

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Persepsi Supervisor

a. Persepsi

Seseorang apabila melihat objek atau orang lain akan mempunyai kesan yang berbeda, kesan tersebut dipengaruhi oleh informasi yang dimiliki. Hal semacam itu sering disebut sebagai persepsi. Menurut Wibowo (2013: 59) pada hakekatnya persepsi merupakan suatu proses yang memungkinkan kita mengorganisir informasi dan menginterpretasikan kesan terhadap lingkungan sekitarnya. Persepsi terjadi melalui suatu proses dimulai ketika dorongan diterima melalui pengertian kita. Kebanyakan dorongan yang menyerang pengertian kita disaring, sisanya diorganisir dan diinterpretasikan.

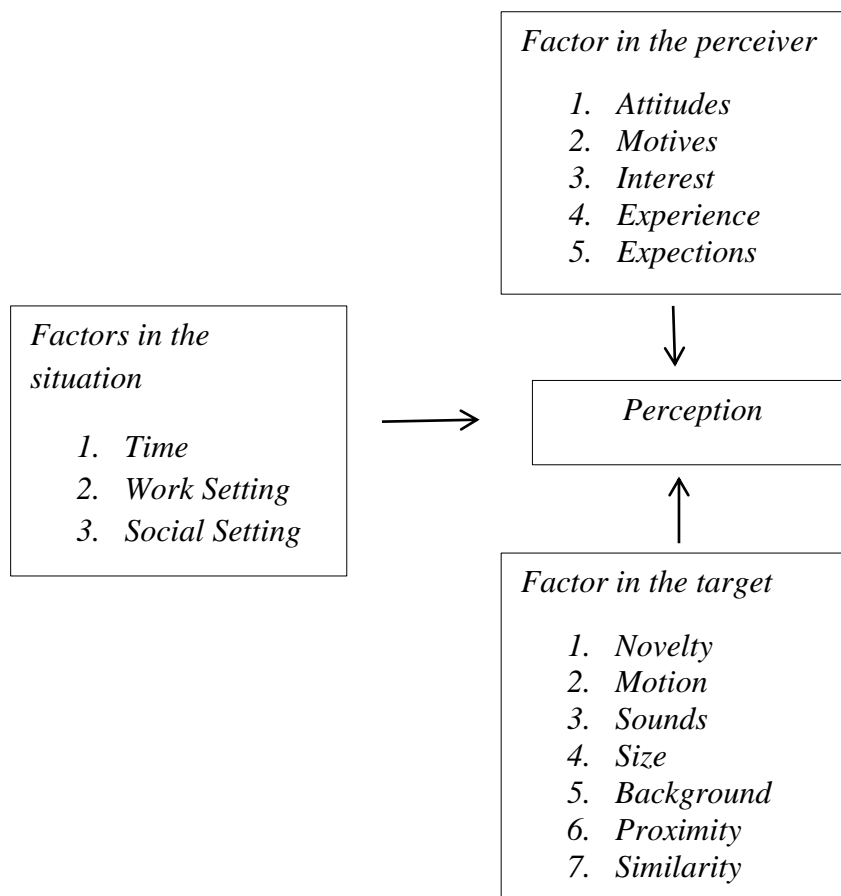
Sedangkan menurut pendapat Tampubolon (2015: 63) yang menyatakan bahwa persepsi adalah gambaran seseorang tentang suatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi. Persepsi digunakan oleh individu yang membuat persepsi, situasi yang terjadi pada saat persepsi itu dirumuskan, serta gangguan-gangguan yang mempengaruhi dalam proses pembentukan persepsi.

Persepsi menurut sudut pandang Gitosudarmo & Sudita (2015: 16), adalah suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Proses memperhatikan dan menyeleksi terjadi karena setiap panca indera yang dimiliki seseorang dihadapkan dengan begitu banyak stimulus lingkungan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sugihartono (2013: 8), persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus. Stimulus itu sendiri merupakan suatu rangsangan dari luar diri manusia. Dengan demikian persepsi merupakan proses untuk menejemahkan atau menginterpretasi stimulus yang masuk dalam alat indra.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Sebuah persepsi yang muncul pada diri seseorang tentu tidak terjadi begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Robbins & Judge (2008: 176), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Bagan tersebut dapat menjelaskan bahwa persepsi dibentuk oleh 3 faktor yaitu: *perceiver* atau orang yang memberikan persepsi, target atau orang yang menjadi sasaran persepsi, dan situation atau situasi keadaan pada saat persepsi dilakukan. Apabila kita melihat target dan berusaha menginterpretasikan apa yang dilihat, interpretasi seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal. Karakteristik yang mempengaruhi sebuah persepsi diantaranya: sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan. Karakteristik dari target yang diamati juga akan mempengaruhi apa yang dirasakan. Orang yang suka berbicara keras mungkin lebih diperhatikan oleh kelompok daripada orang yang pendiam dan juga orang yang sangat menarik atau tidak menarik. Waktu seseorang melihat objek atau kejadian, dapat mempengaruhi perhatian seperti lokasi, sinar panas, atau setiap sumber faktor situasional. Walaupun perceiver dan target tidak berubah, namun situasi dapat berbeda.

Menurut Siagian (2012: 100-105) secara umum faktor yang mempengaruhi persepsi dibagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Diri yang bersangkutan sendiri

Apabila seseorang melihat suatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, maka hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individual yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman, dan harapan.

- 2) Sasaran persepsi tersebut

Sasaran tersebut dapat berupa orang, benda atau peristiwa. Sifat-sifat sasaran itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi yang melihatnya.

3) Faktor situasi

Persepsi harus dilihat secara kontekstual karena situasi merupakan faktor yang turut berperan dalam penumbuhan persepsi seseorang.

