

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penyaluran Kerja Lulusan SMK

Pendidikan merupakan proses penyaluran nilai-nilai spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, pengetahuan, serta keterampilan kepada peserta didik. Pendidikan memberikan bekal kepada peserta didik agar dapat mengembangkan potensi dirinya. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. (Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang menyiapkan siswanya untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Sudira (2012: 12) menyatakan bahwa “pendidikan kejuruan adalah sebuah pendidikan untuk kerja dimana seseorang akan mendapatkan pekerjaan yang cocok yang dibutuhkan dimasyarakat pada umumnya”. Pendidikan kejuruan berorientasi pada dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Coates (1984: 3) bahwa “*Vocational Education is a derivative enterprise – derivative of our expectations about work an the value of formal preparation for the world of work*”. Pendidikan Kejuruan adalah turunan dari perusahaan – turunan dari harapan kita tentang pekerjaan dan nilai persiapan resmi untuk dunia kerja.

Pendidikan kejuruan memberikan pengetahuan, keterampilan serta membiasakan siswa dengan lingkungan kerja. Hamalik (1990: 24) menyatakan bahwa “Pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan”. Pendidikan kejuruan mengacu pada perusahaan (dunia kerja) dalam rangka mendidik calon tenaga kerja sesuai nilai-nilai dan kondisi di dunia kerja.

Nasution (2004: 14) menjelaskan tujuan pendidikan kejuruan diantaranya: (1) mempersiapkan anak untuk suatu pekerjaan, (2) memberikan keterampilan dasar, (3) membuka kesempatan memperbaiki nasib, (4) menyediakan tenaga pembangunan, (5) membantu memecahkan masalah-masalah sosial, (6) mentransmisi kebudayaan, dan (7) membentuk manusia sosial. Wardiman sebagaimana dikutip oleh Marifa (2018: 15-16) menyatakan bahwa “pendidikan kejuruan merupakan bagian sistem pendidikan yang menyiapkan seseorang untuk bekerja pada suatu kelompok pekerjaan maupun bidang pekerjaan.” Pendidikan kejuruan menyiapkan calon-calon tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dunia kerja.

Hamalik (1990: 24) merumuskan tujuan pendidikan kejuruan dalam 3 fungsi pokok yaitu fungsi pengembangan bakat, fungsi pendidikan dasar keterampilan, serta fungsi kepelatihan. Fungsi pengembangan bakat berarti berusaha memberikan pelayanan secara luas bagi para peminat untuk mengembangkan bakat dan minatnya yang terkait dengan bidang pekerjaan tertentu. Fungsi pendidikan dasar keterampilan berusaha memberikan

keterampilan-keterampilan dasar serta kebiasaan-kebiasaan yang diperlukan di dunia kerja. Fungsi kepelatihan memberikan latihan keterampilan bagi yang telah berkembang minat dan bakatnya, dan bagi mereka yang telah memperoleh keterampilan dasar tertentu. Fungsi ketiga ini merupakan gabungan dari fungsi pertama dan kedua.

Pendapat lain disampaikan oleh Finch & Crunkilton (1999: 75) bahwa *“The mayor goal of vocational instruction is to prepare student for succesful employment in the labor market”*. Kalimat tersebut berarti tujuan utama dalam pembelajaran kejuruan adalah mempersiapkan peserta didik menjadi pekerja yang sukses di dunia kerja. Dunia kerja yang dimaksud yaitu sebagai tenaga kerja, maupun sebagai seorang wirausahawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan bahwa pendidikan kejuruan, dalam hal ini SMK adalah pendidikan yang mempersiapkan siswa untuk dapat bekerja. Siswa mendapatkan gambaran mengenai suasana dan nilai-nilai yang ada di dunia kerja melalui pendidikan di SMK. SMK menyediakan lulusan yang dapat menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Keterampilan tersebut merupakan bekal agar mereka dapat bersaing di dunia kerja dan terus mengembangkan karirnya. SMK memberikan pengalaman untuk bekerja dan mengembangkan kemampuan siswa untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu sesuai dengan minat dan bakatnya.

Penyaluran kerja lulusan SMK dalam istilah lain disebut juga sebagai pemasaran lulusan SMK. Kotler & Armstrong (1997: 6) menjelaskan bahwa

“pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang membuat individu dan kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan serta inginkan lewat penciptaan dan pertukaran timbal balik produk dan nilai dengan orang lain”. Pemasaran dapat dikatakan sebagai proses manajerial yang membuat seseorang atau kelompok memperoleh apa yang diinginkan melalui proses pertukaran.

Stanton dalam Sunyoto (2013: 18) menyatakan bahwa “Pemasaran adalah suatu sistem keseluruhan dari kegiatan bisnis yang dirancang untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang-barang yang dapat memuaskan keinginan dan mencapai pasar sasaran serta tujuan perusahaan”. Pemasaran dilakukan oleh individu dan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pemasaran lulusan SMK dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan kejuruan agar lulusannya dapat bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pemasaran merupakan kegiatan untuk menyalurkan gagasan, barang, dan jasa kepada konsumen. Pemasaran lulusan SMK adalah kegiatan dan upaya dalam menyalurkan produk pendidikan menengah kejuruan ke dunia kerja. Lulusan merupakan produk dari proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Salah satu indikator keberhasilan SMK sebagai lembaga pendidikan adalah tersalurnya lulusan SMK ke dunia kerja. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat dikatakan bahwa penyaluran kerja lulusan SMK menjadi salah satu tanggung jawab dari sekolah, yang dalam hal ini dapat mendirikan lembaga yang bertugas untuk membantu menyalurkan lulusan ke dunia kerja yang disebut dengan Bursa Kerja Khusus (BKK).

2. Peran Bursa Kerja Khusus

Bursa Kerja merupakan sebuah lembaga yang bertugas untuk menyalurkan calon tenaga kerja ke dunia kerja. Bursa kerja memberikan informasi tentang pasar kerja dan mempertemukan para pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan bursa kerja yang berada di satuan pendidikan menengah dan satuan pendidikan tinggi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Bab I pasal 1, Kemennaker (2016: 5) menyebutkan bahwa:

Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi Penempatan Tenaga Kerja kepada alumninya.

Nuryanto (2007:168) menyatakan bahwa “Bursa Kerja merupakan lembaga yang menjalankan fungsi mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja”. Hal serupa juga disampaikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah mengenai pengertian Bursa Kerja Khusus, sebagaimana dikutip oleh Sutarno (2012: 10):

Bursa Kerja Khusus adalah lembaga yang mempunyai fungsi mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Kegiatannya, memberikan Informasi Pasar kerja, Pendaftaran pencari kerja, memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penyaluran dan penempatan tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan Bahwa Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan lembaga yang berada di satuan pendidikan Menengah dan Satuan Pendidikan Tinggi. BKK merupakan bagian dari upaya untuk mendekatkan pencari kerja dengan peluang kerja. BKK melaksanakan berbagai

program untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja yang sesuai dengan minat, bakat serta kemampuan pencari kerja. Kegiatan yang dilakukan oleh BKK meliputi pemberian Informasi Pasar Kerja (IPK), pendaftaran pencari kerja, serta memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja serta menyalurkan dan menempatkan tenaga kerja.

Kata “peran” diambil dari istilah teater dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari kelompok – kelompok masyarakat. Menurut Riyadi (2002: 138) peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh sebuah pihak dalam kedudukan sosial. Peran tersebut, akan membuat sang pelaku bertindak atau berperilaku sesuai dengan harapan dari orang sekitar atau lingkungannya. Peran merupakan seperangkat perilaku dengan kelompok, baik kecil maupun besar, yang kesemuanya menjalankan peran.

Peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggung jawab dan lainnya). Dimana di dalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam mengorganisasi. Pendapat lain disampaikan oleh Wolfman (1992: 10) bahwa “Peran diartikan sebagai bagian yang kita mainkan pada setiap keadaan dan cara bertingkah laku untuk menyelaraskan diri kita dengan keadaan.”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran merupakan sesuatu yang dijalankan/dikerjakan sebagai bentuk tanggung jawab atas kedudukan dan fungsi dalam kelompok/organisasi. Setiap bagian dalam kelompok, memiliki peran masing-masing. Peran Bursa Kerja Khusus

dilaksanakan dalam rangka memenuhi fungsi bursa kerja khusus untuk membantu menyalurkan lulusan SMK ke dunia kerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja pasal 31 menyebutkan bahwa "Penempatan Tenaga Kerja selain dilakukan oleh pelaksana Penempatan Tenaga Kerja dapat dilakukan oleh BKK." Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan BKK memiliki wewenang untuk melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja. Fungsi dari Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja adalah untuk melakukan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja memiliki tugas untuk memberikan pelayanan, antara lain: (1) pelayanan IPK; (2) pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan; dan (3) pelayanan Perantaraan Kerja. Pelayanan IPK yang dimaksud meliputi informasi pencari kerja, lowongan Pekerjaan, dan informasi penempatan tenaga kerja. Pelayanan Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan diberikan kepada pencari kerja melalui pelayanan IPK dan wawancara. (Permenaker 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja). Tugas pelayanan Perantaraan Kerja yang dimaksud meliputi:

- 1) pelayanan kepada Pencari Kerja;
- 2) pelayanan kepada Pemberi Kerja;
- 3) pencarian lowongan pekerjaan;
- 4) pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan;
- 5) Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja;
- 6) Tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan
- 7) Pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.

