sebelum proses penempatan atau penyaluran dilakukan, diselenggarakan pelatihan yang diharapkan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sebagai modal untuk ditempatkan atau disalurkan ke dunia kerja.

6. Informasi Dunia Kerja

Suatu informasi sangat diperlukan bagi setiap orang dalam pergaulan di kehidupan sosialnya. Menurut Simon yang dikutip oleh Karyanto dalam hasil

penelitiannya disebutkan informasi adalah sesuatu yang didapatkan dari membaca, melihat langsung dunia sekitar dan mendengar sehingga dapat mengurangi serta menghilangkannya ketidakpastian (1996: 24). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijelaskan informasi merupakan gambaran dari obyek-obyek yang diinformasikan sehingga informasi tersebut dapat menimbulkan adanya kepastian dan menghilangkan keraguan tentang segala sesuatu yang diinformasikan, sehingga seseorang yang menerima suatu informasi mempengaruhi seseorang dalam menentukan sesuatu keputusan atau tindakan.

Suatu informasi sangat berperan dan besar manfaatnya dalam berbagai kegiatan manusia, seperti kegiatan pendidikan, keamanan penerbangan dan bahkan pada dunia kerja sebuah informasi pun sangat diperlukan. Informasi yang menyangkut ketenagakerjaan sangat penting diketahui terutama bagi pencari kerja, termasuk siswa lulusan SMK.

Menurut *Robert Haddock* yang dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi (1987: 112) informasi pekerjaan merupakan suatu fakta-fakta tentang pekerjaan atau jabatan yang pemakainnya biasa digunakan dalam bimbingan karir. Berdasarkan uraian tersebut informasi mengenai suatu pekerjaan atau jabatan merupakan satu-satunya pelengkap informasi yang memungkinkan bagi setiap orang dalam memilih pekerjaan. Selain itu informasi mengenai pekerjaan akan membantu seseorang dalam pemilihan pekerjaan karena dengan adanya informasi dapat membantu dalam menentukan apakah suatu pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dan membantunya untuk mengantisipasi seberapa jauh kepuasan yang dapat diharapkan dalam suatu pekerjaan bila dibandingkan dengan pekerjaan lain. Sedangkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13

pada Bab IV pasal 8 tentang Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan disebutkan bahwa informasi ketenagakerjaan meliputi informasi mengenai penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja. Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa informasi ketenagakerjaan adalah suatu informasi mengenai tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut Dewa Ketut Sukardi dan Desak Made Sumiati (1993: 215) informasi tentang dunia kerja dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Obyektif, informasi dunia kerja hendaknya bukan dibuat-buat, dilebih-lebihkan atau dengan kata lain bahwa keberadaan informasi pekerjaan/jabatan itu adalah sebagaimana adanya,
- b. Sistematis yaitu informasi tersusun dari global kemudian makin terperinci dan makin lengkap atau dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang khusus dan memiliki klasifikasi yang jelas serta mengungkapkan karakteristik suatu obyek dengan jelas,
- c. Jelas keterkaitannya, artinya informasi pekerjaan yang baik akan mengindikasikan hubungan dengan pekerjaan yang lainnya serta hubungan antara pekerjaan dalam kelompok tertentu
- d. Kebaharuan, artinya informasi itu masih tetap atau masih berlaku sampai sekarang,
- e. Mencamtumkan tujuan, artinya informasi akan lebih bermakna apabila mencantumkan sumber-sumber informasi pekerjaan lain,
- f. Keakuratan, artinya selain obyek informasi juga menggunakan ukuran-ukuran yang tepat dan baku,
- g. Dapat dipercaya, artinya informasi akan dapat dipercaya apabila dikeluarkan atau dibaca oleh orang-orang kompeten terlibat dalam bidang pekerjaan-pekerjaan ataupun instansi yang berwenang,
- h. Kegunaan informasi akan bermanfaat dalam penyusunan perencanaan dan pengambilan keputusan pekerjaan apabila informasi yang disusun itu diperuntukkan dalam menunjang perencanaan dan pengambilan keputusan pekerjaan,

- i. Menyeluruh, hendaknya informasi pekerjaan mencakup beberapa aspek yang diperlukan untuk itu misalnya aspek ekonomi, sosial, psikologis dan budaya,
- j. Bukan rahasia, artinya informasi pekerjaan hendaknya bukanlah merupakan rahasia negara, rahasia instansi, rahasia keluarga atau rahasia perorangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa melalui adanya informasi dunia kerja yang baik, pencari kerja khususnya lulusan SMK dapat memperoleh informasi ketenagakerjaan yang akurat, tepat dan benar. Lulusan SMK dapat mengetahui tentang keadaan angkatan kerja, kesempatan kerja dan persyaratan yang diinginkan untuk memasuki dunia kerja yang meliputi informasi lamaran tes, dan persyaratan khusus lainnya yang akan mendukung lulusan untuk lebih mempersiapkan diri agar dapat mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Selanjutnya sebuah informasi dunia kerja yang berlu diketahui oleh seseorang siswa/lulusan menurut Djumhur dan Moh Surya (1975: 180) adalah sebagai berikut:

- a. Jenis pekerjaan yang ada dilingkungannya.
- b. Jenis-jenis pekerjaan yang dapat dimasuki tamatan suatu sekolah.
- c. Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh setiap pekerjaan.
- d. Pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap pekerjaan.
- e. Kondisi masa depan suatu pekerjaan.
- f. Jenis pekerjaan yang tersedia untuk suatu pekerjaan.
- g. Beberapa syarat khusus suatu pekerjaan.