Gitosudarmo & Sudita (2015: 16-17) juga membagi faktor-faktor persepsi menjadi 7 hal antara lain sebagai berikut:

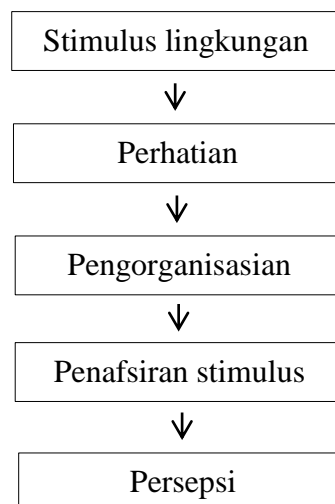
- 1) Ukuran: Misalnya seseorang yang terlihat besar badannya akan lebih menarik perhatian orang lain untuk melihat dibandingkan dengan orang yang bertubuh standar.
- 2) Intensitas: Misalnya suara yang keras lebih diperhatikan daripada suara yang lembut, orang yang berpenampilan aneh akan lebih menarik perhatian orang lain dibandingkan dengan orang yang berpenampilan biasa saja, serta masih banyak contoh yang lain.
- 3) Frekuensi: Misalnya iklan yang sering diulang-ulang atau sering muncul di televisi akan mudah ditiru oleh orang-orang yang melihatnya.
- 4) Kontras: Misalnya orang yang memakai pakaian modern akan menjadi pusat perhatian jika dia berada di lingkungan desa yang mayoritas masyarakatnya berpenampilan sederhana dan masih bersifat tradisional.
- 5) Gerakan: Misalnya pada tumpukan-tumpukan buku, ada salah satu buku yang jatuh. Buku yang jatuh secara otomatis akan menarik perhatian individu untuk melihat atau memperhatikan dibanding dengan buku-buku yang tidak jatuh.
- 6) Perubahan: Misalnya pada lampu yang dapat berganti-ganti warna.

7) Baru: Misalnya, satu tangkai bunga mawar yang memiliki banyak warna akan lebih menarik perhatian dibandingkan dengan satu tangkai bunga mawar yang hanya memiliki satu warna.

Dari uraian di atas maka peneliti sependapat dengan pendapat Siagian, kaitannya dengan penelitian ini bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi supervisor adalah dari dalam diri supervisor itu sendiri tentang apa yang mereka lihat dan rasakan, sasarannya adalah kinerja peserta prakerin siswa SMK Boga, serta situasi yang dialami supervisor nantinya turut mendukung penumbuhan persepsi.

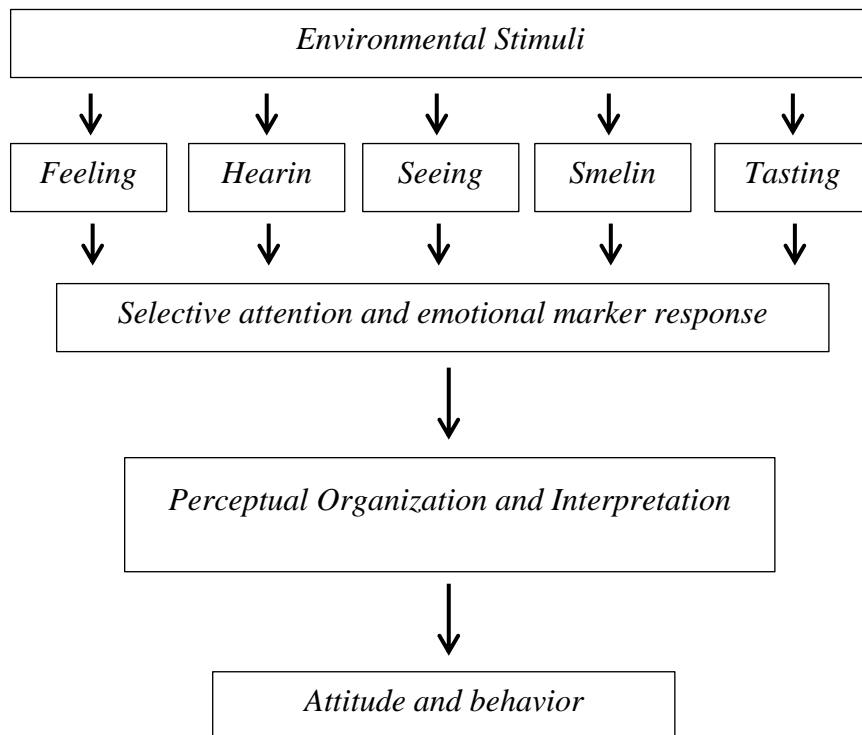
c. Proses Persepsi

Persepsi yang timbul dari diri individu tentu tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui sebuah proses. Proses persepsi menurut Gitosudarmo & Sudita (2015: 17) yang diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 2. Proses Persepsi Menurut Gitosudarmo & Sudita

Gambar 2 menggambarkan bahwa persepsi terjadi melalui suatu proses yaitu proses memperlihatkan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan sebuah stimulus. Proses memperlihatkan dan menyeleksi terjadi karena setiap panca indera dihadapkan dengan berbagai stimulus lingkungan. Pengorganisasian dan interpretasi seseorang terhadap stimulus lingkungan dipengaruhi oleh pengalaman masa lampaunya yang berbeda-beda yang mempengaruhinya.



Gambar 3. Proses Persepsi

Toha (2014: 145-157) menguraikan proses persepsi dalam beberapa subproses. Subproses persepsi antara lain:

1) Stimulus atau situasi yang hadir

Proses ini merupakan awal terjadinya sebuah persepsi. Stimulus yang muncul dapat melalui penginderaan secara langsung dan dekat maupun dalam bentuk disik yang menyeluruh.