Bursa Kerja Khusus yang diselenggarakan di satuan pendidikan menengah memiliki fungsi sebagaimana Pelaksana Penempatan Kerja. BKK mengelola informasi tentang lowongan pekerjaan, melaksanakan rekrutmen, seleksi,

penyaluran atau penempatan tenaga kerja ke industri. Menurut Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah sebagaimana dikutip oleh Sutarno (2012: 11-12) dalam penelitiannya menyebutkan tugas utama BKK diantaranya: (1) Memberi pelayanan informasi ketenagakerjaan kepada siswa dan alumni, (2) Membina dan mengembangkan hubungan kerjasama antara BKK dengan instansi terkait serta Dunia Usaha dan Dunia Industri, (3) Melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan proses rekrutmen tenaga kerja, (4) Membina hubungan antara alumni yang telah bekerja atau berwirausaha dalam rangka membantu menyalurkan dan menempatkan alumni baru yang memerlukan pekerjaan, (5) Membantu penyempurnaan program pendidikan dengan memperhatikan tuntutan lapangan pekerjaan pada DU/DI, dan (6) Melakukan kegiatan pengembangan SDM yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang meliputi *hard skill* dan *soft skill*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dirumuskan bahwa BKK merupakan jembatan antara SMK dengan dunia kerja (DU/DI) yang berfungsi untuk mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. BKK memiliki tugas antara lain: 1) memberikan informasi pasar kerja, 2) pendaftaran pencari kerja, 3) memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan, 4) penyaluran dan penempatan pencari kerja.

Peran BKK dalam penyaluran/penempatan tenaga kerja adalah tugas utama BKK dalam pemasaran lulusan yang meliputi kegiatan pencarian dan pelayanan informasi lowongan pekerjaan, pendaftaran pencari kerja, seleksi calon tenaga kerja, proses rekrutmen lulusan, sistem kerjasama dengan dunia industri dalam pemasaran lulusan, identifikasi jumlah dunia industri yang menjalin

kerjasama dengan BKK, penerimaan informasi kesempatan kerja dari depnaker, kerjasama dengan depnaker, jumlah pengiriman tenaga kerja melalui BKK, dan verifikasi pengiriman tenaga kerja. (Qomarina, 2016: 36-37)

Sutarno (2012: 12) menyatakan bahwa BKK SMK memiliki ruang lingkup kegiatan yang meliputi: (1) mendata pencari kerja serta mengupayakan penempatan kerja bagi lulusanya, (2) mendata lowongan kerja, (3) melaksanakan bimbingan kerja kepada lulusan, (4) melakukan penawaran kepada pengguna tenaga kerja, (5) melakukan pengiriman untuk memenuhi permintaan tenaga kerja, (6) melakukan tindak lanjut pengiriman tenaga kerja, (7) melakukan kerjasama dengan instansi terkait dalam rangka mencari IPK dan informasi ketenagakerjaan lainnya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Pambayun (2014: 249) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa ruang lingkup kegiatan BKK meliputi: (1) pendaftaran dan pendataan pencari kerja, (2) pendataan lowongan kerja, (3) pemberian bimbingan kepada pencari kerja lulusanya, (4) penawaran kepada pengguna tenaga kerja (DU/DI) mengenai persediaan tenaga kerja (pencari kerja), dan (5) Pelaksanaan verifikasi sebagai tindak lanjut dari pengiriman dan penempatan”.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah lembaga yang mempunyai peran dalam mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja. Bursa Kerja Khusus melakukan kegiatan memberikan pelayanan informasi pasar kerja, memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan, memberikan pelayanan penyaluran dan penempatan kerja, menjalin kerjasama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri

(DU/DI), penelusuran lulusan/alumni, serta pelaporan penempatan tenaga kerja.

Penjelasan lebih lanjut mengenai peran BKK adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 432) “Informasi adalah penerangan, pemberitahuan, kabar atau berita tentang sesuatu”. Sementara menurut Mulyanto dalam Yustika (2017: 11) “Informasi adalah data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau masa yang akan datang”. Dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa informasi merupakan hasil pengolahan data yang memberikan makna atau arti bagi penerimanya serta dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

Informasi pekerjaan merupakan suatu fakta – fakta tentang pekerjaan atau jabatan yang pemakaiannya biasa dipergunakan dalam bimbingan karir. Informasi pekerjaan dapat membantu seseorang dalam menentukan apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, serta apakah pekerjaan tersebut dapat mencukupi kebutuhannya. Informasi pekerjaan dapat memberikan gambaran awal tentang apa saja yang harus dilakukan ketika nanti bekerja. Informasi pekerjaan menjadi pertimbangan untuk membandingkan pekerjaan tersebut dengan pekerjaan lain yang ada (Sukardi, 1983: 71).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menyatakan bahwa “Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disingkat IPK adalah keterangan mengenai Karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, baik dalam dan luar negeri.” Selanjutnya, Bab IV

pasal 15 menjelaskan bahwa informasi pasar kerja yang dimaksud meliputi (1) informasi pencari kerja, (2) informasi lowongan pekerjaan, dan (3) informasi penempatan tenaga kerja. Hal yang cukup penting dalam informasi yang dimaksud mencakup informasi mengenai kebutuhan dan persediaan tenaga kerja, syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan, tempat bekerja serta kondisi lain sehingga dapat membantu pencari kerja untuk mengetahui konsekuensi yang harus dijalani saat memilih pekerjaan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY (2017: 6) mengemukakan bahwa informasi pasar kerja dalam arti sempit yaitu informasi yang bermanfaat untuk mempermudah penempatan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan atau bekerja. Manfaat lainnya adalah lowongan kerja di perusahaan/instansi dapat terisi secara tepat waktu, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan. Informasi pasar kerja merupakan informasi yang sangat penting bagi dunia ketenagakerjaan, khususnya bidang antar kerja yang mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja sehingga nantinya dapat terjadi penempatan tenaga kerja. Informasi mengenai lowongan pekerjaan dan persyaratan yang diperlukan terhadap suatu pekerjaan, memudahkan seorang pencari kerja untuk memilih lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, baik mengenai persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, upah dan lain-lain. Keberadaan IPK juga memberikan manfaat bagi perusahaan, instansi pemerintah dan instansi swasta untuk mendapatkan pencari kerja yang dianggap mampu dan memenuhi persyaratan lowongan yang tersedia.

Informasi Pasar kerja perlu diketahui oleh siswa/lulusan. Siswa/lulusan dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat serta keterampilan yang dimiliki berdasarkan informasi yang diperoleh. Oleh karena itu, IPK yang telah dihimpun perlu disebarluaskan. Berbagai media dapat digunakan untuk menyebarkan informasi ini seperti melalui papan bursa kerja/papan pengumuman, buletin, radio, televisi, website, sosial media, media masa maupun penyebaran informasi melalui lisan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Informasi Pasar Kerja (IPK) merupakan kumpulan data mengenai kebutuhan persediaan dan tenaga kerja, serta informasi lain tentang pekerjaan yang tersedia. Informasi pasar kerja dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan mendapatkan pekerjaan. Peran BKK dalam memberikan Pelayanan Informasi Pasar Kerja mencakup (1) Informasi Pencari Kerja, (2) Informasi Lowongan Pekerjaan, dan (3) Informasi Penempatan Tenaga Kerja.

b. Pelayanan Bimbingan Jabatan

Bimbingan jabatan berkaitan erat dengan analisis jabatan. Analisis jabatan akan memberikan informasi-informasi yang diperlukan untuk melakukan bimbingan jabatan. Analisis pekerjaan/jabatan merupakan terjemahan harfiah dari bahasa Inggris, *job analysis*. Pengertian analisis jabatan menurut Sastrohadiwiryo (2003: 127) disebutkan bahwa “analisis jabatan didefinisikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistemik.”

Analisis jabatan merupakan langkah yang harus dilaksanakan sebelum diadakan perekrutan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk menentukan karakteristik kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk masing-masing jabatan/pekerjaan, serta menentukan kuantitas kebutuhan tenaga kerja untuk pekerjaan tersebut. Pelaksanaan analisis jabatan memungkinkan pekerjaan yang diperoleh akan sesuai dengan karakteristik pencari kerja sehingga hasil pekerjaan bisa optimal.