Menurut Dewa Ketut Sukardi (1987: 217) informasi pekerjaan/ketenagakerjaan dapat diperoleh dari berbagai sumber antara lain:

- a. Penerbitan kependidikan yang secara tepat menerbitkan buku-buku dan lain-lain yang menyediakan informasi pekerjaan,
- b. Biro pemerintah secara reguler menyiapkan artikel-artikel dan laporan ringkas proyek penelitian yang baru dalam analisis pekerjaan,
- c. Majalah, surat kabar, dan famflet yang diterbitkan oleh asosiasi profesi, perdagangan, bisnis, serikat kerja dan perusahaan juga merupakan sumber informasi yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa informasi dunia kerja/ketenagakerjaan perlu untuk diketahui siswa/lulusan. Informasi tersebut antara lain tentang berbagai jenis-jenis pekerjaan, keterampilan yang diperlukan untuk setiap pekerjaan yang dapat diperoleh dari berbagai sumber informasi antara lain buku, majalah, surat kabar, serikat kerja dan perusahaan. Adanya informasi yang jelas dapat mempengaruhi sikap dan tingkahlaku siswa dan lulusan dalam menentukan jenis pekerjaan yang dipilihnya. Jadi semakin banyak informasi tentang dunia kerja/ketenagakerjaan yang diberikan kepada siswa maka keputusan terhadap pemilihan pekerjaan semakin jelas. Dengan demikian siswa dapat memperoleh pekerjaan yang relevan dengan kompetensi keahlian dan keinginannya.

7. Bimbingan Jabatan

Di dalam dunia pendidikan bimbingan jabatan sangat penting untuk dilaksanakan khususnya di lembaga pendidikan yang mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan bimbingan jabatan adalah proses membantu seseorang untuk mengetahui dan memahami gambaran tentang potensi diri dan dunia kerja, untuk memilih bidang pekerjaan dan karir sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Sedangkan menurut Dewa Ketut Sukardi (1987: 22) bimbingan karier/jabatan adalah bantuan layanan yang diberikan kepada individu-individu untuk memilih, menyiapkan, menyesuaikan dan menetapkan dirinya dalam pekerjaan yang sesuai serta memperoleh kebahagiaan daripadanya.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bimbingan jabatan adalah bantuan layanan yang diberikan kepada pencari kerja untuk mengetahui dan memahami gambaran tentang potensi diri dan dunia kerja, guna memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. SMK sebagai salah satu sekolah yang bertujuan mempersiapkan siswanya menjadi calon tenaga kerja yang terampil, terlatih dan terdidik di bidangnya. Hal ini sesuai dengan tujuan SMK yang tercantum dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (2006: 61) yaitu SMK menyiapkan peserta didik menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di DU/DI SMK perlu memberikan bimbingan jabatan kepada siswanya. Hal ini dimaksudkan untuk membantu siswa untuk memahami tentang dunia kerja serta dalam usaha untuk mengembangkan dan memahami kemampuan diri dalam rangka pemilihan, perencanaan, persiapan, penempatan dan penyesuaian diri dengan dunia kerja. Maka dari itu bimbingan jabatan dilakukan berdasarkan informasi lapangan kerja sehingga berorientasi pada pendidikan yang khususnya membimbing siswa sebagai calon tenaga kerja. Dengan bekal informasi tersebut diharapkan siswa memiliki kemandirian dalam merencanakan masa depan untuk terjun ke dunia kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.

8. Penelusuran Lulusan

Pelaksanaan kegiatan penelusuran akan sangat bermanfaat bagi lulusan maupun bagi sekolah. Kegiatan ini bermanfaat mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kemauan bagi para lulusan yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan manfaat bagi sekolah adalah dapat mengukur keberhasilan dalam melaksanakan program pendidikan. Selain itu penelusuran

lulusan khususnya di SMK juga memiliki tujuan. Menurut Musaffir yang dikutip oleh Totok Daniyanta (2001: 25) yang intinya bahwa dengan melaksanakan penelusuran lulusan SMK diharapkan dapat:

- a. Untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran di sekolah.
- b. Untuk membantu alumni dalam mencari kerja.
- c. Untuk mengumpulkan informasi yang penting sehingga bisa digunakan untuk memperbaiki program.

Sedangkan menurut Totok Daniyanta (2001: 23) pelaksanaan penelusuran lulusan di SMK bertujuan untuk :

- a. Memperoleh data riil mengenai kondisi lulusan maksimal 10 bulan setelah siswa lulus.
- b. Mengklasifikasikan kondisi lulusan:
 - 1) Sudah bekerja
 - 2) Bekerja mandiri
 - 3) Melanjutkan belajar
 - 4) Belum bekerja
- c. Menginformasikan lapangan pekerjaan di industri melalui Bursa Kerja.
- d. Memberikan motivasi lulusan dalam memperoleh kesempatan kerja dan melanjutkan belajar/kuliah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelusuran lulusan merupakan bagian integral dari proses penyelenggaraan pendidikan untuk memperoleh data riil mengenai kondisi lulusan sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki pengajaran dan membantu alumni dalam mencari kerja.