2) Registrasi

Pada tahap ini seseorang melihat atau mendengar sehingga apa yang dilihat atau didengar menjadi sebuah informasi yang akan diterima oleh syaraf kemudian didaftar untuk mempengaruhi pembentukan persepsi.

3) Interpretasi

Setelah mendaftarkan informasi yang diterima, tahap selanjutnya adalah interpretasi di mana seseorang akan mendalami stimulus yang mereka terima dan interpretasi setiap orang dapat berbeda-beda tergantung pemahaman dan kepribadian masing-masing sehingga hal inilah yang menyebabkan perbedaan persepsi setiap individu.

4) Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik (*feedback*) merupakan proses terakhir dalam persepsi dimana stimulus yang diterima akan mempengaruhi seseorang terhadap lingkungan di sekitarnya.

Adapun menurut Walgito (2010: 102), proses persepsi mencakup sebagai berikut:

- 1) Proses kealaman (fisik) yaitu proses saat objek menimbulkan stimulus mengenai alat indera. Proses ini merupakan awal proses persepsi.

- 2) Proses filosofi, yaitu proses dimana stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syaraf sensorik ke otak.
- 3) Proses psikologis, yaitu suatu proses yang terjadi di otak atau pusat kesadaran, sehingga individu dapat menyadari apa yang ia terima dengan alat indera atau reseptor dan merupakan persepsi sebenarnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sependapat dengan teori yang dipaparkan oleh Gitosudarmo & Sudita yang secara singkat dapat jelaskan bahwa proses persepsi terjadi melalui proses yang dimulai dari stimulus yang berasal dari lingkungan, perhatian, pengorganisasian, penafsiran stimulus yang pada akhirnya akan membentuk sebuah persepsi. Begitu juga proses persepsi yang dialami oleh supervisor yang dibahas pada penelitian ini sebelum terbentuknya sebuah persepsi setiap individunya (para supervisor) akan melewati tahapan-tahapan seperti yang telah dijelaskan di atas yang dinamakan proses persepsi. Menurut Slameto dalam Santoso, dkk (2013) seorang guru atau pembimbing mengetahui dan menerapkan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan persepsi sangat penting, karena makin dekat suatu objek, orang atau peristiwa makin baik objek, orang, peristiwa atau hubungan tersebut dapat diingat.

2. Hakikat Supervisor

a. Pengertian Supervisor

Supervisor merupakan pelaksana pekerjaan langsung dengan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas melalui pengarahan dan pemberian umpan balik (*feedback*) secara efektif dan efisien. Menurut Dharma (2014: 4) supervisor merupakan menejer tingkat pertama yang berhubungan langsung

dengan karyawan. Kedudukan *supervisor* dalam tingkatan manajemen sebagai manajer lini dapat dilihat sebagai berikut :

1) Manajer lini pertama

Menurut Handoko (2012 : 18), tingkat paling rendah dalam suatu organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional, disebut manajemen lini/gais-pertama (*first-line* atau *first-level*). Para manajer ini sering disebut dengan penyelia (*supervisor*), kepala atau pimpinan (*leader*) dan mandor (*foremen*). Sedangkan menurut pendapat Schermerhorn (2003: 11), manajer lini sering disebut dengan istilah *first-line* manager, yakni seseorang yang mendapatkan laporan dari para karyawan operasional. Sebutan lain untuk jabatan ini antara lain *supervisor*, kepala departemen, serta yang paling umum adalah pemimpin kelompok. *First line* manager bertanggung jawab atas satu unit kerja dan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tujuan jangka pendek yang sesuai dengan rencana middle dan top manager.

2) Manajer menengah

Menurut Handoko (2012: 18), manajemen menengah dapat meliputi beberapa tingkatan dalam satu organisasi. Para manajer menengah membawahi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan kadang-kadang juga karyawan operasional. Sebutan lain bagi manajer menengah adalah manajer departemen, kepala pengawas (*superintendents*). Sedangkan menurut Schermerhorn (2003: 10), sebutan untuk manajer menengah adalah middle manager. Manajer ini bertugas memberikan laporan kepada top

manager juga mengawasi divisi atau departemen besar yang terdiri dari beberapa unit kerja. Para *middle manager* harus mampu mengembangkan dan menerapkan rencana kerja yang sesuai dengan tujuan dari tingkatan yang lebih tinggi. Mereka juga harus berorientasi pada kelompok (team-oriented) serta dapat bekerja sama dengan baik untuk melakukan koordinasi kegiatan-kegiatan antar unit dalam organisasi.

3) Manajer puncak

Menurut Handoko (2012: 18), klasifikasi manager tertinggi ini terdiri dari sekelompok kecil eksekutif. Manajemen puncak bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen organisasi. Sebutan khas untuk manager puncak adalah direktur, kepala divisi, wakil presiden senior. Hal senada juga diungkapkan oleh Schmerhorn (2003 : 10), manager puncak atau top manager harus yakin bahwa tujuan utama mereka telah ditentukan dan terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Istilah yang sering digunakan bagi para manager yang berada pada tingkatan ini, antara lain *chief executive officier*, *chief operating officier*, *president*, dan *vice president*. Manager-manager senior atau para eksekutif semacam itu bertanggung jawab atas kinerja organisasi secara keseluruhan atau salah satu bagian penting dari tujuan tersebut. Top manager harus mempunyai kepedulian atas apa yang terjadi di dalam lingkungan, siap menghadapi peluang dan ancaman potensial di masa mendatang, serta mempersiapkan cara-cara terbaik untuk mengantisipasinya. Top manager yang efektif adalah seorang pemikir strategis yang berorientasi

ke depan, yang membuat banyak keputusan dalam kondisi yang tidak pasti dan penuh persaingan.

Menurut Schermerhorn (2003: 10), sebagai seorang *first-line manager*, supervisor memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan menyusun jadwal tugas harian, mingguan, bulanan.
- 2) Merinci tugas-tugas serta memikirkan cara-cara untuk memperbaikinya.
- 3) Memberikan penilaian atas kinerja bawahan serta memberikan saran bagi bawahan.
- 4) Mengusulkan kenaikan gaji serta tugas-tugas lain yang baru.
- 5) Memberitahu bawahan tentang tujuan dan harapan dari organisasi terhadap mereka.
- 6) Memberitahu terhadap atasan tentang kebutuhan dan apa yang telah dicapai unit kerja yang dipimpin.
- 7) Merekrut, melatih dan mengembangkan karyawan supaya memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.
- 8) Mendorong dan mempertahankan semangat kerja yang tinggi bagi bawahan dalam bekerja.

Seorang supervisor juga perlu mengenal peran manajerial yang harus dilakukan sebagai seorang supervisor. Peran-peran ini mencakup kegiatan-kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

b. *Supervisor* sebagai Pembimbing Lapangan dalam Prakerin

Pembimbing dalam praktik kerja industri (prakerin), terdiri dari pembimbing dari sekolah dan industri. Pembimbing dari sekolah yaitu guru pembimbing yang bertugas mengantar dan menyerahkan siswa prakerin ke tempat pelaksanaan prakerin atau ke pembimbing di industri pasangan, memantau perkembangan siswa di luar jadwal bimbingan, serta memberi masukan penting tentang pelaksanaan prakerin. Pembimbing dari industri yaitu instruktur yang memiliki kompetensi handal dan profesional di industri, dalam hal ini tidak lain adalah *supervisor* lapangan di industri. *Supervisor* selaku pembimbing lapangan di industri mempunyai peranan dan tugas yang penting untuk keberhasilan pelaksanaan prakerin, diantaranya 1) menjelaskan dan membimbing siswa prakerin tentang latar belakang dunia industri, tata tertib, *environment health* dan *safety* yang berlaku, *main job* dan *additional job*, keterampilan yang sesuai dan bisa dilakukan di industri; 2) *monitoring* kehadiran dan kegiatan siswa di industri; 3) mengesahkan buku kegiatan siswa selama melaksanakan prakerin di industri; serta 4) menilai siswa prakerin yang terdiri dari aspek teknis dan aspek non teknis (Sudrajat, 2011).

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja diartikan sebagai tingkah laku keterampilan atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu kegiatan (As'ad, 2004: 47). Dari batasan ini, jelaslah bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Adapun kinerja, identik dengan istilah *performance* (bahasa Inggris) atau performa kerja, atau prestasi yang diperhatikan (Soeprihanto, 2009: 28).

Menurut Wirawan (2009: 19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Prawirosentono (2011: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Tika (2010: 121), mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rivai (2011: 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Secara khusus, Mangkunegara (2013: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas jelaslah bahwa kinerja Prakerin merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu kompetensi dari siswa setelah melaksanakan Prakerin yang dihubungkan dengan visi atau tujuan dari

program Prakerin. Kinerja Prakerin yang baik akan menghasilkan lulusan SMK Jasa Boga yang terampil dan kompeten dalam bidangnya. Disamping itu, juga akan mampu menciptakan SDM bidang jasa boga yang handal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja-kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan para tenaga kerja, untuk suatu organisasi, agar dapat berhasil. Menurut Mathis & Jackson (2012: 82) ada tiga elemen kunci kinerja yaitu produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antar lain dikemukakan oleh Amstrong & Baron (2008: 16), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkann oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kaerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerjanya; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, monitoring, dan conseling.

c. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Robbins (2008: 206) ada enam aspek kinerja pada karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Suatu tingkat yang mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Gomes (2010: 142) kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

- 6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- 7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Siagian (2012: 125) menyebutkan kinerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*), dengan indikator: hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, dan manfaat hasil kerja.
- 2) Ketepatan Waktu (*Promptness*), indikatornya: penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Inisiatif (*Initiative*), indikatornya: pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 4) Kemampuan (*Capability*), indikatornya: kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- 5) Komunikasi (*Communication*), indikatornya: komunikasi *intern* (ke dalam) organisasi, komunikasi *ekstern* (ke luar) organisasi, dan relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka aspek yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja siswa jasa boga selama melaksanakan prakerin yang dapat dikelompokkan menjadi: (1) kualitas kerja, (2) efektivitas kerja, (3) kerjasama, (4) komunikasi, (5) kuantitas kerja, (6) *dependability*. Ketujuh hal tersebut akan tersirat dalam tugas yang akan menjadi tanggung jawab setiap siswa SMK Negeri 1 Kalasan kompetensi Jasa Boga. Tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan uraian apa yang akan didapat dan dilakauakan selama Prakerin di industri.

4. Pendidikan Kejuruan Boga

a. Pengertian Pendidikan Kejuruan

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan kejuruan didefinisikan sebagai pendidikan yang mempersiapkan peserta didik unuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

Menurut Clarke & Winch (2007: 62), menyatakan bahwa definisi pendidikan kejuruan adalah “*vocational education is confined to preparing young people and adults for working life, a process often regarded as of a rather technical and practical nature*”. Berdasarkan pengertian diatas menunjukan bahwa pendidikan kejuruan merupakan suatu penyelenggaraan pendidikan untuk menyiapkan siswa agar dapat bekerja setelah lulus sekolah. Oleh karena itu siswa harus memiliki bekal kompetensi yang disesuaikan dengan bidang keahlian yang ditekuni sehingga dapat bekerja secara baik dan profesional.

Menurut Pilz (2016: 66) “*the finding suggest that policy borrowing in the area of VET is likely to be only partial and will be strongly influence by the*

national characteristics of the host country". Menurut Thompson (1973: 109) menyatakan bahwa secara filosofi pendidikan vokasi merupakan suatu penyelenggaraan pendidikan yang meningkatkan perhatian afektif, rangsangan, visual, informasi kognitif, pengalaman belajar atau keterampilan psikomotorik untuk mengembangkan proses vokasi peserta didik sehingga mampu menetapkan, mempertahankan, dan menjelajah *skill* peserta didik dalam dunia usaha.

Berdasarkan berbagai sumber yang telah diuraikan, pendidikan kejuruan adalah suatu jenjang pendidikan yang dilaksanakan untuk mempersiapkan siswa agar dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang telah ditekuninya sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu SMK diharapkan dapat mempersiapkan peserta didik untuk mengembangkan sikap profesional dan bidang keahlian tertentu untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja sehingga sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan..

b. SMK Program Studi Keahlian Tata Boga

SMK menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai program pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan kerja. Program pendidikan di SMK sesuai dengan spektrum keahlian pendidikan menengah kejuruan berdasarkan SK DIRJEN DIKDASMEN Tanggal 2 September Nomor 4678/D/KEP/MK/2016, dikelompokkan dalam 9 bidang keahlian yaitu:

- 1) Bidang Keahlian Teknologi dan Rekayasa
- 2) Bidang Keahlian Energi dan Pertambangan
- 3) Bidang Keahlian Teknologi, Informasi, dan Komunikasi
- 4) Bidang Keahlian Kesehatan dan Pekerjaan Sosial

- 5) Bidang Keahlian Agribisnis dan Agroteknologi
- 6) Bidang Keahlian Kemaritiman
- 7) Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen
- 8) Bidang Keahlian Pariwisata
- 9) Bidang Keahlian Seni dan Industri Kreatif

Masing-masing bidang studi keahlian memiliki program studi keahlian dan masing-masing program studi keahlian memiliki kompetensi keahlian.

Berdasarkan SK DIRJEN DIKDASMEN No. 330/D.D5/KEP/KR/2017, bidang keahlian pariwisata terdapat program studi keahlian kuliner yang memiliki kompetensi keahlian tata boga yang dibagi menjadi dua yaitu jasa boga dan patiseri. Pendidikan dan pelatihan ini memiliki durasi selama tiga tahun yang mengembangkan pembelajaran di sekolah dan praktik langsung di dunia kerja. Kompetensi keahlian jasa boga dan patiseri menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang dikelola oleh badan atau instansi pariwisata, hotel, restoran, *bakery*, *catering*, dan rumah sakit, serta menyiapkan peserta didik untuk menjadi *entrepreneur* di bidang usaha penyediaan makanan, kue, dan roti.

Standar kompetensi kejuruan program keahlian jasa boga antara lain:

- 1) Melaksanakan pengolahan makanan Indonesia
- 2) Melakukan pengolahan makanan kontinental
- 3) Melayani makanan dan minuman
- 4) Melaksanakan perencanaan harian untuk meningkatkan kesehatan
- 5) Melaksanakan pengolahan makanan untuk kesempatan khusus
- 6) Melakukan pengolahan usaha jasa boga

Standar kompetensi kejuruan program keahlian patiseri:

- 1) Mengolah kue Indonesia
- 2) Mengolah kue *pastry* kontinental
- 3) Menyiapkan coklat dan permen coklat
- 4) Membuat produk roti dan kue untuk diet khusus
- 5) Melakukan pengolahan usaha produk patiseri

5. Praktik Kerja Industri Kompetensi Jasa Boga

a. Pengertian Praktik Kerja Industri

Pendidikan sistem ganda adalah suatu program pembelajaran berbasis kerja (*work based learning*) yang menggabungkan pelaksanaan pembelajaran teori di sekolah dan pembelajaran praktik langsung di industri. Pendidikan sistem ganda dalam perencanaan dan pelaksanaannya diwujudkan dengan kemitraan antara sekolah dengan dunia kerja dimana pelaksanaan pendidikan dilakukan sebagian sekolah dan di dunia kerja (Pakpahan dalam Mangkunegara, 2013: 3). Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan sistem ganda dilaksanakan pada dua tempat yaitu pembelajaran berbasis kerja (*work based learning*) dan pembelajaran berbasis sekolah (*school based learning*) dimana siswa mengikuti teori dan praktik di sekolah serta magang di industri.

Salah satu metode pembelajaran berbasis kerja yang saat ini diterapkan dalam upaya memberikan pengalaman kerja nyata bagi siswa yaitu metode *student apprenticeship* atau yang lebih dikenal dengan istilah praktik kerja industri atau *On the Job Training*.

Praktik kerja industri (prakerin) merupakan model pembelajaran keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu di tempat kerja dan lingkungan kerja (Heathfield, 2015: 1). Pendapat Rothwell (2004: 14) menyatakan bahwa, *“On the Job Training (OJT) is perhaps most critical in small to medium sized organizations lacking the staff, the internal expertise, or the other resources to conduct planned training or maintain a cadre of training professionals”*.

Menurut Lewis dalam Wazli Waitisin (2014: 2) *“Work-Based Learning Programme (WBL) is defines as a method of learning that gives students hand-on experience about the realities of work before venturing into the real work environment”* dikatakan bahwa pembelajaran berbasis pekerjaan atau WBL didefinisikan sebagai metode pembelajaran yang memberikan siswa pengalaman langsung tentang realitas pekerjaan sebelum menjelajah ke lingkungan kerja nyata.

Program pendidikan ini diarahkan pada pencapaian kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan jabatan pekerjaan-pekerjaan yang berlalu di lapangan pekerjaan. Program pendidikan ini dapat tercapai jika ada kerjasama yang saling membutuhkan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Kemampuan profesional tidak akan tercapai tanpa adanya peran dari dunia kerja karena dunia kerja yang paling mengerti standar tenaga kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sehingga SMK diharapkan mampu menjalin kerjasama dengan dunia kerja, kerjasama ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pemasangan tamatan yang terangkum dalam program praktik kerja industri (prakerin). Dari

pengertian yang di uraikan di atas dapat disimpulkan bahwa praktik kerja industri (prakerin) adalah suatu model penyelenggaraan pendidikan kejuruan yang memadukan pembelajaran teori di sekolah dan praktik langsung di industri untuk mempersiapkan siswa agar memiliki bidang keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

b. Prakerin Program Keahlian Tata Boga

Waktu ideal pelaksanaan Prakerin mengacu pada pencapaian target kompetensi sesuai dengan standar keahlian. Di Daerah Istimewa Yogyakarta waktu pelaksanaan Prakerin untuk siswa SMK kompetensi jasa boga seama 3 bulan untuk dalam negeri dan 6 bualan untuk yang ke luar negeri atau hotel tertentu di Yogyakarta. Adapun tempat Prakerin meliputi hotel dan restoran/*catering* yang berada di masing-masing kabupaten, kota Yogyakarta dan Jawa Tengah. Agar proses pelaksanaan berjalan daengan baik, maka diperlukan komunikasi yang intensif antara sekolah dengan DU/DI. Tujuan komunikasi tersebut ialah agar setiap permasalahan yang muncul dapat segra diatasi dan diselesaikan secepat mungkin.

Kegiatan kondisi selama pelaksanaan Prakerin di DU/DI meliputi koordinasi pembelajaran di sekolah dan pembelajaran di DU/DI. Adapun unsur-unsur yang terlibat adalah: guru, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang humas, komite sekolah dan institusi pasangan (DU/DI). Dengan kerjasama yang sinergis dari unsur-unsur di atas, maka diharapkan tujua dari Prakerin akan tercapai, yakni siswa memiliki kesiapan kerja sesuai kompetensi keahlian jasa boga dan khususnya.

Pada umumnya pelaksanaan Prakerin SMK Negeri 1 Kalasan Kompetensi Jasa Boga menggunakan tahap *ploting* peserta (pembagian siswa di industri), pengiriman surat permohonan PI (Praktik Industri), koordinasi pembimbing, persiapan dokumen untuk penyerahan peserta Prakerin, pemberangkatan siswa ke Industri , monitoring yang yang biasanya dilakukan minimal 3 kali, penarikan siswa jika sudah berakhir masa Prakerin, penerimaan kembali peserta, evaluasi kegiatan, serta pengumpulan semua dokumen Prakerin.

Pada saat melaksanakan prakerin di industri , siswa memiliki memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus ditepati sesuai peraturan dan kebiasaan yang di lakukan sebagai pekerja di industri, dimana siswa akan diposisikan sebagai *cook helper* di bagian tertentu. Tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan uraian apa yang akan didapat dan dilakaukan selama Prakerin di industri. Adapun daftar tugas atau jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan siswa SMK Program Keahlian Jasa Boga dalam Prakerin dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Unit Kompetensi Keahlian Jasa Boga

No.	Kode Unit	Judul Unit Kompetensi
Kompetensi Umum dan Inti		
1.	D1.HRS.CL1.02	Melaksanakan prosedur keselamatan makanan
2.	D1.HRS.CL1.03	Membersihkan lokasi/area dan peralatan
3.	D1.HRS.CL1.04	Berkomunikasi secara efektif melalui telepon
4.	D1.HRS.CL1.05	Mengikuti prosedur kebersihan di tempat kerja
5.	D1.HRS.CL1.06	Mengembangkan dan memperbaharui pengetahuan lokal
6.	D1.HRS.CL1.07	Menerapkan prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja
7.	D1.HRS.CL1.08	Memelihara pengetahuan tentang industri hotel
8.	D1.HRS.CL1.11	Melakukan prosedur administrasi
9.	D1.HRS.CL1.12	Melakukan prosedur dasar pertolongan pertama
10.	D1.HRS.CL1.14	Membaca dan menerjemahkan instruksi dasar, arah dan atau diagram
11.	D1.HRS.CL1.18	Bekerja secara efektif dengan kolega dan pelanggan
12.	D1.HRS.CL1.19	Bekerja dalam lingkungan sosial yang berbeda
13.	D1.HCC.CL2.01	Mengguk metode dasar memasak
14.	D1.HCC.CL2.11	Menyiapkan dan menyimpan makanan secara aman dan higienis
Kompetensi Fungsional		
1.	D1.HBS.CL5.01	Membersihkan dan merapikan area layan makanan dan minuman
2.	D1.HBS.CL5.02	Mengembangkan dan memperbaharui pengetahuan tentang makanan dan minuman
3.	D1.HBS.CL5.05	Mengoperasikan sistem cellar/seluler
4.	D1.HBS.CL5.09	Menyediakan penghubung antara dapur dan area pelayan
5.	D1.HBS.CL5.12	Menyediakan layanan makanan dan minuman
6.	D1.HBS.CL5.13	Menyediakan <i>room service</i>
7.	D1.HCC.CL2.17	Menyiapkan kaldu, dan saus
8.	D1.HCC.CL2.12	Menyiapkan <i>appetiser</i> dan salad
9.	D1.HCC.CL2.16	Menyiapkan <i>soup</i>
10.	D1.HCC.CL2.03	Mengidentifikasi dan menyiapkan daging
11.	D1.HCC.CL2.09	Menyiapkan dan memasak unggas dan binatang buruan
12.	D1.HCC.CL2.10	Menyiapkan dan memasak seafood
13.	D1.HCC.CL2.18	Menyiapkan sayuran, telur dan hidangan yang seperti tepung
14.	D1.HCC.CL2.14	Menyiapkan hidangan penutup panas dan dingin
15.	D1.HPA.CL4.09	Menyiapkan dan membuat makanan yang mengandung pengembang/ragi
16.	PMM.MI02.010.01	Menyiapkan dan membuat hidangan nasi dan mie
17.	PMM.MI02.013.01	Menyiapkan dan membuat aneka sambal masakan Indonesia
18.	PMM.MI02.012.01	Menyiapkan dan membuat makanan pelengkap (kerupuk, emping, bawang goreng, dll)

Sumber: Skema Sertifikasi KKNI Level II pada Kompetensi Keahlian Tata Boga

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan. Hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian yang akan dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan Tauri Eldara (2015) yang berjudul *Persepsi Supervisor Lapangan terhadap Kesiapan Mahasiswa Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik UNP Tahun 2015 dalam melaksanakan PLI yang bertujuan untuk mengungkap persepsi supervisor lapangan terhadap kesiapan mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Teknik Sipil Fakultas Teknik UNP periode 2015 dalam melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri yang ditinjau dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotor*. Hasil penelitian didapatkan bahwa persepsi *supervisor* lapangan terhadap kesiapan mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Teknik Sipil FT-UNP yang melakukan PLI di kota Padang adalah siap untuk aspek kognitif, kurang siap untuk aspek afektif dan psikomotor. Bila dilihat dari keseluruhan aspek, maka persepsi *supervisor* lapangan terhadap kesiapan mahasiswa Teknik Sipil FT-UNP yang melaksanakan PLI di kota Padang adalah kurang siap.

Penelitian yang dilakukan oleh Teodora Popescu (2012), dkk yang berjudul *Developing students' Educational experiences Through Work-Based Learning Programmes* yang bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi dan sikap siswa terhadap program penempatan kerja yang dikembangkan oleh Universitas Alba Iulia, untuk siswa tahun ke-2 Computer Science, siswa secara formal

ditempatkan pada program 2 minggu yang dikembangkan dalam kerjasama dengan perusahaan Italia yang khusus menyediakan pembelajaran berbasis kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan peningkatan tingkat kepuasan di kalangan siswa, mayoritas siswa menyatakan bahwa tingkat kepuasan dinilai baik dan sangat baik, dalam hal evaluasi program secara keseluruhan, kursus dianggap sangat baik oleh lebih dari 70% responden..

Penelitian yang dilakukan oleh Wazli Waitisin (2014), dkk yang berjudul *The Problem of Bilateral Relations Between Educational Institutions and Industrial Committee Towards Work-Based Learning in Malaysia* yang bertujuan untuk mengeksplorasi isu-isu mengenai hubungan bilateral lembaga-lembaga pendidikan dan komite industri terhadap Program WBL di Malaysia. Pada penelitian ini ditemukan masalah kritis dalam hubungan bilateral antara lembaga pendidikan dan industri. Beberapa masalah yang diidentifikasi dalam masalah hubungan bilateral dibahas dalam beberapa konteks salah satunya melibatkan keengganan pengusaha untuk mengajar, di mana tidak ada catatan kuliah, tutorial dan ujian yang disediakan oleh pelatih di industri. Institusi pendidikan gagal memberikan insentif kepada pengusaha di industri, sementara industri tidak tertarik melakukan apa pun secara gratis.

Selain itu, pengusaha dari industri menganggap WBL sebagai beban dan mereka merasa tidak puas ketika harus menerima pesanan dari lembaga pendidikan. Ini karena mereka diperintahkan untuk melakukan sesuatu tanpa cetak biru yang jelas, dan instruksi yang diberikan oleh koordinator terus berubah. Masalah-masalah awal ini akhirnya menyebabkan masalah yang lebih besar, yang

akhirnya menghentikan pengusaha dari komitmen penuh untuk berpartisipasi dalam program WBL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua masalah yang ada di WBL agak berasal dari masalah hubungan antara pengusaha industri dan lembaga pendidikan. Ini karena keberhasilan program WBL ini hanya dapat dicapai ketika ada hubungan bilateral yang baik antara lembaga pendidikan dan industri dalam rangka mencapai tujuan menghasilkan lulusan berkualitas tinggi di kedua bidang keterampilan dan teori.

Penelitian yang dilakukan Tuatul Mahfud (2016) yang berjudul Evaluasi Program Praktik Kerja Lapangan Jurusan Tata Boga Politeknik Negeri Balikpapan yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Jurusan Tata Boga Politeknik Negeri Balikpapan yang meliputi relevansi mata kuliah praktik dengan program PKL, peranan program PKL dalam peningkatan kompetensi mahasiswa, dan deskripsi kerja pada program PKL. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata mahasiswa setuju (4,2) bahwa muatan mata kuliah praktik relevan dengan kebutuhan program PKL. Program PKL membantu dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa dengan rata-rata 4,3. Rata-rata mahasiswa diberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan bidang di tempat kerja dengan nilai rata-rata 4,1. Dan mahasiswa diberikan kepercayaan lebih dalam membuat pesanan tamu dengan nilai rata-rata 4,0.

Keempat penelitian yang relevan yang diambil peneliti untuk mengembangkan penelitian ini, mempunyai kesamaan dalam Teori yang digunakan, topik yang dibahas, metode dan jenis data yang digunakan yaitu

metode deskriptif dan jenis data kuantitatif, selain itu juga kesamaan pada teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

C. Kerangka Berpikir

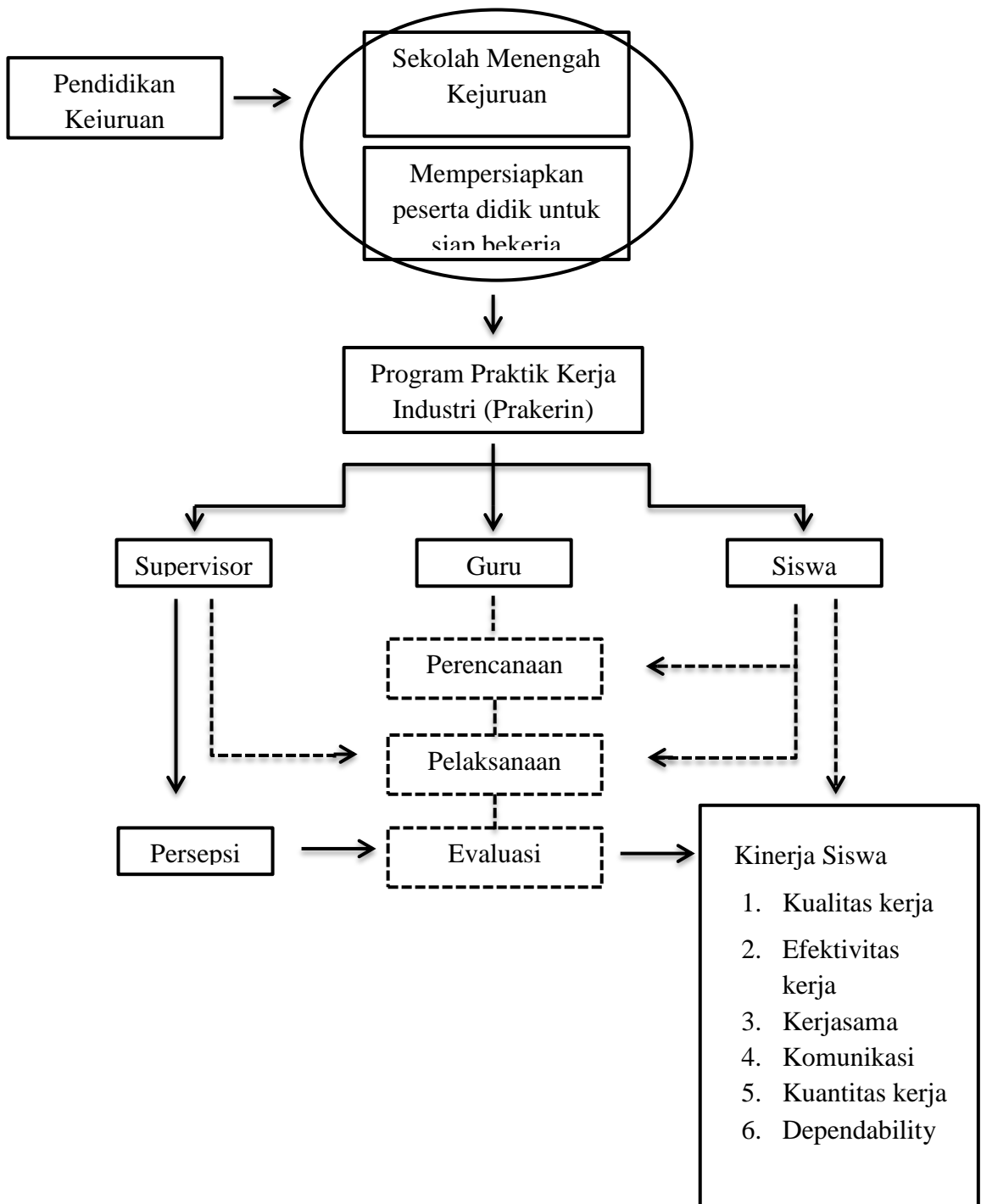
Kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional dapat menciptakan manusia yang kreatif dan inovatif, maka program pendidikan disesuaikan dengan tuntutan kerja.

Sekolah menengah kejuruan merupakan sekolah yang mempersiapkan peserta didik untuk siap bekerja. SMK diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja berdasarkan atas kebutuhan dunia kerja ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dibutuhkan dunia kerja sehingga, penilaian yang sesungguhnya terhadap kesuksesan peserta didik harus pada performa dalam dunia kerja jadi hubungan yang erat dengan dunia kerja merupakan kunci sukses SMK.

Bagi SMK program Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan pelatihan secara langsung dilaksanakan di tempat kerja dalam penempatan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah. Program prakerin dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan rutin sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Program prakerin akan mengenalkan siswa kepada dunia usaha dan dunia industri

yang sesungguhnya sehingga akan mampu mempersiapkan siswa terjun ke dunia kerja apabila telah menyelesaikan studinya

Dalam pelaksanaannya siswa selaku peserta prakerin di tempatkan dan diberlakukan sebagai karyawan pada industri tersebut, dengan diberlakukannya hal seperti itu siswa dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dengan lingkungan dunia kerja yang sesungguhnya sehingga siswa memiliki tingkat kompetensi standar sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh dunia kerja, menjadi tenaga kerja yang berwawasan mutu, mampu menguasai teknologi dan budaya kerja untuk pengembangan dirinya. Untuk mengetahui tingkat hasil kerja siswa sebagai peserta prakerin perlu dilakukannya pengukuran kinerja. pengukuran kerja atau pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilain atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja siswa selaku peserta prakerin dapat diukur dengan beberapa aspek antara lain: kualitas , ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.



Gambar 4. Bagan Kerangka Berfikir Penelitian