Bimbingan kejuruan adalah istilah lain dari bimbingan pekerjaan atau bimbingan jabatan. Peran pekerja bimbingan mengandung makna tersendiri dan menempati kedudukan yang penting dalam proses bimbingan jabatan. Pekerja bimbingan biasa disebut “konselor” atau “guru karier” (*careers teacher*, atau *careers master*) bahkan sering disebut “*Vocational advisor*” (penasihat pekerjaan) (Hamalik: 1990: 105).

Prinsip dalam bimbingan adalah adanya proses pertukaran informasi untuk menghasilkan nasihat kejuruan yang lebih baik. Bimbingan kejuruan merupakan penyajian alternatif informasi sesuai dengan situasi individu. Keputusan tentang informasi mana yang dipilih dan dimanfaatkan oleh individu, mereka sendirilah yang menentukan. Mengenai bimbingan kejuruan, Herr dalam Manrihu (1992: 18-19) menyatakan bahwa

Bimbingan karier adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan kariernya... (Manrihu, 1992).

Manrihu (1992: 25-26) mengemukakan prinsip-prinsip dalam bimbingan karier, diantaranya: (1) mengingat tujuan utama pendidikan dalam menyiapkan setiap individu untuk suatu karier yang sesuai preferensi individu, (2) pendidikan karier harus menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari persiapan kerja, (3) pendidikan karier mengambil bagian dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan membuka kesempatan berkarier bagi siswa, dan (4) lembaga-lembaga pendidikan harus berupaya memenuhi tujuan tersebut. Keberlangsungan bimbingan jabatan dalam dunia pendidikan yang mempersiapkan lulusannya untuk masuk ke dunia kerja sangat diperlukan. Bimbingan jabatan sangat diperlukan dalam membantu siswa/calon tenaga kerja untuk memilih pekerjaan yang sesuai.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa bimbingan jabatan adalah bantuan layanan yang diberikan kepada pencari kerja. Bimbingan jabatan memungkinkan calon tenaga kerja untuk mengetahui dan mengenali potensi diri serta gambaran mengenai dunia kerja. Bimbingan jabatan dilaksanakan untuk membantu pencari kerja mengenali serta mengembangkan potensi diri dalam rangka pemilihan, perencanaan dan persiapan untuk masuk ke dunia kerja yang sesuai dengan minat, bakat serta keterampilan yang dimiliki.

Informasi mengenai uraian pekerjaan menjadi penting dalam proses bimbingan jabatan. Sastrohadiwiryono (2003: 127) menyatakan bahwa “uraian pekerjaan adalah rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan”. Selain dijelaskan mengenai rincian pekerjaan masing-masing tenaga kerja, perlu juga dijelaskan mengenai informasi tentang

kualifikasi (persyaratan) yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang akan memangku jabatan tertentu. Lebih lanjut Sastrohadiwiryono (2003: 127) menjelaskan mengenai informasi tentang persyaratan yang harus dipenuhi tenaga kerja diantaranya

- 1) Syarat pendidikan;
- 2) Syarat pengalaman;
- 3) Syarat kesehatan menyangkut kondisi diri tenaga kerja, misal tidak berkacamata, tidak buta warna, dll;
- 4) Syarat fisik menyangkut tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, umur;
- 5) Syarat lain, misalnya status perkawinan, kepribadian, penampilan menarik, pandai berkomunikasi, berwibawa, dll.

Bimbingan jabatan dilakukan berdasarkan informasi yang dihimpun dari dunia kerja. Informasi yang diberikan dalam bimbingan jabatan harus sesuai dengan kondisi sebenarnya. Siswa/lulusan diharapkan mengambil keputusan yang tepat dalam membangun karir, berdasarkan informasi tersebut.

c. Pelayanan Perantara Kerja

Bursa Kerja Khusus memiliki peran dalam pelayanan perantara kerja. Mekanisme pelayanan perantara kerja atau biasa disebut dengan antar kerja yaitu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantara kerja. Antar kerja dikategorikan menjadi antar kerja lokal (AKL), antar kerja daerah (AKAD) serta mekanisme antar kerja antar negara (AKAN). AKAL adalah sistem penempatan tenaga kerja dalam 1 daerah kabupaten/kota atau lebih dari 1 daerah kabupaten/kota dalam 1 daerah provinsi. AKAD adalah sistem penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi dan AKAN adalah sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri. (Disnakertrans DIY, 2017:1

Sistem antar kerja meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, serta penempatan kerja. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh Lembaga Penempatan Tenaga Kerja (LPTK). LPTK menghimpun informasi lowongan pekerjaan dari dunia kerja, serta informasi pencari kerja dan kompetensi yang dimiliki. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja kemudian mencocokkan data pencari kerja dengan data lowongan pekerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menjelaskan bahwa tugas pelayanan perantara kerja meliputi: (1) pelayanan kepada Pencari Kerja; (2) pelayanan kepada Pemberi Kerja; (3) pencarian lowongan pekerjaan; (4) pencocokan antara Pencari Kerja dengan lowongan pekerjaan; (5) Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan luar hubungan kerja; (5) Tindak lanjut Penempatan Tenaga Kerja; dan (6) Pelaporan Penempatan Tenaga Kerja secara berkala.

Bursa Kerja Khusus melaksanakan tugas-tugas pelayanan perantara kerja sebagai berikut:

1) Melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan

Bursa Kerja Khusus berperan untuk memastikan ketersediaan informasi lowongan pekerjaan. Selain menunggu informasi yang masuk, BKK juga perlu untuk aktif untuk mencari informasi lowongan. BKK perlu menjalin komunikasi dengan instansi pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan, serta mencari lowongan kerja dari perusahaan/ DU/DI. BKK dapat menjalin kerjasama dengan instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, dan kerja sama

dengan Dunia Usaha/Dunia Industri secara langsung melalui kunjungan kerja, kunjungan industri, maupun dalam berbagai kesempatan.

Informasi lowongan pekerjaan yang dimiliki BKK harus dikelola dengan baik dan terus perbaharui setia bulannya. Jumlah lowongan dirinci menurut jenis pendidikan, kelompok jabatan serta golongan pokok sektor. Lowongan pekerjaan juga dikelompokkan berdasarkan lowongan yang belum terpenuhi bulan lalu, lowongan yang terdaftar bulan ini, lowongan yang dihapuskan bulan ini serta lowongan yang belum terpenuhi bulan ini. (Disnakertrans, 2017: 18)

2) Pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan

Tujuan BKK adalah memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan keterampilanya. BKK perlu melakukan pencocokan informasi antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Pencocokan dilakukan terhadap informasi mengenai lowongan pekerjaan dan persyaratan yang diperlukan terhadap suatu pekerjaan, dengan informasi pencari kerja.

Informasi pencari kerja meliputi informasi mengenai jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan serta kompetensi/keahlian yang dimiliki. Informasi lowongan pekerjaan setidaknya memuat jumlah lowongan pekerjaan, jenis pekerjaan, jenis jabatan dan syarat-syarat jabatan, tempat kerja, kondisi kerja, waktu kerja, upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya, syarat jenis kelamin dan usia, pendidikan dan/kompetensi kerja, serta jangka waktu pemenuhan tenaga kerja. Informasi tersebut bersifat terbuka dan dapat diketahui oleh setiap pencari kerja (Permenaker RI Nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja).

3) Rekrutmen Tenaga Kerja

Ada beberapa tahapan yang harus dilalui sebelum seseorang dapat bekerja. Tahapan tersebut dikenal sebagai proses rekrutmen tenaga kerja. Rekrutmen merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga/instansi/perusahaan. Menurut Harvey & Bowin (Rachmawati, 2008: 84) *“Recruiting may be defined as the process of seeking, attracting and identifying a pool of qualified candidates in sufficient numbers to fill current and future workforce needs”*. Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar sesuai kriteria dalam jumlah yang mencukupi untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan yang akan datang.

Kegiatan rekrutmen diawali dari pengajuan lamaran calon karyawan dan diakhiri dengan diterima atau ditolaknya calon karyawan tersebut. Kegiatan rekrutmen tidak terlepas dari aktifitas manajemen sumber daya manusia yang lain. Aktifitas manajemen SDM yang dimaksud seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja promosi dan mutasi, jenjang karier, kompensasi, serta hubungan industrial karyawan. Proses rekrutmen bisa dilakukan oleh departemen personalia atau departemen SDM, tetapi bisa juga dilaksanakan oleh sebuah lembaga independen di luar organisasi. Lembaga independen tersebut bekerjasama atau disewa oleh organisasi untuk melaksanakan rekrutmen secara lebih profesional. (Rachmawati, 2008: 85)

Rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh organisasi publik maupun swasta mengenal teknik-teknis rekrutmen sebagai berikut: (1) *Centralized Recruitment*

Technique; (2) *Decentralized Recruitment Technique*; dan (3) *Name Request*. Pemilihan teknik rekrutmen tergantung pada seberapa besar perusahaan tersebut, aspek biaya yang tersedia, serta aspek banyaknya kebutuhan tenaga kerja. Teknik tersentralisasi (*centralized*), biasa digunakan untuk menangani rekrutmen tenaga kerja dalam jumlah banyak, karena dalam sekali rekrutmen dapat merekrut sejumlah besar pegawai untuk memenuhi kebutuhan beberapa departemen. Rekrutmen terdesentralisasi (*decentralized*), memberikan kewenangan pada masing-masing bagian/departemen untuk melakukan rekrutmen tersendiri, sehingga kemungkinan memerlukan biaya yang lebih besar. Rekrutmen dengan teknik *Name Request*, mengatur agar departemen yang membutuhkan dapat mengajukan nama untuk mengisi suatu jabatan. Nama tersebut diberikan pendapat/masukan oleh birokrat atau orang yang ditunjuk untuk melihat apakah orang yang diajukan sesuai dengan yang dibutuhkan (Rosidah, 2009: 180-183).

Rachmawati (2008: 91-96) menyatakan bahwa “perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu internal dan eksternal”. Rekrutmen internal berarti bahwa calon pengisi posisi tertentu dicari dan diseleksi dari tenaga kerja yang ada dalam organisasi saat ini. Rekrutmen internal dapat berupa job posting, referensi manajemen, serta melalui serikat buruh. Rekrutmen tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Rekrutmen eksternal dilakukan melalui pelamar langsung berdasarkan referensi, iklan surat kabar dan majalah, agen tenaga kerja pemerintah, agen tenaga kerja swasta, sewa (*leasing*), serta open house. Pendapat lain disampaikan oleh Rosidah (2009: 183-187) bahwa saluran-saluran yang dapat digunakan dalam rekrutmen diantaranya:

Job posting (Maklumat pegawai), *Skills inventory* (Persediaan keahlian), *Referrals* (Rekomendasi pegawai), *Walks in, Writes in*, Rekrutmen dari Perguruan Tinggi, *Open House*, *Advertising* (Pengiklanan), *Employment agencies* (Agen Penempatan Tenaga Kerja), Perusahaan Konsultan Manajemen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga kerja merupakan proses pencarian, penemuan, serta penarikan calon tenaga kerja yang berminat dan memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria tenaga kerja yang diperlukan. Teknik rekrutmen tenaga kerja disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Saluran rekrutmen dapat berasal dari internal, yang merupakan rekrutmen dari karyawan yang memang sudah bekerja atau pernah bekerja di perusahaan tersebut, melalui proses mutasi, promosi, serta aktivasi karyawan. Sedangkan sumber yang kedua adalah sumber eksternal, yang berarti karyawan berasal dari luar perusahaan tersebut, yang pernah bekerja di tempat lain serta calon karyawan yang baru pertama kali bekerja. Rekrutmen dapat dilakukan sendiri oleh perusahaan maupun melalui lembaga Penempatan Tenaga Kerja.

4) Seleksi Tenaga Kerja

Seleksi merupakan bagian dari proses manajemen SDM yang berkelanjutan. Proses selanjutnya setelah rekrutmen pegawai adalah perusahaan akan melakukan seleksi dan penempatan pegawai. Sejumlah pelamar yang ada akan menjalani proses seleksi pegawai melalui prosedur tes yang telah ditetapkan. Sudut pandang definitif menyatakan bahwa yang disebut dengan seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan

apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Rosidah, 2009: 189).

Sastrohadiwiryo (2003: 150) mendefinisikan seleksi tenaga kerja sebagai “kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta memprediksi kemungkinan keberhasilan/ kegagalan individu dalam pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.” Pendapat lainnya dikemukakan Handoko dalam Rachmawati (2008: 99) bahwa “seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak”. Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul.

Pelaksanaan seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi. Proses seleksi pada umumnya dimulai dengan seleksi berkas, atau pengumpulan berkas administratif. Standar tahapan seleksi dijelaskan oleh French dalam Rosidah (2009: 191-192) bahwa prosedur seleksi terdiri dari: (1) Lamaran kerja lengkap; (2) Wawancara penyaringan awal; (3) Testing; (4) Penyelidikan latar belakang; (5) Wawancara untuk seleksi mendalam; (6) Pemeriksaan fisik; (7) Penawaran pegawai.

5) Penempatan Tenaga Kerja

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menyebutkan bahwa “Penempatan

Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan”. Penempatan Tenaga Kerja memberikan peluang bagi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan melalui proses yang telah ditentukan. Sastrohadiwiryono (2003: 162) menjelaskan bahwa

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya.

Penempatan tenaga kerja merupakan upaya untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pemberi kerja, dengan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi dan minat dari pencari kerja. Penjelasan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Penempatan tenaga kerja pada hakikatnya adalah penempatan sumber daya manusia untuk tugas dan pekerjaan tertentu. Calon tenaga kerja harus mengerti tentang segala risiko, wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan yang akan dijalanni. Menurut Ardana, dkk (2012: 82), bahwa :

Penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinyu dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja merupakan sebuah proses pelayanan yang disediakan bagi calon tenaga kerja (pencari kerja) untuk dapat memilih dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Penempatan tenaga kerja didasarkan pada kebutuhan dari dunia kerja serta kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja tersebut. Penempatan tenaga kerja harus mempertimbangkan aspek kecocokan antara pencari kerja dengan pekerjaan yang akan dilakukan, serta memberikan pemahaman mengenai risiko dari tanggungjawabnya sebagai karyawan. Penempatan tenaga kerja dapat dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 039 Tahun 2016 tentang Penempatan tenaga Kerja yang menyatakan bahwa “Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja terdiri atas: (1) Instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan (2) Lembaga swasta berbadan hukum”.

Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam penjelasan di atas adalah instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di pusat, Dinas Provinsi, atau Dinas Kabupaten/Kota. Instansi tersebut melaksanakan fungsi Penempatan Tenaga Kerja dan perluasan kesempatan kerja. Lembaga swasta berbadan hukum yang dimaksud di atas adalah Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS). Lembaga tersebut wajib memiliki SIU LPTKS dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (Permenaker RI No.039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja).

BKK memiliki beberapa batasan dalam menjalankan fungsi penempatan tenaga kerja yaitu BKK hanya dapat menempatkan lulusan dari satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang bersangkutan. BKK dilarang untuk menempatkan tenaga kerja diluar alumninya. Selain itu, BKK tidak diperkenankan untuk menyalurkan lulusan ke luar negeri. BKK dapat melakukan penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui kerjasama dengan Perusahaan Jasa Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (Permenaker RI Nomor 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja).

6) Pelaporan Penempatan Tenaga Kerja Secara Berkala

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menjelaskan bahwa “LPTKS yang memperoleh izin dan BKK yang memperoleh tanda daftar dari Kepala Dinas Kabupaten/Kota wajib menyampaikan laporan Penempatan Tenaga Kerja dan laporan kegiatan BKK kepada Kepala Dinas Kabupaten/Kota”. Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa laporan Penempatan tenaga Kerja disampaikan setiap bulanya kepada Kepala Dinas Kabupaten/Kota. Laporan tersebut meliputi:

- a) data Pencari Kerja yang terdaftar;
- b) data lowongan kerja yang terdaftar;
- c) data Pencari Kerja yang telah ditempatkan; dan
- d) penghapusan pendaftaran Pencari Kerja dan lowongan kerja.

Laporan tersebut disampaikan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sesuai dengan format yang telah diatur dalam Permenaker RI nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. BKK yang menyelenggarakan kegiatan pameran kesempatan kerja (*job fair*), diwajibkan pula untuk membuat laporan penyelenggaraan *job fair* kepada Kepala Dinas

Kabupaten/Kota. Laporan tersebut disampaikan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah diselenggarakan *job fair*. Laporan tersebut meliputi jumlah pencari kerja, jumlah perusahaan yang terlibat, jumlah lowongan yang tersedia, dan jumlah tenaga kerja yang ditempatkan (Permenaker RI nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja).

d. Kerjasama dengan DU/DI

Kerjasama antara sekolah/BKK dengan dunia kerja/dunia industri (DU/DI) merupakan hal yang penting. Kerjasama yang baik dengan dunia industri diharapkan dapat membantu lulusan sekolah kejuruan dalam menyesuaikan diri untuk masuk ke DU/DI. Kesiapan lulusan untuk masuk ke dunia kerja diharapkan dapat meningkatkan keterserapan lulusan ke dunia kerja yang merupakan indikator keberhasilan sekolah kejuruan. Kerjasama antara sekolah dengan DU/DI merupakan simbiosis mutualisme yang bermanfaat bagi sekolah, siswa/lulusan, maupun bagi DU/DI.

Kerjasama antara dunia pendidikan dengan masyarakat/DU/DI disebutkan dalam pasal 4 Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan. Lebih lanjut dalam penjelasannya disebutkan bahwa “Memberdayakan semua komponen masyarakat berarti pendidikan diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat dalam suasana kemitraan dan kerjasama yang saling melengkapi dan memperkuat”. Kerjasama yang terjalin baik antara sekolah dengan DU/DI dapat mendukung dan

mempermudah tugas dari sekolah dan meningkatkan mutu sekolah dengan meningkatnya keerserapan lulusan ke dunia kerja.

Hubungan yang baik dengan dunia DU/DI, akan meningkatkan peluang sekolah untuk menerima informasi lowongan pekerjaan dari DU/DI. Beban Sekolah/BKK untuk mencari lowongan pekerjaan akan sedikit berkurang. Semakin banyak kerjasama yang dijalin, semakin banyak pula informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja yang bisa didapatkan. Pendapat Abuzar dalam Yulianto (2014:23) terdapat beberapa keuntungan yang diperoleh melalui kerjasama sekolah dengan DU/DI, antara lain: (1) Siswa dapat melihat secara langsung peranan teknologi dalam dunia usaha sehingga saat bekerja tidak canggung lagi berinteraksi dengan teknologi dalam dunia usaha, (2) Siswa dapat termotivasi untuk berkreasi dan berinovasi, (3) Mampu meningkatkan mutu lulusan SMK, (4) Lebih mudah mendesain kurikulum yang berbasis kompetensi karena langsung memenuhi kebutuhan dunia usaha, dan (5) Pemangku kebijakan SMK dapat merekomendasikan siswa-siswi yang berprestasi dalam rangka pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dari industri.

Sebagai lembaga pendidikan kejuruan, orientasi pendidikan yang dilaksanakan di SMK harus berorientasi pada dunia kerja/dunia industri, sehingga perlu adanya kerjasama yang dijalin. Menurut Sudira (2012: 24) “kerjasama pihak penyelenggara pendidikan vokasi dengan DU/DI mutlak diperlukan baik berkaitan dengan pengembangan standar-standar kompetensi, pelatihan kompetensi produktif, sertifikasi dan juga rencana penyerapan lulusan. Efektivitas pendidikan

vokasi diukur dari jumlah lulusan yang terserap dan bekerja di DU/DI atau berwirausaha”.

Pendapat lain disampaikan oleh Djojonegoro dalam Sandika, dkk (2017: 248) yang menyatakan bahwa *“Partnership/cooperation between education and business sector is necessary, because the school system (vocational education) and economic systems (world of work) is actually dependent on each other.”* Artinya adalah kerjasama antara sektor pendidikan dan sektor usaha adalah sebuah kebutuhan, karena sistem pendidikan kejuruan dan dunia kerja saling tergantung satu sama lain. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa perlu adanya jalinan kerjasama antara sekolah dengan dunia kerja dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan. Hal tersebut demi kepentingan bersama dalam pemenuhan kebutuhan. Kecocokan antara lulusan sekolah kejuruan dengan kebutuhan tenaga kerja menjadi prinsip dasar dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah kejuruan. Kerjasama antara sekolah dengan DU/DI dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk program kegiatan. Sekolah dapat melaksanakan kerjasama dengan industri dan perusahaan antara lain program permagangan/PKL, program pelatihan ketrampilan, program produksi (Produk Inovatif), dan program penyaluran lulusan.

Bursa Kerja Khusus melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerjasama dengan DU/DI diantaranya: (1) merencanakan program kerja hubungan industri untuk setiap program studi; (2) melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin; (3) menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam sinkronisasi

kurikulum, pelatihan, dan penempatan tamatan; serta (4) melakukan pemetaan DU/DI (<http://bkk.ditsmk.net/about>). Pola dan bentuk kerjasama antara sekolah dengan DU/DI dapat dilaksanakan dalam berbagai bentuk dan diimplementasikan dalam berbagai program kegiatan. Yulianto (2014: 23) menjelaskan bahwa efektivitas kerjasama antara SMK dengan DU/DI tersebut dilakukan dalam bentuk:

- 1) praktek kerja industri (prakerin)
- 2) uji kompetensi kejuruan (UKK)
- 3) *on the job training* (OJT) guru
- 4) bantuan peralatan praktek dan beasiswa dari industri
- 5) unit produksi (UP)
- 6) *recruitment*/penempatan tamatan

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai bentuk maupun pola kerjasama yang telah dijelaskan di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan mengenai manfaat kerjasama antara sekolah dengan DU/DI. Kerjasama yang dilakukan dapat berperan untuk meningkatkan mutu dan kualitas SDM/lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hal tersebut akan memperbesar peluang keterserapan lulusan untuk bekerja. Selain itu, hubungan yang baik dengan DU/DI dapat memberikan kepercayaan yang besar pada sekolah, sehingga DU/DI bisa mendapatkan tenaga kerja dari siswa/lulusan yang direkomendasikan.

e. Penelusuran Lulusan

Penelusuran lulusan (*tracer study*) merupakan bagian integral dari penyelenggaraan pendidikan khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Alumni atau lulusan menjadi salah satu indikator pencapaian mutu pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Penelusuran lulusan menjadi dasar dalam melihat sejauh mana ketercapaian tujuan pendidikan yang dilaksanakan di SMK.

Selain hal tersebut, penelusuran lulusan juga menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan berbagai kebijakan.

Aktivitas para lulusan/alumni setelah selesai menempuh masa pendidikan di SMK, dapat menjadi bahan evaluasi dan penilaian keberhasilan proses pendidikan di SMK. Aktivitas lulusan dapat memberikan gambaran sejauh mana ilmu yang dipelajari disekolah dapat diterapkan di dunia kerja. Aktivitas tersebut memberikan gambaran apakah ilmu yang dipelajari sudah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Sukardi (2011:197) mengenai kinerja lulusan dikatakan bahwa

Kinerja lulusan dapat dilihat dari jumlah lulusan yang bekerja pada bidang yang relevan, tempat mereka bekerja, cara mereka mendapatkan pekerjaan, manfaat ilmu pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dari lembaga pendidikan, perkembangan karier mereka di dunia kerja, jabatan yang mereka sandang, dan lain sebagainya.

Penelusuran lulusan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengetahui data persebaran alumni/lulusan, berupa data pekerjaan dan perjalanan karir. Data mengenai aktivitas alumni setelah lulus, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja dikumpulkan sebagai referensi dalam berbagai hal. Menurut Suyati dalam Harnita (2017: 11) disebutkan bahwa

Tracer study adalah studi penelusuran alumni untuk mengetahui kegiatan alumni setelah lulus dari Perguruan Tinggi, transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja, situasi kerja, pemerolehan kompetensi, dan penggunaan kompetensi dalam pekerjaan dan perjalanan karir.

Penelusuran lulusan adalah proses mencari jejak alumni yang telah dididik di sekolah, dan tersebar di berbagai lapangan kerja. Informasi yang didapatkan dari penelusuran lulusan ini, diharapkan dapat menjadi bekal untuk pengembangan jaringan kerja antar alumni, almamater, serta pengembangan

proses pembelajaran. Pelacakan jejak alumni dilakukan untuk (1) menangkap sinyal pasar kerja melalui kacamata alumni/lulusan, (2) melihat hubungan sekolah dengan pasar kerja, (3) mendapatkan umpan balik sebagai bekal bagi perbaikan mutu pendidikan, dan (4) membangun jaringan alumni (Sukardi, 2011: 198).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelusuran lulusan merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan proses pendidikan pendidikan kejuruan. Penelusuran lulusan dilakukan untuk mendapatkan data riil mengenai kondisi lulusan setelah mereka selesai menempuh pendidikan di sekolah. Data tersebut, diharapkan dapat berguna untuk memperbaiki proses pengajaran di sekolah sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja. Data tersebut sebagai referensi untuk membantu lulusan lain dalam mencari pekerjaan dan mendapatkan informasi mengenai lapangan kerja. Penelusuran alumni merupakan salah satu upaya tindak lanjut dari penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh BKK. Setelah lulusan tersalurkan ke dunia kerja, tentunya BKK perlu untuk mengetahui detail informasi mengenai jenjang karir lulusannya. Hal tersebut menjadi salah satu indikator sejauh mana BKK berperan dalam menyalurkan lulusan SMK.

3. Kelembagaan Bursa Kerja Khusus

Penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus telah diatur oleh pemerintah Republik Indonesia melalui berbagai aturan yang telah diterbitkan. Berbagai aturan tersebut diantaranya undang-undang dan peraturan lembaga pemerintahan yang terkait. Keberadaan Bursa Kerja Khusus bermula dari adanya kesepakatan antara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI dengan Departemen Tenaga

Kerja RI dalam Perjanjian kerjasama Nomor: 076/U/1993 dan Nomor: Kep. 2015. MEN/1993 tentang Pembentukan Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah dan Tinggi. Kesepakatan tersebut ditindaklanjuti dengan Keputusan Bersama Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Depdikbud RI dan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Depnaker RI Nomor: 009/C/KEP/U/1994 dan Nomor: Kep. 02/BP/1994 tentang Pembentukan Bursa Kerja Khusus di Satuan Pendidikan Menengah dan Pemanduan Penyelenggaraan Bursa Kerja.

Peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dapat terus berkembang seiring berjalanya waktu. Peraturan terbaru yang keluar yang mengatur Bursa Kerja Khusus adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Diterbitkannya Permenaker RI No. 039 Tahun 2016 dinyatakan bahwa beberapa aturan terdahulu tidak lagi berlaku. Berikut ini adalah dasar hukum sebagai acuan dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus yang berlaku saat ini:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Kelembagaan BKK berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh BKK. Pambayun (2014: 250) menyebutkan sumber daya BKK terdiri dari : a) BKK sebagai sebuah lembaga/organisasi; b) sumber daya manusia yang dimiliki BKK; b) sarana dan prasarana penunjang; dan c) anggaran dana untuk operasional BKK. BKK sebagai sebuah lembaga/organisasi berarti bahwa BKK memiliki legalitas dan kelengkapan lembaga sebagai sebuah pedoman dalam

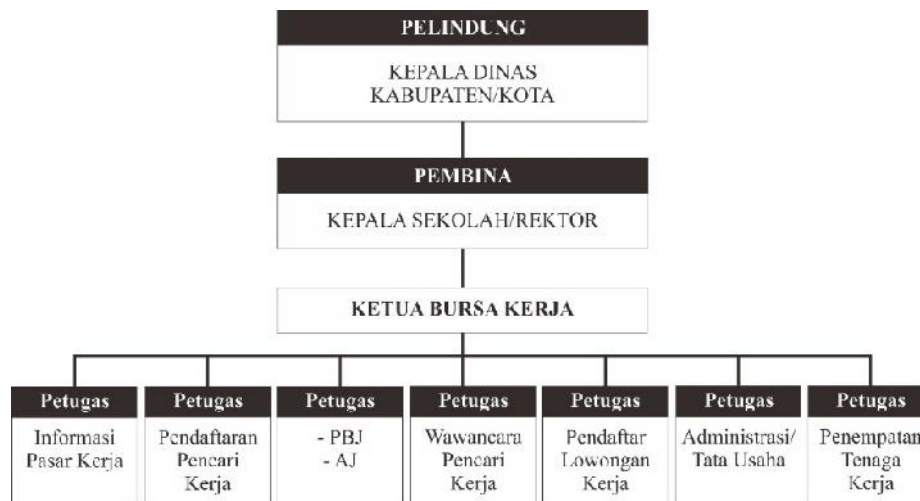
menjalankan lembaga BKK. Penjelasan lebih lanjut mengenai kelembagaan BKK sebagai berikut:

a. Kelengkapan Lembaga

Bursa Kerja Khusus memerlukan berbagai kelengkapan lembaga dalam menjalankan tugasnya. BKK sebagai sebuah lembaga berarti bahwa BKK memerlukan legalitas berdirinya lembaga. Bursa Kerja Khusus perlu memiliki kelengkapan perizinan pendirian BKK. Izin pendirian BKK disebut dengan Surat Tanda Daftar BKK sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Surat Tanda Daftar BKK SMK dikeluarkan oleh instansi pemerintah yang menangani urusan ketenagakerjaan di tingkat kabupaten/kota. Supartimah (2015, 24-25) menyatakan bahwa keberhasilan penyelenggaraan lembaga BKK dapat dilihat dari pemenuhan kelengkapan perizinan pendirian BKK dari instansi yang bertanggung jawab serta adanya struktur organisasi BKK.

Struktur Organisasi Bursa Kerja Khusus adalah upaya untuk menjalankan fungsi manajerial. Struktur organisasi BKK dimaksudkan untuk menciptakan keteraturan dan pembagian kerja. Adanya struktur organisasi BKK diharapkan dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKK untuk mencapai tujuan yang diharapkan. BKK dibentuk oleh kepala satuan pendidikan menengah/tinggi melalui surat keputusan dan didaftarkan kepada kepala Dinas Kabupaten/Kota yang menangani ketenagakerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka pengurus BKK bertanggung jawab kepada Dinas Kabupaten/Kota dinas terkait secara otomatis terlibat dalam struktur kepengurusan BKK. Adapun

Bagan Struktur Organisasi BKK dalam lampiran Permenaker RI nomor 039 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja sebagaimana gambar 1 berikut:



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi BKK
Sumber: Menaker RI, (2016: 11)

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah dalam Pambayun (2014: 39), menuliskan deskripsi tugas dari masing-masing bagian organisasi BKK. Deskripsi tugas berfungsi untuk menjabarkan tugas-tugas apa saja yang harus dilaksanakan dalam setiap jabatan, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam tugas dan kewenangan. Deskripsi tugas pengurus BKK dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- 1) Pelindung memiliki tugas untuk melaksanakan pembinaan kepada BKK tentang penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus (BKK).
- 2) Pembina memiliki tugas untuk memberikan ijin pendirian BKK dan memberikan bimbingan terkait pengelolaan lembaga, dan hal-hal teknis lain yang dipandang perlu.

- 3) Pimpinan BKK bertugas untuk merencanakan dan membuat dan mengkoordinir pelaksanaan, serta melaporkan pelaksanaan program-program kerja BKK.
- 4) Petugas informasi pasar kerja bertugas untuk menerima permintaan tenaga kerja dari perusahaan dan mencari informasi lowongan kerja.
- 5) Petugas pendaftaran lowongan pekerjaan memiliki tugas untuk mencatat setiap lowongan pekerjaan yang kemudian mengumumkan formasi lowongan pekerjaan yang ada, dan melaporkan lowongan pekerjaan yang ada.
- 6) Petugas pendaftaran pencari kerja memiliki tugas untuk mengelola pendaftaran dan pendataan calon tenaga kerja.
- 7) Petugas wawancara pencari kerja memiliki tugas untuk melakukan kegiatan wawancara terhadap calon tenaga kerja sebagai bahan pertimbangan tim seleksi tenaga kerja.
- 8) Petugas Diklat dan Bimbingan Jabatan (Petugas ABJ/AJ) memiliki tugas untuk memberikan bekal terkait *softskill* dan *hardskill* yang dibutuhkan di dunia kerja. Petugas juga bertugas untuk menganalisa lowongan pekerjaan, serta memberikan layanan konsultasi bagi calon tenaga kerja.
- 9) Petugas Administrasi/Tata Usaha memiliki tugas untuk mengelola persuratan, menghimpun data pencari kerja dan lowongan pekerjaan, serta menghimpun data penempatan tenaga kerja dalam bentuk laporan bulanan.

b. Sumber Daya Manusia

Permenakertrans RI Nomor 039 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menyebutkan bahwa BKK setidaknya memiliki personil/Sumber Daya

Manusia yang menangani: (1) IPK (Informasi Pasar Kerja), (2) Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan, dan (3) Perantaraan Kerja. Personil tersebut diluar dari personil yang menjalankan fungsi manajerial dan kepemimpinan BKK. Sumber Daya Manusia pengelola BKK setidaknya dapat menjalankan tugas sebagaimana deskripsi tugas pada penjelasan di atas yaitu 8 orang. Beban kerja dalam menjalankan tugas-tugas tersebut dapat dibagi dan dibebankan kepada pengurus BKK jika jumlahnya mencukupi. Pambayun (2014: 555) menjelaskan bahwa ketidaksesuaian dan kekurangan personil pengurus BKK menyebabkan beban kerja pengurus BKK terlalu tinggi. Beban kerja masing-masing pengurus akan berkurang jika jumlah personil pengurus BKK semakin banyak.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia BKK dibutuhkan tidak hanya dari segi kuantitas saja melainkan juga dari segi kualitas. Pambayun (2014: 255) menjelaskan lebih lanjut bahwa pengembangan kompetensi pengurus BKK perlu diperhatikan. Keberhasilan pengelolaan BKK ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh pengurus BKK dalam menjalankan tugasnya. Dijelaskan dalam Permenakertrans RI No 039 tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan bahwa personil yang bertugas di BKK wajib mengikuti bimbingan teknis antarkerja yang dilaksanakan oleh pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pusat, Dinas Provinsi, Dinas Kabupaten/Kota, atau bekerja sama dengan instansi terkait lainnya.

c. Fasilitas BKK

Penyelenggaraan kelembagaan Bursa Kerja Khusus dilihat pula dari ketersediaan sarana pendukung. Sarana/fasilitas yang memadai memudahkan

BKK dalam menyelenggarakan program-program BKK untuk menyalurkan lulusan. Fasilitas BKK terdiri dari ruangan sekretariat, ruang untuk melaksanakan program, alat tulis kantor, komputer, papan pengumuman, serta alat komunikasi. Supartimah (2015: 63-64) menjelaskan mengenai fasilitas yang diperlukan oleh BKK diantaranya (1) ruang BKK yang digunakan sebagai ruang pelayanan pencari kerja dan ruang tunggu pencari kerja, (2) fasilitas kursi dan meja yang berfungsi sebagai tempat duduk pencari kerja, meja & kursi penerima tamu, meja petugas administrasi, (3) fasilitas komputer/laptop, printer, (4) alat tulis kantor seperti buku, penggaris, formulir-formulir, (5) almari/kabinet sebagai tempat penyimpanan dokumen BKK, (6) fasilitas komunikasi (telepon), dan (7) papan pengumuman/papan informasi lowongan pekerjaan.

BKK memerlukan anggaran dana dalam menyelenggarakan berbagai program. Pambayun (2014: 255) menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya BKK memerlukan pendanaan yang cukup besar. Ketersediaan dana dapat berpengaruh pada kinerja BKK dalam mewujudkan tujuan dan program yang telah direncanakan. Adanya alokasi anggaran bagi BKK juga menunjukkan kepedulian dan perhatian sekolah maupun pemerintah dalam penyelenggaraan Bursa Kerja Khusus. Anggaran dana yang dimiliki oleh BKK dapat digunakan untuk menjalankan berbagai program yang telah disusun oleh BKK.

4. Pendukung dan Penghambat Bursa Kerja Khusus

Pemasaran merupakan kegiatan untuk menyalurkan gagasan, barang, dan jasa kepada konsumen. Pemasaran lulusan SMK merupakan kegiatan dan upaya dalam menyalurkan produk pendidikan menengah kejuruan ke dunia kerja.

Lulusan merupakan produk dari proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Berdasarkan kategori tersebut, faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat pemasaran lulusan SMK dapat didasarkan pada unsur-unsur yang ada dalam kegiatan pemasaran. Unsur-unsur tersebut dikenal oleh para ahli dengan sebutan bauran pemasaran.

Mengenai bauran pemasaran, Kotler (2002:490) mendefinisikan bauran pemasaran sebagai “...perangkat alat pemasaran taktis yang dapat dikendalikan, produk, harga distribusi, dan promosi yang dipadukan oleh perusahaan untuk menghasilkan tanggapan yang diinginkan perusahaan dalam pasar sasaran”. Bauran pemasaran merupakan faktor-faktor yang harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuan dari pemasaran produk. Pemanfaatan & pengelolaan bauran pemasaran yang baik diharapkan dapat meningkatkan hasil pemasaran.

Ada 4 faktor bauran pemasaran menurut Winardi (1989: 12) yang dikenal dengan 4P, yaitu: (1) produk (*product*); (2) tempat (*place*); (3) promosi (*promotion*); dan (4) harga (*price*). Faktor-faktor inilah yang dapat mempengaruhi pemasaran suatu produk. Selain 4 faktor tersebut, Booms & Bitner dalam Kotler (2002: 493) menambahkan 3 faktor lagi yang disebut dengan 3P, yaitu: (1) orang (*people*); (2) bukti fisik (*physical evidence*); dan (3) proses (*process*).

Pendapat lain disampaikan oleh Lupiyoadi (2013: 92) disebutkan bahwa bauran pemasaran terdiri dari tujuh hal. Ketujuh hal tersebut memberikan pengaruh dan menentukan hasil pemasaran yang dilakukan. Ketujuh bauran pemasaran tersebut yaitu: (1) Produk (*product*) yaitu jenis jasa yang ingin ditawarkan; (2) Harga (*price*) yaitu bagaimana strategi penentuan harga; (3)

Lokasi/tempat (*place*) yaitu bagaimana sistem penyampaian yang akan diterapkan; (4) Promosi (*promotion*) yaitu bagaimana promosi yang harus dilakukan; (5) Orang/SDM (*people*) yaitu tipe kualitas dan kuantitas SDM yang akan terlibat dalam pemberian jasa; (6) Proses (*process*) yaitu bagaimana proses dalam operasi jasa tersebut; dan (7) Layanan pelanggan (*customer service*) yaitu level layanan/jasa yang akan diberikan kepada konsumen.

Bursa Kerja Khusus adalah sebuah lembaga atau organisasi. BKK melaksanakan manajemen dalam pengelolaan organisasi tersebut, sehingga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi BKK dapat didasarkan pada sumber daya dalam manajemen organisasi. Sumber daya dalam manajemen organisasi disampaikan oleh Terry (2000: 9) yaitu terdiri dari manusia (*men*), bahan (*materials*), mesin-mesin (*machines*), metode-metode (*methods*), uang (*money*), dan pasar (*market*).

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa BKK merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan kegiatan dalam upaya untuk menyalurkan lulusan SMK ke dunia kerja, sehingga ada beberapa faktor yang dapat mendukung dan menghambat BKK dalam menjalankan perannya. Faktor-faktor tersebut diantaranya:

a. Manusia

Dalam proses penyaluran lulusan ke dunia kerja, diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga pelaksana/pengelola dengan jumlah yang mencukupi. Personil yang ada juga hendaknya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Kerjasama yang baik antar pengurus juga dapat memperlancar proses pemasaran lulusan. Apabila jumlah dari pelaksana/pengelola

tidak mencukupi, kemudian kemampuan dari masing-masing personil tidak sesuai dengan bidangnya, dan tidak terjalin kerjasama yang baik antara pengurus, maka hal-hal tersebut dapat menghambat proses pemasaran lulusan.

b. Lulusan

Lulusan merupakan produk yang ditawarkan dalam penyaluran kerja oleh BKK. Kesiapan lulusan menentukan apakah lulusan tersebut dapat tersalur ke dunia kerja atau tidak. Kualitas lulusan yang baik meningkatkan kemungkinan dunia kerja tertarik menggunakan jasa lulusan dari sekolah tersebut. Lulusan adalah seseorang yang juga memiliki pemikiran & keinginan masing-masing. Pemikiran tersebut berkaitan dengan pemilihan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Hal tersebut menjadikan tidak semua lowongan kerja yang tersedia dapat diisi ketika tidak sesuai dengan keinginan dari individu.

c. Tempat dan fasilitas

Tempat untuk melakukan kegiatan pemasaran yang mudah diakses/dijangkau oleh konsumen untuk melakukan transaksi akan memudahkan konsumen serta meningkatkan kepuasan konsumen. Keberadaan tempat untuk melaksanakan tugas penyaluran lulusan memiliki andil dalam menentukan hasil penyaluran lulusan SMK. Tempat pemasaran ini bisa diartikan sebagai kantor untuk petugas penyalur lulusan (BKK), sementara dalam artian yang lebih luas dapat diartikan sebagai sarana dan berbagai fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas penyaluran lulusan SMK.

Tempat dan fasilitas pendukung yang baik, diharapkan dapat memperlancar memperlancar pemasaran lulusan SMK. Ketersediaan fasilitas yang

memadai dapat meningkatkan kemungkinan dunia kerja untuk menerima tenaga kerja dari sekolah yang bersangkutan. Keterbatasan dari tempat maupun fasilitas tentunya dapat menghambat BKK dalam menjalankan tugas-tugasnya.

d. Anggaran Dana

Anggaran merupakan unsur yang penting dalam menunjang pelaksanaan tugas BKK. Anggaran dapat digunakan untuk merealisasikan program-program yang telah disusun, meskipun tidak semua program memerlukan anggaran atau setidaknya tidak memerlukan anggaran yang besar. Ketersediaan anggaran yang mencukupi dapat menunjang program-program untuk mencapai sasaran BKK. Anggaran yang tidak mencukupi, dapat menghambat pelaksanaan kegiatan BKK.

e. Program dan promosi

Program-program yang dilakukan oleh BKK akan menunjang pencapaian BKK dalam melaksanakan penyaluran lulusan. Program yang dilaksanakan dapat meliputi program-program untuk meningkatkan kualitas SDM pengelola BKK maupun SDM yang akan disalurkan ke dunia kerja (siswa/alumni), serta program untuk menjembatani lulusan dengan dunia kerja melalui kegiatan rekrutmen, maupun kegiatan promosi lulusan dan menjalin kerjasama dengan DU/DI dalam penyaluran lulusan. Kegiatan promosi dapat memperluas kesempatan dunia kerja untuk mengetahui kualitas dari para lulusan SMK. Dunia kerja akan tertarik untuk mendapatkan tenaga kerja dari sekolah tersebut. Promosi yang baik dapat meningkatkan keinginan dunia kerja untuk menjalin kerjasama penempatan lulusan sekolah sebagai tenaga kerja. Kurangnya promosi yang dilakukan

menyebabkan lulusan ini tidak diketahui oleh dunia kerja sehingga penyaluran lulusan berjalan lambat.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian berjudul Efektivitas BKK dalam Membantu Menyalurkan Lulusan SMK Memasuki Dunia Industri di SMK Bina Karya 1 Karanganyar yang dilakukan oleh Eko Sutarno. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan teknik wawancara, kuosioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa BKK memiliki peran diantaranya: (a) Peran BKK dalam membantu meningkatkan kualitas lulusan. (b) Peran BKK dalam mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja melalui: menjalin kerjasama dengna DU/DI, Program Kunjungan Industri dan mengirimkan siswa mengikuti *Job Fair*. (c) Peran BKK dalam upaya melakukan penelusuran tamatan. Kesimpulan yang didapatkan yaitu efektivitas BKK SMK Bina Karya 1 dalam kategori efektif, namun tingkat efektivitasnya masih rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor penghambat seperti: (a) keterbatasan dana operasional, (b) keterbatasan SDM, (c) tidak semua pengelola mempunyai kompetensi, (d) SK tugas belum ada dan (e) masih kurangnya sosialisasi pemerintah terkait Undang-undang ketenagakerjaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Supartimah berjudul “Fungsi Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Menyalurkan Lulusan ke Dunia Kerja di SMK N 1

Pengasih”. Penelitian berjenis deskriptif kualitatif ini menunjukan penyebab masih banyaknya lulusan belum mendapatkan pekerjaan karena: (a) kurangnya minat lulusan untuk mendaftar pekerjaan melalui BKK, (b) kurangnya penyuluhan dan bimbingan bagi siswa yang akan mengikuti rekrutmen di DU/DI, dan (c) banyak lulusan yang tidak lolos tahapan seleksi penerimaan tenaga kerja. Hambatan BKK dalam melaksanakan fungsinya yaitu: (a) kurangnya waktu yang dimiliki pengurus BKK untuk melaksanakan fungsi BKK, (b) kesulitan dalam mengatur proses sosialisasi, rekrutmen dan seleksi, dan (c) terkendala izin orang tua dan keterbatasan dana yang dimiliki orang tua untuk memberangkatkan lulusan bekerja di luar kota/provinsi. Upaya untuk mengatasi hambatan:(a) mengatur waktu antara mengajar dan melaksanakan fungsi BKK serta adanya koordinasi antar pengurus, (b) penyesuaian antara agenda BKK dengan kalender pendidikan disertai penjadwalan ulang agenda, dan (c) sosialisasi kepada lulusan dan orang tua peserta didik mengenai ketenagakerjaan.

3. Penelitian dengan judul “Hambatan-Hambatan Penyaluran Tenaga Kerja di Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Tempel Sleman” oleh Istianingsih (2010). Kesimpulan yang didapatkan adalah bahwa BKK memiliki berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya, antara lain hambatan dalam mencari dan memberi informasi ketenagakerjaan, hambatan dalam bimbingan jabatan, hambatan dalam seleksi calon tenaga kerja, hambatan dalam melaksanakan penyaluran tenaga kerja, hambatan dalam penelusuran lulusan SMK Negeri 1 Tempel.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Sartika berjudul “Faktor Penghambat Penyaluran Lulusan ke Dunia Kerja di Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Abdi Negara Muntilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat dalam penyaluran lulusan ke dunia kerja di BKK SMK Abdi Negara Muntilan diantaranya dari segi 1) sumber daya manusia yaitu lulusan terlalu memilih-milih pekerjaan, adanya lulusan yang telah mendaftar kerja, namun mengundurkan diri secara mendadak pada saat akan seleksi dan lulusan tidak lolos seleksi fisik sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh perusahaan, salah satunya adalah tinggi badan, 2) sarana dan prasarana yaitu adanya lulusan yang sulit dihubungi ketika akan diberi informasi mengenai lowongan kerja, 3) lingkungan keluarga yaitu orang tua lulusan tidak memberikan izin kepada anaknya untuk bekerja ditempat yang jauh misalnya luar negeri dan luar propinsi, 4) pengguna tenaga kerja yaitu adanya lulusan yang telah disalurkan kerja, belum lama bekerja mereka berhenti bekerja tanpa sepengetahuan pihak perusahaan, karena lulusan merasa dibohongi oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut di atas, terdapat beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama meneliti mengenai Bursa Kerja Khusus (BKK) dan upaya penyaluran lulusan ke dunia kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Istianingsih dan Yeni Sartika lebih berfokus pada faktor penghambat BKK, dan faktor-faktor tersebut menjadi salah satu hal yang akan dibahas dalam penelitian ini. Tidak ada penelitian yang benar-benar sama persis dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Penelitian

yang dilakukan oleh penulis memiliki cakupan yang lebih luas yaitu BKK SMK yang ada di Kota Yogyakarta dan menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda.

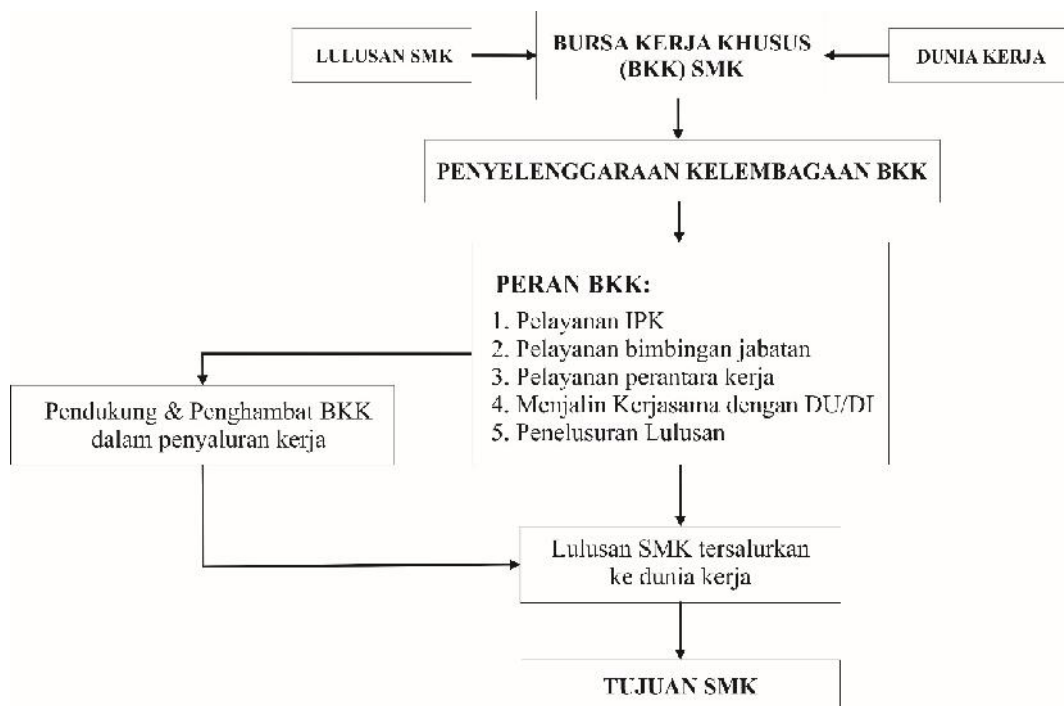
C. Kerangka Berpikir

Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja yang ada di sekolah. BKK berfungsi sebagai jembatan antara siswa/lulusan SMK dengan dunia kerja. Penyelenggaraan BKK yang baik memberikan pengaruh yang kuat dalam pelaksanaan peran BKK.

BKK memiliki beberapa peran diantaranya pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK), pelayanan bimbingan jabatan/karier, pelayanan perantara kerja, menjalin kerjasama dengan dunia usaha/dunia industri, dan penelusuran alumni/lulusan. Seluruh peran tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan SMK. Penjelasan pasal 15 UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tujuan SMK adalah untuk menyiapkan calon-calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi agar siap bekerja.

BKK menghadapi berbagai kesulitan dan kendala. Kendala yang dihadapi bisa saja muncul dari berbagai aspek seperti personil yang mengelola BKK, siswa/lulusan yang akan disalurkan, kendala dalam melakukan promosi, kendala dari sarana dan fasilitas pendukung serta berbagai kendala lain yang mungkin dihadapi oleh BKK. Kendala-kendala tersebut dapat menghambat proses

penyaluran lulusan ke dunia kerja. Selain hambatan, BKK juga memiliki berbagai potensi yang dapat mendukung tersalurnya lulusan. Tersalurnya lulusan SMK ke dunia kerja menjadi salah satu indikator ketercapaian tujuan dari penyelenggaraan pendidikan kejuruan di SMK. Gambar 2 berikut adalah skema untuk mempermudah pemahaman mengenai kerangka berfikir di atas:



Gambar 2. Skema Kerangka Berpikir

D. Pertanyaan Penelitian

Berikut adalah pertanyaan penelitian yang mewakili rumusan masalah:

1. Bagaimanakah penyaluran kerja lulusan SMK melalui BKK di Kota Yogyakarta dari aspek:
 - a. pelayanan informasi pasar kerja?
 - b. pelayanan bimbingan jabatan?
 - c. pelayanan perantara kerja?
 - d. kerjasama dengan DU/DI?
 - e. penelusuran lulusan?
2. Bagaimanakah penyelenggaraan kelembagaan BKK SMK di Kota Yogyakarta?
3. Faktor pendukung dan penghambat apakah yang dihadapi BKK dalam penyaluran kerja lulusan SMK di Kota Yogyakarta?