9. Pemasaran Tamatan Sekolah Menengah Kejurusan (SMK)

Pemasaran menurut *William J. Stanton* yang dikutip Basu Swatha dan T. Hani Handoko dalah suatu sistem keseluruhan dari kegiatan-kegiatan usaha dilakukan yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan serta mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan baik kepada pemilik yang ada maupun pembeli yang potensial. (Basu Swatha & T. Hani Handoko, 1982)

Jadi kegiatan pemasaran bukan sekedar menjual barang, maupun meliputi keseluruhan proses perencanaan, penentuan harga, promosi serta distribusi barang dan jasa.

Sedangkan menurut *Peter D. Bennet* dalam *Dictionary of Marketing Term*, pemasaran adalah proses perencanaan dan pelaksanaan rancangan, penetapan harga, promosi dan distribusi gagasan, barang dan jasa untuk menciptakan pertukaran yang memenuhi sasaran-sasaran individu dan organisasi (*William M. Pride, 1995*).

Dari teori diatas sistem pemasaran dibuat untuk menciptakan petukaran barang dan jasa sesuai dengan sasaran individu atau organisasi. Sistem pemasaran tamatan di SMK idealnya juga mampu menyalurkan tamatan pada dunia kerja sesuai dengan keahlian tamatan.

Pemasaran terdiri dari kegiatan-kegiatan para individu dan organisasi yang dilakukan untuk memudahkan atau mendukung hubungan pertukaran yang memuaskan dalam sebuah lingkungan yang dinamis melalui penciptaan, distribusi, promosi dan penepatan harga untuk barang, jasa dan gagasan (*William M. Pride, 1995*). Dengan adanya pemasaran akan memudahkan dan mendukung proses produksi, karena adanya sirkulasi yang memuaskan.

Menurut *Peter Drucker* yang dikutip *Philip Kotler* dalam buku Pemasaran Perspektif Asia, pemasaran merupakan hal yang sangat mendasar sehingga tidak dapat diperlakukan sebagai fungsi yang terpisah. Pemasaran merupakan cara memandang seluruh perusahaan dari hasil akhirnya yaitu dari sudut pandang pelanggannya. Keberhasilan suatu bisnis tidak ditentukan oleh produser melainkan pelanggan (*Philip Kotler, 2000*).

Tamatan merupakan hasil dari proses pendidikan yang telah dilakukan dari sekolah yang telah menyelesaikan proses studi. Tamatan adalah produk dari SMK dan bukan merupakan tujuan akhir dari SMK yang bersangkutan. SMK dipandang sebagai sistem, harus bertanggungjawab terhadap pemasaran lulusan, sebagaimana suatu industri memproduksi suatu barang, maka perhatian selanjutnya adalah bagaimana barang tersebut dipasarkan.

Pemasaran tamatan merupakan salah satu ketentuan dalam pelaksanaan kurikulum 1994, dan bahkan menjadi ukuran utama dalam menilai keberhasilan PMK. Beberapa cara yang dapat ditempuh SMK dalam pemasaran tamatan yaitu:

- a. Kerjasama dengan dunia usaha/industri.
- b. Melaksanakan bimbingan mencari pekerjaan.
- c. Mempromosikan tamatannya.

Untuk melaksanakan pemasaran tamatan, Depdikbud (1993: 2) telah membuat prinsip-prinsip pelaksanaan program pemasaran dan penelusuran lulusan sebagai berikut:

- a. Pemasaran dan penelusuran tamatan merupakan bagian integral dan proses penyelenggaraan pendidikan yang menjadi tanggungjawab Sekolah Menengah Kejurusan.
- b. Untuk menjamin kelangsungan kegiatan pemasaran dan penelusuran tamatan secara berkesinambungan dan mencapai sasaran yang dihadapkan SMK menunjuk petugas khusus untuk menanganinya.
- c. Dalam menjalankan tugasnya petugas yang ditunjuk dapat memanfaatkan sumber daya sekolah sesuai dengan keperluan dan kondisi yang ada.
- d. Data hasil pemasaran dan penelusuran tamatan, merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam menilai kelembagaan SMK.
- e. Pemasaran dan Penelusuran tamatan dilaksanakan secara terkoordinasi dengan kegiatan-kegiatan ujian profesi dan sertifikasi keahlian, unit produksi, kerjasama dengan dunia usaha dan memanfaatkan majelis sekolah (Depdikbud, 1993).

Jadi pemasaran dan penelusuran lulusan tamatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pendidikan. Keberhasilan pemasaran tamatan merupakan salah satu indikasi keberhasilan SMK dalam melaksanakan pendidikan. Agar kegiatan pemasaran dan penelusuran lulusan tamatan dapat berkesinambungan dan mencapai sasaran, maka perlu petugas khusus yang ditunjuk SMK untuk melaksanakan kegiatan pemasaran dan penelusuran lulusan tamatan yang dalam hal ini diamanahkan kepada Bursa Khusus Kerja (BKK). Untuk itu BKK seharusnya benar-benar bertanggungjawab untuk melaksanakan tugas dan ketentuan seperti yang termuat dalam panduan pelaksanaan BKK.

Agar kegiatan pemasaran dan penelusuran tamatan yang dilaksanakan BKK ini dapat terlaksanakan secara optimal, maka BKK perlu memanfaatkan sumber daya sekolah untuk memperlancar kegiatannya, karena elemen-elemen yang ada di SMK merupakan suatu sistem yang harus saling melengkapi satu dengan yang lain.

Keberhasilan tamatan dalam memasuki dunia kerja atau meneruskan jenjang pendidikan yang lebih tinggi merupakan salah satu indikator keberhasilan SMK, sehingga data pemasaran dan penelusuran tamatan dapat digunakan sebagai salah satu parameter penilaian keberhasilan SMK.

Dalam melaksanakan penelusuran tamatan diharapkan dapat:

- a. Untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran di sekolah.
- b. Untuk membantu alumni dalam mencari pekerjaan.
- c. Mengumpulkan informasi yang penting sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki program (Slamet PH, 1994).

Jadi kegiatan pemasaran dan penelusuran tamatan, sangat dibutuhkan baik untuk keberhasilan proses pendidikan di SMK, mampu untuk keberhasilan para tamatan dalam meniti jenjang karir setelah melalui proses belajar di SMK.

10. Bursa Khusus Kerja (BKK)

Bursa kerja adalah suatu lembaga yang mempunyai fungsi untuk merekrut tenaga kerja baru dan kemudian disalurkan atau ditempatkan ke dunia kerja atau dunia industri sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Penyelenggaraan Bursa Khusus Kerja (BKK) merupakan upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan SDM yang tersedia. Hal ini sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Kementrian Transmigrasi bahwa Bursa Khusus Kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan Depnakertrans RI, Dirjen Binapenta (2001: 2). Menurut Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Depnakertrans RI, Dirjen Binapenta (2001:3) Bursa Kerja Khusus adalah Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah, di Satuan Pendidikan Tinggi dan di Lembaga kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penyaluran dan penempatan pencari kerja.

Sebagai salah satu bentuk nyata dari pemerintah dalam memperluas kesempatan pencari kerja untuk mendapatkan informasi dan lowongan pekerjaan, maka dibentuklah bursa kerja. Kali ini pemerintah mengikutsertakan lembaga pendidikan sebagai pihak yang diberi keistimewaan dan wewenang dalam penyaluran tenaga kerja melalui Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan menengah terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertugas memberikan pelayanan antar kerja kepada alumni SMK yang bersangkutan.

Izin penyelenggaraan BKK di tingkat pendidikan menengah ini merupakan salah satu kebijaksanaan pemerintah yang dimaksudkan sebagai upaya untuk mendekatkan antara peluang kerja yang ada dengan sumber daya manusia yang tersedia pada khususnya adalah lulusan SMK sebagai calon tenaga kerja. Dengan adanya kebijaksanaan ini diharapkan lebih memudahkan lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja karena informasi tentang kesempatan kerja menjadi lebih mudah didapatkan.

Secara yuridis penyelenggaraan BKK ini dikuatkan dengan perjanjian kerjasama Mendikbud dan Menaker No. 076/ U/ 1993 dan No. Kep.215/MEN/1993 tentang pembentukan Bursa Kerja dan Panduan Penyelenggaraan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi. Selain itu, juga keputusan bersama Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah dengan Dirjen Binapenta No. 009/KEP/U/1994 dan No. KEP.02/bp/1994 tentang pembentukan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Panduan Penyelenggaraan Bursa Kerja.

Departemen tenaga kerja mengemukakan beberapa tugas dan fungsi dari Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan Menengah menurut Triani Puji A, sebagaimana dikutip oleh Karyanto (1996) menyatakan:

- a. Memberikan layanan informasi ketenagakerjaan pada pelajar dan alumni yang akan memasuki dunia kerja.
- b. Membina dan mengembangkan hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta termasuk dunia kerja dan alumni yang telah bekerja dalam pengadaan informasi tentang latihan kerja dan penyalurannya sebagai tenaga kerja.
- c. Mengadakan kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja atas permintaan Depnaker atau lembaga pemerintah lain atau swasta atas bimbingan dari Depnaker.
- d. Membina hubungan dengan alumni yang telah bekerja dan berhasil dalam bidang usaha untuk membantu memberikan peluang

- menyalurkan, menempatkan alumni baru dari almamaternya yang memerlukan pekerjaan.
- e. Membantu mengembangkan dan menyempurnakan program pendidikan dan memperhatikan tuntutan lapangan kerja serta meningkatkan peran tenaga pengajar dalam pembinaan karir siswa alumni.

Bursa Kerja Khusus mempunyai peran penting dalam layanan antar kerja diantaranya dengan memberikan informasi ketenagakerjaan, membina dan mengembangkan hubungan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta, melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi, membina hubungan dengan alumni yang sudah bekerja serta membantu usaha pengembangan dan penyempurnaan program pendidikan yang membawa manfaat yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

BKK memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan mulai dari menerima, menampung, mengidentifikasi dan mendata jenis-jenis informasi yang didapat dari dunia kerja kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada siswa dan alumni sekolah yang bersangkutan. Selain itu, BKK juga memiliki andil dalam pelaksanaan pengembangan karir siswa dan lulusannya, dalam hal ini BKK bekerjasama dengan pihak bimbingan konseling yang ada di sekolah.

Dalam Bursa Kerja khusus didalamnya terdapat sistem pelaksanaan BKK. Sistem Pelaksanaan BKK adalah sekelompok bagian atau unsur atau komponen BKK yang mempunyai hubungan fungsional yang teratur untuk melaksanakan aktivitas BKK agar dapat mencapai maksud dan tujuan BKK.

11. Sistem Pelaksanaan Bursa Khusus Kerja (BKK)

a. Dasar Hukum Pelaksanaan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Dasar hukum pelaksanaan BKK adalah landasan yuridis yang digunakan sebagai pedoman untuk mencapai tujuannya. Menurut Depnakertrans RI Dirjen Binapenta (2001: 1) dalam kegiatannya, Bursa Kerja Khusus harus memperhatikan dasar-dasar hukumnya, yaitu:

- 1) Undang-undang No.14 Tahun 1969 tentang ketentuanketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- 2) Undang-Undang No.7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- 3) Keputusan Presiden RI No.4 Tahun 1980 tentang wajib Laporan Lowongan Pekerjaan.
- 4) Keputusan Menaker No. Kep-207/MEN/1990 tentang Sistem Antar Kerja.
- 5) Perjanjian kerjasama antara Depdikbud dan Depnaker No. 076/U/1993 dan Kep-215/MEN/1993 tentang pembentukan Bursa Kerja di satuan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi.
- 6) Keputusan bersama Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud dan Dirjen Binapenta Depnaker No. 009/C/KEP/U/1994 dan KEP. 02/BP/1994 tentang Pembentukan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja.
- 7) Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.
- 8) Peraturan Menaker No. PER-203/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri.
- 9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP/23/MEN/2001 tentang tata kerja dan Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan pedoman dasar hukum tersebut, maka BKK dapat melaksanakan aktivitasnya secara teratur dan sistematis, mulai dari perencanaan, pengelolaan sampai evaluasi.

b. Ruang lingkup Kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Dalam rangka melaksanakan segala aktivitas pelayanan antar kerja, ruang lingkup kegiatan BKK menurut Depnakertrans RI Dirjen Binapenta (2001: 7) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendaftar dan mendata pencari kerja lulusannya dan mengupayakan penempatannya.
- 2) Mencari dan mendata lowongan kesempatan kerja yang diterima serta melaksanakan kerjasama dengan pengguna tenaga kerja yang ada.
- 3) Melakukan bimbingan kepada pencari kerja lulusannya untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuannya sesuai kebutuhan pengguna tenaga kerja atau untuk berusaha mandiri.
- 4) Melakukan penawaran kepada pengguna tenaga kerja atau untuk berusaha mandiri.
- 5) Melakukan penawaran kepada pengguna tenaga kerja mengenai persediaan tenaga kerja.
- 6) Melakukan pengiriman untuk memenuhi permintaan tenaga kerja.
- 7) Mengadakan verifikasi sebagai tindak lanjut dari pengiriman dan penempatan yang telah dilakukan.
- 8) Mencetak bentuk-bentuk formulir kartu antar kerja.
- 9) Melakukan kerjasama dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- 10) Melakukan kerjasama dengan instansi/badan/lembaga masyarakat dalam rangka pembinaan kepada pencari kerja untuk berusaha mandiri.
- 11) Melakukan kerjasama dengan kantor instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan baik propinsi maupun kabupaten/kota serta instansi terkait dalam rangka mencari informasi pasar kerja, bursa kerja dan informasi ketenagakerjaan lainnya.

Setelah semua informasi tersebut didapat, selanjutnya diberikan kepada alumni yang belum mendapatkan pekerjaan agar dapat mendaftar dan mengikuti rekrutmen sebagai calon tenaga kerja. BKK memberikan penyuluhan dan bimbingan kepada calon tenaga kerja tersebut agar diketahui bakat, minat, dan kemampuan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.

Selanjutnya, penyaluran lulusan sebagai calon tenaga kerja yang disesuaikan dengan bakat, minat dan kemampuannya sehingga calon tenaga kerja tersebut siap dikirim ke dunia usaha dan industri. Setelah penyaluran dan penempatan, kemudian BKK melakukan verifikasi dengan industri tempat kerja sebagai tindak lanjut dari pengiriman dan penempatan yang telah dilakukan.

c. Program Bursa Kerja Khusus (BKK)

Tolak ukur dari keberhasilan dari program penyelenggaraan BKK dapat dilihat dari keberhasilan atau tercapainya tujuan-tujuan dari pelaksanaan BKK. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan BKK, menurut Suwardi (1999) menyatakan:

- 1) Pemenuhan kelengkapan perizinan dan legalitas. Program ini keberhasilannya dapat diindikasikan dengan adanya SK dari kepala sekolah dan terbitnya surat izin dari Depnaker.
- 2) Kelengkapan fasilitas BKK, merupakan program yang bertujuan untuk melengkapi fasilitas fisik BKK untuk memperlancar kegiatannya seperti misalnya, kelengkapan ruangan, meja, kursi, alat tulis dan sebagainya.
- 3) Pendaftaran alumni lulusan SMK. Diindikasikan dengan tersedianya data tentang nama dan alamat lengkap dari lulusan yang dipergunakan untuk perekrutan calon tenaga kerja ketika ada lowongan atau kesempatan kerja yang ditawarkan melalui BKK.
- 4) Kunjungan dan penawaran kerjasama ke DUDI. Diindikasikan dengan banyaknya jumlah industri yang mau bekerjasama dengan BKK SMK dari seluruh industri yang dikunjungi.
- 5) Pengiriman/penyaluran lulusan ke dunia kerja, indikasi keberhasilan program ini dapat diketahui dengan banyaknya lulusan atau alumni SMK tersebut yang dapat tersalur ke dunia kerja melalui BKK.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan program Bursa Kerja Khusus (BKK) ini di SMK, harus memenuhi persyaratan dan memperhatikan hal-hal yang dijelaskan di atas.

d. Pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Bursa Kerja Khusus dalam pelaksanaannya selalu mendapatkan pembinaan fungsional BKK yang dilakukan oleh Direktorat Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Dirjen Binapenta) Tenaga kerja Dalam Negeri, Depnakertrans dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi di wilayah tertentu. Pembinaan BKK tersebut dilaksanakan oleh petugas

pengantar kerja. Petugas pengantar kerja adalah petugas yang melaksanakan kegiatan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta sesuai dengan kebutuhan. Menurut peraturan Keputusan Dirjen Benapenta Tenaga Kerja Dalam Negeri No. KEP-49/D.PPKTDN/2003 pasal 11 ayat 2 disebutkan bahwa pembinaan BKK melalui organisasi dan kelembagaan, pengembangan tenaga pelaksana BKK, teknis operasional Antar Kerja, dan lain-lain yang dipandang perlu (2003: 12). Kemudian BKK juga mempunyai tanggungjawab melaporkan kegiatannya secara periodik, apabila BKK selama enam bulan berturut-turut tidak melaporkan maka petugas pembinaan terhadap BKK akan melakukan monitoring dan evaluasi. Namun apabila setelah diadakan monitoring dan evaluasi BKK tidak melakukan kegiatan selama 12 bulan berturut-turut dan diperkuat dengan tidak adanya pelaporan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota akan mencabut Surat Persetujuan Pendirian BKK.

e. Pertanggungjawaban Kegiatan Bursa Kerja Khusus (BKK)

Dalam setiap periode tertentu, BKK melaporkan dan mempertanggungjawabkan semua kegiatannya dengan format tertentu kepada Kepala Kantor Menakertrans dan Kepala Kantor Mendiknas Kabupaten/Kota dengan tembusan Kepala Kandis Menakertrans dan Kepala Kandis Mendiknas. Dalam pertanggungjawaban tersebut disertakan data hasil kerja dari BKK disertai dengan analisis yang diperlukan. Sesuai dengan petunjuk Teknis Bursa Kerja Khusus tahun 2011, bahwa pelaporan atau pertanggungjawaban BKK dilaksanakan setiap minggu, bulan triwulan, dan tahunan kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat.

f. Kemitraan dalam Bursa Kerja Khusus

Dalam peraturan pemerintah Nomor. 14 th 1997 tentang kemitraan pada pasal 1 angka 1 pengertian kemitraan merupakan kerjasama usaha kecil dan usaha menengah dan atau usaha besar dengan memperlihatkan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

Menurut Muhammad Jafar Hafisah (1999: 43): kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mitra berarti teman, kawan kerja, pasangan kerja, rekan.

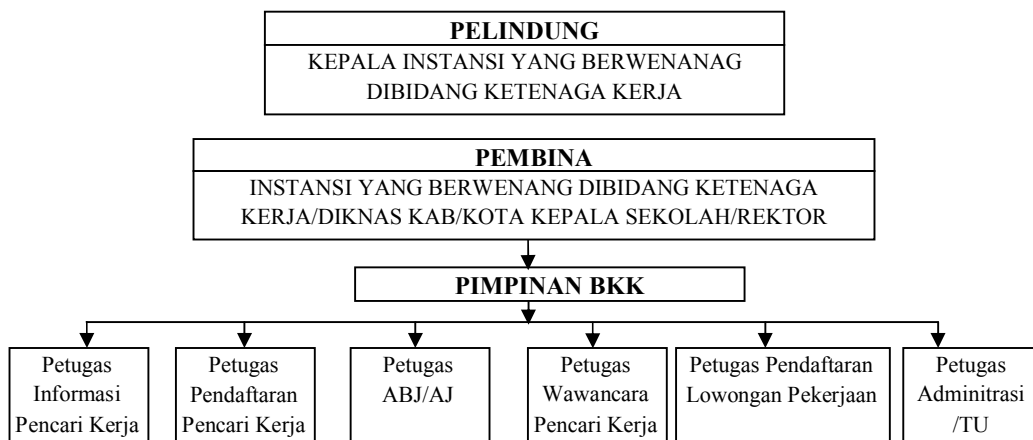
Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemitraan adalah suatu usaha kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan memperlihatkan prinsip saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam menyiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja, SMK melakukan berbagai usaha untuk menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten dengan membekali berbagai kompetensi selama proses diklat. Selanjutnya SMK juga bertanggungjawab untuk menyalurkan lulusannya ke dunia kerja melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) yang ada di sekolah.

BKK merupakan salah satu lembaga pelaksana penempatan/penyaluran tenaga kerja. Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI NO. PER-02/MEN/1994 pasal 5 tentang penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar

negeri yang disebutkan bahwa BKK dapat melaksanakan penempatan atau penyaluran tenaga kerja di dalam negeri dan melaksanakan penempatan ke luar negeri dengan cara bekerjasama dengan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Menurut Depnaker dan Dirjen Binapenta (2003: 10), BKK mempunyai ruang lingkup kegiatan BKK yang intinya adalah BKK dapat membina kerjasama dengan kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan baik propinsi maupun kabupaten/kota, PJTKI (Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia), dan serta instansi terkait lainnya. Dalam rangka mencari informasi maka BKK dapat bekerjasama dengan LPPS (Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Swasta) untuk mencari informasi bursa kerja, pembinaan untuk berusaha mandiri dan informasi ketenagakerjaan lainnya.

g. Struktur Organisasi Bursa Kerja Khusus (BKK)

Menurut ketentuan dalam UU No. KEP-94/D/P/3KDN/2001, Bursa Kerja Khusus dapat didirikan pada setiap Satuan Pendidikan Menengah dan Tinggi, serta Lembaga Pelatihan Kerja. Struktur Organisasi BKK yang didirikan di SMK tersebut menurut Depnaker digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKK

Struktur adalah sarana penentu hubungan resmi orang-orang dalam organisasi dan teknologi sebagai penyedia sumber daya yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan mempengaruhi tugas yang mereka lakukan (Husein Umar, 1999).

Struktur organisasi juga merupakan pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan. Struktur seringkali digambarkan melalui bagan organisasi (James L. Gibson, 1996).

Struktur organisasi BKK terdiri dari pimpinan, urusan pendaftaran dan lowongan, urusan informasi pasar kerja dan kunjungan perusahaan, penyuluhan bimbingan jabatan, analisis jabatan serta tata usaha BKK.

Depnaker dalam struktur organisasi BKK adalah sebagai pelindung dan pembina BKK. Sebagai pelindung biasanya adalah kepala Depnaker di Kabupaten/ Kota domisili BKK. Sedangkan pembinaan teknik operasional BKK adalah menjadi tanggungjawab petugas pengantar kerja yang berasal dari Depnaker Kabupaten/Kota.

12. Daya Dukung dan Kendala BKK

Kendala menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990) merupakan halangan, rintangan, faktor penghalang atau keadaan yang membatasi/menghalangi atau mencegah pencapaian sasaran. Sehingga kendala BKK merupakan suatu hal/faktor yang menghalangi gerakan BKK dalam menjalankan program-programnya.

Keberhasilan BKK dalam menjalankan program-programnya, terutama dalam memasarkan tamatannya sangat dipengaruhi berbagai faktor, ada hal-hal yang merupakan daya pendukung yang mampu melancarkan kegiatan BKK

maupun hal-hal yang menghambat BKK yang merupakan kendala BKK dan penghambat kerja BKK. Untuk itu SMK perlu meminimalkan kendala yang ada agar dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang ada untuk menjalankan perannya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Manajemen merupakan sesuatu kegiatan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi menurut Terry (1986: 3). Sumber daya manajemen terdiri dari manusia (*men*), bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), metode-metode (*methods*), uang (*money*), pasar (*market*).

Sedangkan menurut Nanang Fatah (1996), banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi.

BKK merupakan sebuah struktur organisasi yang memerlukan sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya tersebut diantaranya adalah:

a. Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi, karena manusia adalah motor penggerak utama organisasi terhadap semua aktifitas organisasi.

b. Fasilitas

Untuk menjalankan kegiatannya, sebuah organisasi membutuhkan sarana dan prasarana untuk mempermudah serta memperlancar gerak organisasi.

c. Biaya/Uang

Uang atau modal merupakan sumber pokok organisasi karena uang dapat dipergunakan untuk membeli sumber-sumber lainnya.

d. Program/Cara

Cara untuk mencapai tujuan organisasi BKK dijabarkan melalui program kerja BKK. Ketepatan pemilihan program serta efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program kerja sangat memerlukan terjapainya tujuan organisasi.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Istianingsih (2010) berjudul Hambatan-Hambatan Penyaluran Tenaga Kerja di Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Tempel Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam mencari dan memberi informasi ketenagakerjaan, hambatan bimbingan jabatan, hambatan seleksi calon tenaga kerja, hambatan dalam melaksanakan penyaluran tenaga kerja, hambatan kegiatan penelusuran lulusan dan upaya yang dilakukan Bursa Kerja Khusus untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Subyek penelitian ini ketua Bursa Kerja Khusus (BKK) sebagai informan kunci serta staf BKK SMK N 1 Tempel sebagai informan pendukung. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Teknik keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber dan metode. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Dalam mencari dan memberi informasi ketenagakerjaan terdapat hambatan yaitu: (a) kesulitan dalam mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi keahlian para calon

tenaga kerja; (b) kurangnya waktu yang dimiliki pengurus BKK untuk mencari informasi lowongan pekerjaan; (c) adanya beberapa calon tenaga kerja yang sulit dihubungi ketika akan diberi informasi lowongan pekerjaan. 2) Dalam bimbingan jabatan terdapat hambatan yaitu bimbingan jabatan belum dilaksanakan secara mandiri tetapi masih campur dengan bimbingan-bimbingan yang diadakan oleh Bimbingan Konseling sehingga calon tenaga kerja tidak mendapatkan bimbingan jabatan secara maksimal. 3) Dalam seleksi calon tenaga kerja ditemui hambatan yaitu masih adanya ketidaksesuaian lulusan dengan persyaratan yang diajukan oleh perusahaan. 4) Dalam melaksanakan penyaluran ditemukan hambatan yaitu: (a) minimalnya waktu yang dimiliki pengurus; (b) adanya orang tua yang tidak mengizinkan anaknya bila bekerja di tempat yang jauh. 5) Dalam kegiatan penelusuran lulusan ditemui hambatan yaitu: (a) adanya anak yang sulit dihubungi dan tidak melapor ke BKK tentang keberadaannya; (b) minimalnya data yang dimiliki BKK. 6) Upaya yang dilakukan BKK untuk mengatasi hambatan tersebut adalah: (a) BKK berusaha selalu aktif untuk mencari lowongan pekerjaan sesuai dengan keinginan para calon tenaga kerja; (b) bila lokasi perusahaan jauh, BKK dalam mencari informasi lowongan pekerjaan dengan menggunakan telepon; (c) menyampaikan informasi lowongan pekerjaan melalui adik kelas atau teman; (d) mengadakan acara pecan presentasi khusus kelas tiga; (e) mencarikan lowongan pekerjaan yang tidak menargetkan tinggi badan; (f) pengurus BKK berusaha bekerja secara profesional, tanggung jawab dan menjalankan tugasnya dengan baik; (g) orang tua didatangkan ke sekolah untuk diberikan pengarahan; (h) penelusuran dengan metode *COBER (Coba Bersama)*, lewat pengurus kelas dan lewat anak

yang legalisir ijazah ke sekolah, (i) memungut biaya administrasi pada saat pendaftaran kepada calon tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Choirul Hidayati (2003) berjudul Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK Negeri Bidang Keahlian Pariwisata Se-Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam pemasaran tamatan ditinjau dari aspek kelembagaan, aspek peran, serta daya dukung dan hambatan BKK.

Populasi dalam penelitian ini lembaga BKK di SMK N Bidang Keahlian Pariwisata Se-DIY, meliputi SMK Negeri 1 Sewon, SMK Negeri 2 Godean, SMK Negeri 4 Yogyakarta dan SMK Negeri 6 Yogyakarta. Sumber data yang digunakan antara lain: Kepala BKK di SMK Negeri, Depnaker Kota Sleman, Depnaker Kodya Yogyakarta dan Depnaker Bantul. Pengambilan data dilakukan melalui angket, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tingkat kelembagaan SMK N bidang keahlian Pariwisata dalam katagori baik dengan pencapaian persentase aspek kelembagaan sebesar 70%. Lembaga BKK di SMK masing-masing talak memiliki setruktur organisasi, Job Deskripsi, program kerja, mekanisme kerja yang jelas, serta adanya pelibatan Depnaker, DU/DI dan PJTKJ dalam pelaksanaan programnya. 2) Peran BKK di SMK Negeri Bidang Keahlian Pariwisata dalam katagori baik dengan pencapaian presentase tingkat peran sebesar 75%. Masing-masing BKK telah melaksanakan kegiatan pendaftaran dan pendataan pencari kerja dan lowongan kerja, bimbingan kepada pencari kerja, kerjasama dengan instansi lain dalam pemasaran tamatan, rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja, penelusuran tamatan dan pembuatan data tamatan. 3)

Aspek data dukung BKK di SMK Negeri bidang keahlian Pariwisata dalam katagori baik yakni sebesar 77,50% dalam katagori baik berarti hambatan yang dihadapi BKK sebesar 22,50% dalam katagori sangat kurang. Daya dukung BKK meliputi adanya jumlah pengurus yang secara kuantitas cukup dalam struktur organisasi, adanya pengurus yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan program kerja, rencana dan jenis program kerja yang jelas, serta rencana alokasi waktu yang memungkinkan untuk pelaksanaan program kerja. Sedangkan hambatan program yakni pengurus mempunyai tanggungjawab lain yang lebih besar selain sebagai pengurus BKK, kurang koordinasi antara pengurus serta kurangnya respon siswa dan alumni terhadap BKK.

C. Kerangka Pikir

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu pendidikan formal yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam menyiapkan lulusan yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja. Sekolah Menengah Kejuruan sesuai dengan tujuannya dalam sistem pendidikan nasional yaitu agar siswa dapat menyiapkan diri untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional, menyiapkan siswa agar mampu memiliki karier, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri, menyiapkan kerja terampil untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri pada saat ini maupun masa yang akan datang, serta menyiapkan tamatan agar menjadi warga negara yang produktif, adatif dan kreatif.

Tujuan dari sistem pendidikan nasional tersebut dijadikan pedoman bagi SMK N 2 Pengasih yang merupakan bagian dari pendidikan menengah, untuk menyiapkan siswa/tamatan yang meliputi: 1) memasuki lapangan kerja serta

dapat mengembangkan sikap profesional, 2) mampu memiliki karier, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri, 3) menjadi tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri pada saat ini maupun masa yang akan datang, 4) menjadi warga negara yang produktif, selektif dan kreatif.

Keberhasilan SMK dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab ditandai dengan keberhasilan menghasilkan lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dunia kerja serta dapat menyalurkan lulusannya ke DU/DI. Salah satu usaha yaitu menyiapkan tenaga pelaksana yang memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai manusia yang bertanggung jawab dan mencintai profesi pekerjaannya.

Usaha yang dilakukan SMK untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan jalan memberikan bekal kompetensi selama proses diklat. Dengan bekal kompetensi tersebut diharapkan siswa memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian yang diminati serta siap untuk memasuki dunia kerja. Selanjutnya usaha yang dilakukan SMK untuk menyalurkan lulusannya yaitu dengan membentuk Bursa Kerja Khusus (BKK). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa peran Bursa Kerja Khusus adalah menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap professional.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana struktur organisasi dan pembagian kerja di BKK SMK Negeri 2 Pengasih?
2. Apa saja program kerja yang dimiliki BKK SMK Negeri 2 Pengasih?

3. Bagaimana Peran BKK SMK Negeri 2 Pengasih yang dilakukan dalam mencari dan mengelola informasi pekerjaan yang didapat, menelusuri para lulusan serta penempatan kerja?
4. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam mengelola dan menjalankan BKK SMK Negeri 2 Pengasih?
5. Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut?