

**IMPLEMENTASI *PLANNING GRAND DESIGN*
BURSA KERJA KHUSUS SMK PGRI 1 PONOROGO**

TESIS



Oleh:

Heni Sulisatul Mardiyah

NIM: 212217051

**IAIN
PONOROGO**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

PONOROGO

PASCASARJANA

NOVEMBER 2019

ABSTRACT

Mardiyah, Heni Sulisatul. *Implementation Grand Design Planning of the Special Job Fair for SMK PGRI 1 Ponorogo*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Postgraduate, State Islamic Institute of Religion Ponorogo. Mentor Dr. Harjali, M.Pd.

Keywords: *Planning, Grand Design, Special Job Market, Vocational High School*

The unemployment rate of SMK graduates has the highest rank. Special Job Fair (BKK) is an institution established in the State and Private Vocational High Schools, as an implementing unit that provides services and information on job vacancies, implementing marketing, channeling and placement of workers, is a partner of the Office of Manpower and Transmigration. The urgency of the BKK as a forum for meeting graduates with job seekers. The description of the Planning Grand design of BKK SMK PGRI 1 Ponorogo is expected to provide a model or discourse on how work unit planning is the focus of research to be transmitted to educational institutions that have alumni output within the Ministry of National Education and the Ministry of Religion. This study aims to explore the implementation of Planning the Grand Design of the Special Job Market in SMK PGRI 1 Ponorogo, and to find out contribute the meaning of the management of the Planning of the Grand Design of the Special Job Market in SMK PGRI 1 Ponorogo. The research design used is qualitative with phenomenological approach. Data collection using observation, documentation, and in-depth interviews with a semi-structured interview guide. It involved four participants and was analyzed by interpretive phenomenological analysis (IPA). This research resulted in eight themes including: 1) Believing that the specific criteria for the selection of administrators bring work unit productivity; 2) Upgrade Need Assessment Used as the Foundation for Overall Work Unit Activities; 3) Feel Planning Using the Standing Plan Pattern is the right choice; 4) Specific and Simple Work Unit Development Targets, 5) Adjustments must be made between Core Products and the dynamics of company needs; 6) Integrate reciprocal relations of the three dimensions; 7) Empowering the alumni network; and 8) management of Evaluation of practical work units. Then from the theme of the results of the study the the contribute Grand Job Planning Planning Special Vocational Planning PGRI 1 Ponorogo an increase in the percentage of alumni absorption in DU / DI, an increase in the number of cooperation with DU / DI and the climate of alumni performance in DU / DI which is conducive as a strategy for the existence of institutions.

P O N O R O G O

ABSTRAK

Mardiyah, Heni Sulisatul. *Implementasi Planning Grand Design Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Harjali, M.Pd.

Kata kunci: *Planning, Grand Design, Bursa Kerja Khusus, Sekolah Menengah Kejuruan*

Tingkat pengangguran lulusan SMK sederajat memiliki rank tertinggi. Bursa Kerja Khusus Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swata, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Urgensi BKK sebagai wadah dalam mempertemukan tamatan dengan pencari kerja. Deskripsi mengenai Implementasi *Planning Grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo diharapkan memberikan sebuah model atau wacana bagaimanakah perencanaan unit kerja yang menjadi fokus penelitian untuk ditularkan kepada lembaga pendidikan yang memiliki output alumni di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional maupun Kementerian Agama. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo beserta maknanya, dan untuk mengetahui kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo. Desain penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan *fenomenologi*. Pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan panduan wawancara semi terstruktur. Melibatkan empat orang partisipan dan dianalisis dengan *phenomenologi analisis (IPA)*. Penelitian ini menghasilkan delapan tema. meliputi: 1) Meyakini kriteria khusus untuk pemilihan pengurus membawa produktivitas unit kerja; 2) *Upgrade Need Asesment* Digunakan sebagai Pondasi Keseluruhan Aktivitas Unit Kerja; 3) Merasa Perencanaan Menggunakan Pola *Standing Plan* pilihan yang tepat; 4) Target Pengembangan Unit Kerja Spesifik dan Sederhana, 5) Perlu dilakukan penyesuaian antara *Core Product* dan dinamika kebutuhan perusahaan; 6) Mengintegrasikan hubungan resiprokal tiga matra; 7) Pemberdayaan jaringan alumni; dan 8) Evaluasi unit kerja praktis. Kemudian dari tema hasil penelitian ditarik makna umum sebagai kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo adalah peningkatan prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI, peningkatan jumlah angka kerja sama dengan DU/DI serta iklim kinerja alumni di DU/DI yang kondusif sebagai strategi langkah eksistensi lembaga.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCA SARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor 2619/SK/BAN-PT/Ak-
SURV/PT/XI/2016

Alamat Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp 0352/481277

Website www.iainponorogo.ac.id Email. pascasarjana@stainponorogo.ac.id

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Negeri
Ponorogo
Di
Ponorogo

NOTA PERSETUJUAN

Assalmu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama : Heni Sulisatul Mardiyah

NIM : 212217051

Dengan Judul : Manajemen *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo

Telah kami setuju dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Pascasarjana (S2) pada program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

Dengan ini kami ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji yang ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ponorogo, 21 Oktober 2019

Pembimbing

Dr. Harjali, M.Pd

NIP. 196704132000031002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCA SARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor :2619/SK/BAN-PT/Ak-
SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. 0352/481277

Website www.iainponorogo.ac.id Email, pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul “Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo” yang ditulis oleh Heni Sulisatul Mardiyah, NIM: 212217051, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis, dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran Tim Penguji pada ujian tesis Rabu, 20 November 2019.

TIM PENGUJI:

1. Ketua Sidang:
Dr. Aksin , SH., M.Ag
NIP.197407012005011004
2. Penguji I:
Dr. Moh. Toyyib, M.Pd
NIP. 198004042009011012
3. Penguji II:
Dr. Harjali, M.Pd
NIP. 196704132000031002

(.....)
Tanggal: November 2019

(.....)
Tanggal: November 2019

(.....)
Tanggal: 22 November 2019

Ponorogo, November 2019
Mengesahkan
Direktur Pascasarjan IAIN Ponorogo



Dr. Aksin , SH., M.Ag
NIP.197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HENI SULISATUL MARDIYAH
NIM : 212217051
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : IMPLEMENTASI MANAJEMEN GRAND DESIGN BURSA KERJA KHUSUS
SMK PGRI 1 PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 November 2019

Penulis



HENI SULISATUL MARDIYAH



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heni Sulisatul Mardiyah
NIM : 212217051
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul "Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo", adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 22 November 2019

Penulis



Heni Sulisatul Mardiyah

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

“Tingkat pengangguran lulusan SMK sederajat memiliki rank tertinggi”²⁰. “Hal ini menjadi tamparan keras bagi praktisi pendidikan di SMK. Secara teori lulusan SMK mempunyai skill khusus sesuai minat yang dipelajarinya dan siap kerja di dunia usaha/dunia industri”.²¹ Setelah ditelusuri rank tersebut “hasil dari pendataan lulusan SMK yang sudah berada di dunia kerja dibanding dengan keseluruhan data jumlah alumni diseluruh satuan pendidikan baik diknas maupun kemenag, negeri maupun swasta. Sedangkan jumlah satuan pendidikan yang melaporkan keterserapan alumni di dunia usaha/ dunia industri sangat terbatas”²², sehingga hal ini menjadi tanda tanya besar bagaimanakah pengelolaan alumni agar dapat terserap di dunia kerja di satuan pendidikan.

“Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swata, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi”²³.

Urgensi BKK sebagai wadah dalam mempertemukan tamatan dengan pencari kerja. Memberikan layanan kepada tamatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing seksi yang ada dalam BKK. “BKK sebagai wadah dalam

²⁰Suharyanto Kepala Badan Pusat Statistik. Februari 2018: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,13 persen, Rata-rata upah buruh per bulan sebesar 2,65 juta rupiah. Berita Resmi. (BPS - Statistics Indonesia). Rilis 5 November 2018.

²¹ Murniati, Usman Nasir. *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Kejuruan*. (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2009), 190.

²²Pernyataan sekjend Forum BKK Jatim di Workshop I-Pan Boyolali 20 Desember 2018.

²³Direktorat PSMK-Subdit LASJURIN Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Bursa Kerja Khusus*.(Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018), 28.

pelatihan tamatan yang sesuai dengan permintaan pencari kerja Sebagai wadah untuk menanamkan jiwa wirausaha bagi tamatan melalui pelatihan”²⁴.

Studi lapangan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang dilakukan peneliti, “di Kabupaten Ponorogo hanya terdapat 6 dari 38 sekolah (negeri dan swasta) yang memberdayakan BKK yang ada di sekolah”²⁵. Dengan kata lain ±84% perlu sentuhan energi untuk menaikkan grade dan mengaktifkan BKK di sekolahnya.

Bagaimana dengan pengelolaan alumni dalam keterserapan di dunia industri dan dunia kerja di lingkup Madrasah Aliyah Kejuruan terutama di kabupaten Ponorogo?. Dimana dibutuhkan sebuah stimulus model sebuah unit kerja bernama BKK di Manajemen Pendidikan Islam, sehingga amanah lembaga pendidikan meluluskan peserta didik dan outputnya terserap di dunia usaha dunia industri.

Sebagai bahan studi di awal terdapat beberapa referensi pengelolaan BKK dengan taraf premium salah satunya adalah SMK Brantas Karangates, dengan menggandeng perusahaan seperti *UT School*, Kalimantan Prima Persada. PT PJB, PT Sapta Indra Sejati. Pada tahun 2018 dinobatkan menjadi Juara 1 Bursa Kerja Khusus Provinsi Jatim. BKK SMK Brantas Karangates berdiri tahun 2007. “Menurut Dwi Lindawati dalam Manajemen *Planning* BKK SMK Brantas sama seperti BKK sekolah lain hanya saja goal prioritas utama menggandeng perusahaan sebanyak-banyaknya (dengan mengundang perusahaan berkenan berkunjung ke sekolah) dan proses administrasi yang tertata”²⁶.

Lain halnya dengan BKK SMK Negeri 3 Jombang, peraih BKK award peringkat ke-2 yang memiliki *planning* target disiplin instrumentasi kinerja BKK berdasarkan pernyataan Gatot Wachid Widarto. “Dimana segala hal yang berkaitan dengan kinerja didokumentasikan”²⁷.

²⁴Ibid.

²⁵Data dari BKK Pawiatan Marogo (Madiun, Ponorogo, Ngawi, Magetan, Pacitan, Trenggalek).

²⁶ Lindawati, Dwi, *wawancara*, Malang, tanggal 7 Desember 2018.

²⁷ Widarto, Gatot Wachid, *wawancara*, Jombang, 12 Desember 2018.

SMK Negeri 1 Grati Pasuruan memiliki Mo U dengan perusahaan untuk praktik kerja industri maupun untuk penyaluran alumni. Sekolah tersebut menyandang predikat *the best* BKK provinsi Jawa Timur. Berbagai sekolah lain sudah mengadakan studi komparasi BKK di di SMK Negeri 1 Grati. “Master *plan* BKK SMK Negeri 1 Grati adalah mewujudkan keterserapan lulusan SMK ke Dunia Usaha dan Dunia Industri serta menjembatani antara pencari kerja dengan pemberi kerja untuk menyiapkan an mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter baik”.²⁸

SMK PGRI 1 Ponorogo salah satu lembaga yang memiliki tujuan untuk mengantarkan lulusannya untuk langsung terjun ke dunia kerja. Salah satu caranya dengan memfungsikan Bursa Kerja Khusus. Dalam catatan, “alumni dari beberapa sekolah ikut bergabung di BKK SMK PGRI 1 Ponorogo untuk mendapatkan pekerjaan”²⁹. BKK SMK PGRI 1 Ponorogo juga telah menyalurkan alumni lebih di 28 perusahaan di dalam maupun di luar negeri.

Catatan kurun waktu \pm delapan tahun yang dilakukan peneliti diharapkan memperoleh gambaran lengkap, dalam, dan detail mengenai seluk beluk bidang yang diteliti. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti diantaranya di SMK PGRI 1 Ponorogo terdapat Bursa kerja khusus sejak tahun 2001 di bawah naungan Dinas tenaga Kerja Ponorogo, BKK di Sekolah ditempatkan pada Satuan Unit Kerja. Di awal pendirian BKK memiliki kewajiban laporan kinerja setiap tahun pada Dinas. Di dalam satuan unit kerja terdapat pengelolaan. Pengelolaan ini berkembang dari tahun ke tahun. Dari tujuan awal hanya untuk memberikan informasi kepada siswa kelas XII mengenai dunia kerja, hingga saat ini menjadi rujukan pengelolaan BKK sekolah-sekolah sekitar. Di dalam pengelolaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo terdapat proses manajemen.³⁰ Dalam penelitian ini fokus yang menjadi perhatian adalah *planning*.

²⁸BKK SMKN 1 GRATI. www.forumbkksmkjatim.or.id, 19 Maret 2019.

²⁹SMK Negeri 1 Ponorogo, SMK Sore Ponorogo, SMK Al Islam, SMK Pemkab, SMK Al Hidayah, SMK Sawoo, SMK Badegan.

³⁰Hasil observasi dan wawancara dengan Drs. Haji Sarno (pendiri BKK MK PGRI 1 Ponorogo) tanggal 14 Februari 2019.

“*Planning* menjadi *the first step* dalam proses manajemen”³¹ “Sebuah tujuan tanpa perencanaan hanya akan menjadi harapan”.³² Deskripsi mengenai manajemen *Planning Grand Design*³³ BKK SMK PGRI 1 Ponorogo diharapkan memberikan sebuah model atau wacana bagaimanakah perencanaan unit kerja yang menjadi fokus penelitian untuk ditularkan kepada lembaga pendidikan yang memiliki output alumni di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional maupun Kementerian Agama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo?
2. Apa kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Masalah ini penting untuk diteliti karena mempunyai beberapa manfaat.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

³¹Menurut Henri Fayol, Gulick Urwick, William M.Fox, Ernest Dale, Koontz dan O’Donnel (tokoh-tokoh menejemen).

³²Antoine de Saint-Exupery. *Grand Design* (Cipayung: ISPII: Cipayung, 2016), 1.

³³Istilah Stephen Hawking and Leonard Mlodinov tahun 2010 yang ditarik oleh peneliti sebagai sebuah istilah dalam manajemen pendidikan dalam proses *planning*.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk melakukan penelitian lebih luas dan komprehensif mengenai kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus.

2. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber masukan pada pihak sekolah yang nantinya akan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memaksimalkan fungsi Bursa Kerja khusus untuk pengoptimalan penempatan lulusan sehingga mengurangi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT).

3. Bagi Peserta Didik

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pegangan bagi peserta didik adanya penelitian topik tersebut menambah *trust*. Bahwa setelah lulus mereka mendapat goal yang dibidik, yaitu bekerja.

4. Bagi Keilmuan Manajemen Pendidikan Islam

Hasil dari penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran sebagai salah satu wacana yang dapat diterapkan di dunia pendidikan Islam sehingga Lembaga Pendidikan Islam mampu melebarkan sayap dengan menyesuaikan perkembangan pasar dunia kerja.

5. Bagi Pemerintah

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan ketika penanganan alumni di tingkat satuan pendidikan terserap secara optimal di dunia kerja maka secara nasional akan mengurangi angka Tingkat Pengangguran Terbuka.

E. Kajian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Penelitian berjudul “Peran Bursa Kerja Khusus Sebagai Upaya Penempatan Lulusan SMK dalam Rangka Terwujudnya Link and Match antara Sekolah dengan dunia Industri oleh Thomas Sukardi dan Putut Hargiyarto, tahun

2017 diterbitkan jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan UNY³⁴. Hasil dari penelitian tersebut adalah:

- a. Bursa Kerja Khusus di sekolah menengah kejuruan cukup berperan dalam usaha penempatan lulusan untuk bekerja, hal ini dilaksanakan melalui kegiatan penyuluhan bimbingan karir, magang di industri, seleksi dan penempatan lulusan di industri,
 - b. Penempatan lulusan menggunakan strategi rekrutmen tertutup, yaitu melalui komunikasi langsung dengan perusahaan, baik dalam hal informasi lowongan, persyaratan, seleksi dan penempatan.
 - c. Bursa Kerja Khusus di SMK dapat mencapai tujuan dengan baik, yaitu dapat menempatkan lulusan untuk bekerja dengan persentase lebih dari 60%.
 - d. Kendala yang dihadapi Bursa Kerja Khusus berupa kendala manajerial seperti pendanaan, personel, komunikasi dan promosi. Kendala yang lain berupa kendala budaya dari lulusan yang tidak mau mencatatkan diri sebagai pencari kerja, tidak melaporkan diri setelah mendapatkan pekerjaan, lulusan segan untuk bekerja di luar daerah, lulusan masih pilih-pilih pekerjaan, lulusan belum mengenal secara mendalam perusahaan yang akan dilamar.
2. Penelitian dengan judul, “Pembangunan Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus SMK Ganesha Tama Boyolali oleh Farid Hamzah Habibie, Bambang Eka Purnama, Ramadian Agus Triyono Program Studi Teknik Informatika, Universitas Surakarta”³⁵. Dengan hasil:

³⁴Sukardi, Thomas & Hargiyarto, Putut, “Peran Bursa Kerja Khusus sebagai Upaya Penempatan Lulusan SMK dalam Rangka Terwujudnya Link and Match antara Sekolah dengan Dunia Industri”, JPTK, Vol. 16, No. 2 (Oktober, 2017), 141-163.

³⁵ Habibie, Farid Hamzah et.al, “Pembangunan Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus SMK Ganesha Tama Boyolali”, Jurnal Teknologi informasi dan Komunikasi, ISSN: 2087-0868, volume 5 Nomor 2 (Agustus, 2014), 77-83.

- a. Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus SMK Ganesha Tama Boyolali memberikan kemudahan dalam proses pencarian dan pendaftaran calon tenaga kerja pada perusahaan yang tergabung dalam sistem informasi.
 - b. Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus SMK GaneshaTama Boyolali merupakan sarana informasi lowongan kerja yang dapat diakses dengan cepat oleh calon tenaga kerja dan perusahaan penyedia lapangan pekerjaan.
3. Penelitian dengan judul, “Kualitas Layanan Bursa Kerja Khusus dan Persepsi Alumni SMK Se-Kabupaten Kendal Jawa Tengah oleh R. Setyo Raharjo”³⁶ dengan hasil:
- a. Kualitas layanan BKK yang mencakup tugas dan wewenangnya secara umum adalah memuaskan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan BKK. Untuk meningkatkan kualitas layanan BKK harus melakukan pembenahan-pembenahan.
 - b. Layanan bimbingan yang diukur dengan persepsi alumni terhadap layanan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan dijelaskan oleh layanan bimbingan.
 - c. Layanan penawaran kerja yang diukur dengan persepsi alumni terhadap layanan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan dijelaskan oleh layanan penawaran kerja.

³⁶ R. Setyo Raharjo, “Kualitas Layanan Bursa Kerja Khusus dan Persepsi Alumni SMK Se-Kabupaten Kendal Jawa Tengah”, Jurnal Teknologi danKejuruan, VOL. 32, NO. 1, (Februari 2009), 25-36.

- d. Layanan administrasi dan mendata yang diukur dengan persepsi alumni terhadap layanan memiliki kontribusi yang positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan dijelaskan oleh layanan administrasi dan mendata.
- e. Layanan informasi yang diukur dengan persepsi alumni terhadap layanan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan dijelaskan oleh layanan informasi.
- f. Layanan kerjasama industri yang diukur dengan persepsi alumni terhadap layanan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendahnya persepsi alumni terhadap layanan dijelaskan oleh layanan kerjasama industri.
- g. Secara simultan layanan bimbingan kepada alumni, penawaran kepada pengguna tenaga kerja, administrasi dan mendata pencari kerja/alumni, informasi lowongan kerja, kerjasama dengan industri, dan persepsi alumni terhadap layanan secara bersama-sama di SMK se-Kabupaten Kendal, memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Selisih koefisien determinasinya sebesar 38,3%. Sedangkan sisanya sebesar 61.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Misalnya: kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, produktifitas, loyalitas dan lain-lain.
- h. Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: bagi pengelola BKK di SMK se-kabupaten Kendal diharapkan: selalu mengadakan pembenahan-pembenahan dalam organisasi, meningkatkan kualitas bimbingan kepada alumni ataupun calon alumni. Baik bimbingan prestasi akademik, bimbingan karier, bimbingan persiapan kerja, bimbingan persyaratan kerja maupun norma-norma keselamatan kerja. Meningkatkan kegiatan untuk mendapatkan informasi lowongan kerja dan menjalin kerjasama dengan industri maupun dengan pengelola tenaga kerja lainnya (Asosiasi BKK regional/nasional, PJTKI, Disnaker dan Trans, LP2S). Bagi Kepala

Sekolah dan Dinas terkait adalah meningkatkan Kualitas layanan bimbingan kepada alumni, penawaran kepada pengguna tenaga kerja, administrasi dan mendaftar/ mendata pencari kerja/alumni, informasi/ mencari dan mendata lowongan kerja, kerjasama dengan pengguna tenaga kerja di BKK SMK se-kabupaten Kendal.

4. Penelitian dengan judul, “Manajemen Pendidikan Karakter pada SMP *Full Day School* di Kota Yogyakarta oleh Agustin Wahyuningtyas dan Udik Budi Wibowo, bertujuan untuk mengetahui manajemen pendidikan karakter pada SMP *Full Day School* di kota Yogyakarta yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.³⁷ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi dengan hasil data menggunakan analisis domain, taksonomi dan komponensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan karakter yang ada pada SMP *Full Day School* terdiri dari: (1) perencanaan pendidikan karakter disusun sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah dengan melibatkan semua unsur sekolah; (2) pengorganisasian pendidikan karakter di bawah bidang kesiswaan dengan dasar pembagian tugas dan tanggung jawab lebih pada kemampuan pendidik dalam bidang agama; (3) pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah ditempuh melalui strategi secara terpadu; (4) pengendalian pendidikan karakter di sekolah secara internal berupa *directing* dan *controlling*.
5. Penelitian yang dilakukan Lilik Setiawan, Retty Ratnawati, dan Retno Lestari dengan judul, “Studi Fenomenologi: Pengalaman Resiliensi Petani Paska Erupsi Gunung Kelud Tahun 2014 Di Desa Puncu Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri”³⁸. Hasil penelitian sembilan tema meliputi: 1) merasa

³⁷Agustin Wahyuningtyas, Udik Budi Wibowo. “Manajemen Pendidikan Karakter Pada SMP *full day school* Di Kota Yogyakarta”Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 5, No 1, April 2017 (30-44).

³⁸Lilik Setiawan, Retty Ratnawati, & Retno Lestari. “Studi Fenomenologi: Pengalaman Resiliensi Petani Paska Erupsi Gunung Kelud Tahun 2014 Di Desa Puncu Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri”*NurseLine Journal*Vol. 2 No. 2 Nopember 2017 p-ISSN 2540-7937 e-ISSN 2541-464X (97-108).

tentram hidup di lereng gunung; 2) meyakini aktifitas gunung aktif tidak pasti; 3) meyakini letusan membawa berkah; 4) merasa dalam kondisi terpuruk; 5) menerima kenyataan yang terjadi; 6) berusaha bangkit dari situasi sulit; 7) mencari ketenangan hati; 8) mengharap pengelolaan bencana dengan baik; 9) menghidupkan tradisi masyarakat”.

Kajian terdahulu nomor 1 s.d 3 digunakan untuk perluasan view understanding mengenai tema penelitian sehingga memberikan arah target tujuan dalam koridor holistik. Dalam kajian tersebut dibahas mengenai BKK secara utuh, berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian partial dari BKK yaitu mengenai Kontribusi *Planning Grand Design* BKK.

Sedangkan pada nomor 4 dan 5, *central point* yang digunakan peneliti adalah pada metode penelitian dengan penggunaan metode fenomenologi. Persamaan dari metode penelitian dalam penelitian ini dari kajian terdahulu digunakan fenomenologi intepretatif sehingga terdapat sebuah arah bagaimana penelitian akan dilakukan. Bedanya pada kajian nomor 4 arahnya manajemen utuh dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Sedangkan dalam penelitian ini hanya diambil poin perencanaan agar mengkerucut dan detail.

BAB II

PLANNING GRAND DESIGN BURSA KERJA KHUSUS

A. *Planning*

Fungsi perencanaan dalam manajemen adalah bagaimana direksi unit kerja menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan menyusun strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Sederhananya fungsi perencanaan adalah apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara untuk mencapainya. Perencanaan adalah suatu proses. Proses perencanaan merupakan rangkaian urutan rasional di dalam penyusunan rencana. Proses mempunyai sifat-sifat sebagai berikut: dapat disesuaikan dengan tujuan, dapat disesuaikan dengan keterbatasan yang ada, dapat dikembangkan sesuai dengan teknik dan kebutuhan tertentu.

“Perencanaan adalah proses berpikir tentang kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas pertama dan terpenting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam perencanaan, *input* merupakan data-data atau informasi, *output* merupakan produk perencanaan, proses atau analisis merupakan keterkaitan data informasi untuk menghasilkan produk”³⁹. Hal ini melibatkan penciptaan dan pemeliharaan rencana, seperti aspek psikologis yang membutuhkan keterampilan konseptual.

“Perencanaan memiliki proses khusus dan diperlukan untuk beberapa pekerjaan”.⁴⁰ Di setiap bidang ada berbagai jenis rencana yang membantu unit kerja mencapai efisiensi dan efektivitas. Aspek penting, walaupun sering

³⁹Owen, AM (Nov 1997). "Cognitive planning in humans: neuropsychological, neuroanatomical and neuropharmacological perspectives". *Prog Neurobiol.* 53 (4): 431–50.

⁴⁰Bidang manajemen dan bisnis.

diabaikan dalam perencanaan, adalah hubungan yang dipegangnya dengan peramalan. Peramalan dapat digambarkan sebagai memprediksi seperti apa masa depan, sedangkan perencanaan memprediksi seperti apa masa depan untuk beberapa skenario. Perencanaan menggabungkan peramalan dengan persiapan skenario dan bagaimana bereaksi terhadapnya.

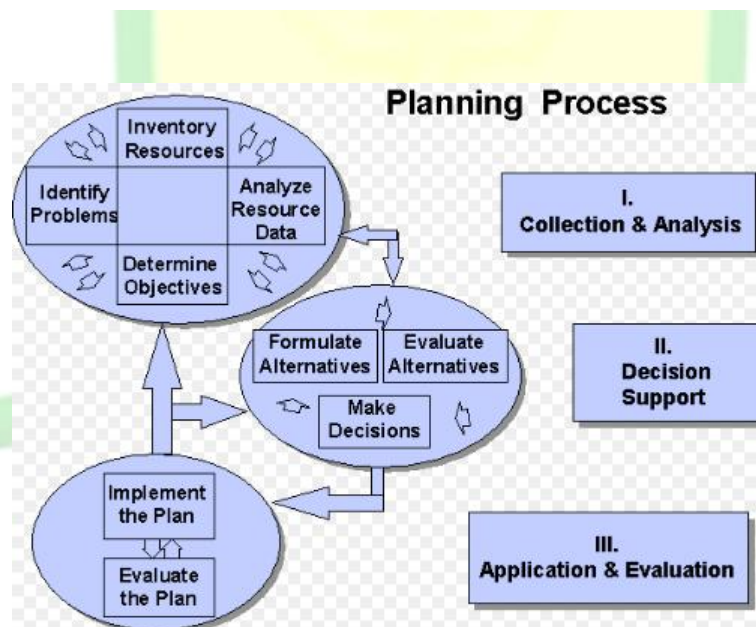
Perencanaan adalah salah satu dari manajemen proyek dan teknik manajemen waktu yang paling penting. Perencanaan menyiapkan serangkaian langkah tindakan untuk mencapai beberapa tujuan tertentu. Jika seseorang melakukannya secara efektif, mereka dapat mengurangi banyak waktu dan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Rencana seperti peta. Ketika mengikuti suatu rencana, seseorang dapat melihat seberapa banyak kemajuan yang mereka capai terhadap tujuan proyek mereka dan seberapa jauh mereka dari tujuan mereka.

Perencanaan adalah aktivitas sadar maupun sub-sadar. "Proses pengambilan keputusan antisipatif" yang membantu mengatasi kompleksitas. Ini memutuskan tindakan masa depan dari berbagai alternatif. Ini adalah proses yang melibatkan pembuatan dan evaluasi setiap set keputusan yang saling terkait. Ini adalah pemilihan misi, tujuan dan "terjemahan pengetahuan menjadi tindakan."

Kinerja yang direncanakan membawa hasil yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak direncanakan. Pekerjaan seorang manajer adalah merencanakan, memantau, dan mengendalikan. Perencanaan dan penetapan tujuan adalah sifat penting dari suatu organisasi. Ini dilakukan di semua tingkatan organisasi.

Perencanaan meliputi rencana, proses berpikir, tindakan, dan implementasi. Perencanaan memberi lebih banyak kekuatan untuk masa depan.

Perencanaan terlebih dahulu memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dan siapa yang harus melakukannya. Ini menjembatani kesenjangan dari tempat organisasi berada ke tempat yang diinginkan. Fungsi perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan mengaturnya dalam urutan logis. Organisasi yang terencana dengan baik mencapai tujuan yang lebih cepat daripada yang tidak merencanakan sebelum implementasi.⁷⁶



Gambar 2.1 Proses Perencanaan Berorientasi Pada Hasil⁷⁷

“Patrick Montana and Bruce Charnov outline a three-step result-oriented process for planning:

1. *choosing a destination*

⁷⁶For Example: Faludi, Andreas (1987). *A Decision-centred View of Environmental Planning. Urban and Regional Planning Series. 38. Oxford: Elsevier (published 2013),p. 208. ISBN 9781483286488.*

⁷⁷Barron's Management book fourth edition, Authors: Patrick J. Montana and Bruce H. Charnov.-.

2. *evaluating alternative routes*

3. *deciding the specific course of the plan*"⁷⁸

Berdasarkan Gambar 2.1 Patrick Montana dan Bruce Charnov menguraikan proses berorientasi hasil tiga langkah untuk perencanaan: memilih tujuan mengevaluasi rute alternatif memutuskan jalannya rencana tertentu Dalam organisasi, perencanaan dapat menjadi proses manajemen, yang berkaitan dengan menentukan tujuan untuk arah masa depan dan menentukan misi dan sumber daya untuk mencapai target tersebut. Untuk memenuhi tujuan, manajer dapat mengembangkan rencana seperti rencana bisnis atau rencana pemasaran. Perencanaan selalu memiliki tujuan. Tujuannya mungkin melibatkan pencapaian tujuan atau target tertentu. Karakteristik utama perencanaan dalam organisasi meliputi: Perencanaan meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Perencanaan mengurangi risiko. Perencanaan memanfaatkan efisiensi maksimum dengan waktu dan sumber daya yang tersedia Konsep perencanaan dalam organisasi melibatkan mengidentifikasi apa yang ingin dilakukan organisasi dengan menggunakan empat pertanyaan: "di mana kita hari ini dalam hal perencanaan bisnis atau strategi kita? Kemana kita akan pergi? Kemana kita ingin pergi? Bagaimana kita akan pergi? Kesana ?.

Dalam perencanaan terdapat langkah-langkah seperti: memilih tujuan, mengevaluasi rute alternatif, dan memutuskan jalannya rencana tertentu.

Pada organisasi, perencanaan dapat menjadi proses manajemen, yang berkaitan dengan menentukan tujuan untuk arah masa depan dan menentukan misi dan sumber daya untuk mencapai target tersebut. Untuk memenuhi tujuan, manajer dapat mengembangkan rencana seperti rencana bisnis atau rencana

⁷⁸ ibid

pemasaran. Perencanaan selalu memiliki tujuan. Tujuannya mungkin melibatkan pencapaian tujuan atau target tertentu.

Karakteristik utama perencanaan dalam organisasi meliputi: perencanaan meningkatkan efisiensi suatu organisasi, perencanaan mengurangi risiko, dan perencanaan memanfaatkan dengan efisiensi maksimum waktu dan sumber daya yang tersedia.

Tujuan perencanaan adalah untuk memberikan pengarahan baik untuk manajer maupun karyawan nonmanajerial. Dengan rencana, karyawan dapat mengetahui apa yang harus mereka capai, dengan siapa mereka harus bekerja sama, dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. “Tanpa rencana, lembaga dan individual mungkin akan bekerja sendiri-sendiri secara serampangan, sehingga kerja organisasi kurang efisien.”⁷⁹

Tujuan kedua adalah untuk mengurangi ketidakpastian. “Ketika seorang manajer membuat rencana, ia dipaksa untuk melihat jauh ke depan, meramalkan perubahan, memperkirakan efek dari perubahan tersebut, dan menyusun rencana untuk menghadapinya”.⁸⁰

Tujuan ketiga adalah untuk meminimalisir pemborosan. Dengan kerja yang terarah dan terencana, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan mengurangi pemborosan. Selain itu, “dengan rencana, seorang manajer juga dapat mengidentifikasi dan menghapus hal-hal yang dapat menimbulkan inefisiensi dalam [perusahaan](#).”⁸¹

⁷⁹F. Delmar dan S. Shane, "Does Business Planning Facilitate the Development of New Ventures" *Strategic Management Journal*, December 2003, pp. 1165-1185.

⁸⁰ Ibid.

⁸¹ Ibid.

Tujuan yang terakhir adalah untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya, yaitu proses pengontrolan dan pengevaluasian. Proses pengevaluasian atau *evaluating* adalah proses membandingkan rencana dengan kenyataan yang ada. Tanpa adanya rencana, manajer tidak akan dapat menilai kinerja perusahaan.⁸² Studi menunjukkan adanya hubungan antara perencanaan dengan kinerja perusahaan.

Konsep perencanaan dalam organisasi melibatkan mengidentifikasi apa yang ingin dilakukan organisasi dengan menggunakan empat pertanyaan: "di mana kita hari ini dalam hal perencanaan bisnis atau strategi kita? Kemana kita akan pergi? Kemana kita ingin pergi? Bagaimana kita akan pergi? sampai di sana?".

Elemen perencanaan Perencanaan terdiri dari dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana itu sendiri (*plan*). Sasaran adalah hal yang ingin dicapai oleh individu, grup, atau seluruh organisasi.⁸³ Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan.

Sasaran dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu sasaran yang dinyatakan (*stated goals*) dan sasaran riil⁸⁴. *Stated goals* adalah sasaran yang dinyatakan organisasi kepada masyarakat luas. Sasaran seperti ini dapat dilihat di piagam perusahaan, laporan tahunan, pengumuman humas, atau pernyataan publik yang dibuat oleh manajemen. Seringkali *stated goals* ini bertentangan

⁸² Ibid.

⁸³R. Molz. "How Leaders Use Goals." *Long Range Planning*. Oktober 1987. p. 81.

⁸⁴ Ibid.

dengan kenyataan yang ada dan dibuat hanya untuk memenuhi tuntutan *stakeholder* perusahaan. Sedangkan sasaran riil adalah sasaran yang benar-benar diinginkan oleh perusahaan. Sasaran riil hanya dapat diketahui dari tindakan-tindakan organisasi beserta anggotanya.

Ada dua pendekatan utama yang dapat digunakan organisasi untuk mencapai sasarnya. Pendekatan pertama disebut pendekatan tradisional. Pada pendekatan ini, manajer puncak memberikan sasaran-sasaran umum, yang kemudian diturunkan oleh bawahannya menjadi sub-tujuan (*subgoals*) yang lebih terperinci. Bawahannya itu kemudian menurunkannya lagi kepada anak buahnya, dan terus hingga mencapai tingkat paling bawah. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa manajer puncak adalah orang yang tahu segalanya karena mereka telah melihat gambaran besar perusahaan. Kesulitan utama terjadi pada proses penerjemahan sasaran atasan oleh bawahan. Seringkali, atasan memberikan sasaran yang cakupannya terlalu luas seperti tingkatkan kinerja, naikkan profit, atau kembangkan perusahaan, sehingga bawahan kesulitan menerjemahkan sasaran ini dan akhirnya salah menginterpretasi maksud sasaran.

Pendekatan kedua disebut dengan *management by objective* atau [MBO](#). Pada pendekatan ini, sasaran dan tujuan organisasi tidak ditentukan oleh manajer puncak saja, tetapi juga oleh karyawan. Manajer dan karyawan bersama-sama membuat sasaran-sasaran yang ingin mereka capai. Dengan begini, karyawan akan merasa dihargai sehingga produktivitas mereka akan meningkat. Namun ada beberapa kelemahan dalam pendekatan MBO. Pertama,

negosiasi dan pembuatan keputusan dalam pendekatan MBO membutuhkan banyak waktu, sehingga kurang cocok bila diterapkan pada lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Kedua, adanya kecenderungan karyawan untuk bekerja memenuhi sasarannya tanpa memedulikan rekan sekerjanya, sehingga kerjasama tim berkurang. Ada juga yang bilang MBO hanyalah sekedar formalitas belaka, pada akhirnya yang menentukan sasaran hanyalah manajemen puncak sendiri.

Rencana atau *plan* adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya. Berdasarkan cakupannya, rencana dapat dibagi menjadi rencana strategis dan rencana operasional. Rencana strategis adalah rencana umum yang berlaku diseluruh lapisan organisasi sedangkan rencana operasional adalah rencana yang mengatur kegiatan sehari-hari anggota organisasi.

Berdasarkan jangka waktunya, rencana dapat dibagi menjadi rencana jangka panjang dan rencana jangka pendek. Rencana jangka panjang umumnya didefinisikan sebagai rencana dengan jangka waktu tiga tahun, rencana jangka pendek adalah rencana yang memiliki jangka waktu satu tahun. Sementara rencana yang berada di antara keduanya dikatakan memiliki *intermediate time frame*.

Menurut kekhususannya, “rencana dibagi menjadi rencana direksional dan rencana spesifik.”⁸⁵ Rencana direksional adalah rencana yang hanya memberikan *guidelines* secara umum, tidak mendetail. Misalnya seorang manajer menyuruh karyawannya untuk "meningkatkan profit 15%. Manajer tidak memberi tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai 15% itu. Rencana seperti ini sangat fleksibel, tetapi tingkat ambiguitasnya tinggi. Sedangkan rencana spesifik adalah rencana yang secara detail menentukan cara-cara yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Selain menyuruh karyawan untuk "meningkatkan profit 15%," ia juga memberikan perintah mendetail, misalnya dengan memperluas pasar, mengurangi biaya, dan lain-lain.

“Rencana dibagi berdasarkan frekuensi penggunaannya, yaitu *single use* atau *standing*. *Single-use plans* adalah rencana yang didesain untuk dilaksanakan satu kali saja.”⁸⁶ Contohnya adalah membangun 6 buah pabrik di [China](#) atau mencapai penjualan 1.000.000 unit pada tahun 2006. Sedangkan ”*standing plans* adalah rencana yang berjalan selama perusahaan tersebut berdiri, yang termasuk di dalamnya adalah prosedur, peraturan, dan kebijakan.”⁸⁷

B. Grand Design

1. Pengertian

⁸⁵R. Molz. "How Leaders Use Goals." *Long Range Planning*. Oktober 1987. p. 81.

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Ibid

Desain adalah spesifikasi atau rencana konstruksi atau kegiatan, atau hasil dari rencana itu dalam bentuk prototipe, produk jadi, atau proses. "Desain" sebagai kata kerja adalah proses menciptakan desain seperti itu. Dalam beberapa kasus, konstruksi langsung suatu objek tanpa rencana sebelumnya yang eksplisit.

“A design is a construction or activity specification or plan, or the result of that plan in the form of a prototype, finished product, or process. “Design” as a verb is the process of creating such a design. In some cases, the direct construction of an object without an explicit prior plan.”⁸⁸

Orang atau organisasi yang menciptakan desain adalah "perancang", yang juga merupakan istilah yang digunakan untuk orang yang bekerja biasanya menentukan area mana yang sedang ditangani (seperti perancang tekstil, perancang busana, perancang produk, perancang konsep, perancang web atau perancang interior). Urutan aktivitas seorang desainer disebut proses desain, sedangkan studi ilmiah desain disebut ilmu desain.

The person or organization who creates a design is a "designer", which is also a term used for people who work professionally in one of the various design areas usually specifying which area is being dealt with (such as a textile designer, fashion designer, product designer, concept designer, web designer or interior designer). A designer's sequence of activities is called a design process while the scientific study of design is called design science.⁸⁹

Model design ada dua macam yaitu design model rasional dan model *action centric*. “Design model rasional adalah desainer berusaha untuk

⁸⁸Dictionary meanings in the [Cambridge Dictionary of American English](#), at [Dictionary.com](#) (esp. meanings 1–5 and 7–8) and at [Ask Oxford](#) (esp. verbs).

⁸⁹ Simon, H.A. (1996) [The sciences of the artificial](#), MIT Press, Cambridge, MA, USA. p. 111. [ISBN 0-262-69191-4](#).

mengoptimalkan kandidat desain untuk kendala dan tujuan yang diketahui, proses desain digerakkan oleh rencana, proses desain dipahami berdasarkan urutan tahapan yang berbeda. Model rasional didasarkan pada filosofi rasionalis oleh penelitian dan pengetahuan dengan cara yang dapat diprediksi dan dikendalikan”.⁹⁰

Model *action centric* merupakan desainer menggunakan kreativitas dan emosi untuk menghasilkan kandidat desain, proses desain diimprovisasi, tidak ada urutan tahapan universal yang jelas analisis, desain dan implementasi bersifat kontemporer dan terkait erat. Perspektif tindakan-sentris didasarkan pada filosofi empiris dan secara luas konsisten dengan pendekatan gesit dan pengembangan metodis. Bukti empiris yang substansial mendukung kebenaran perspektif ini dalam menggambarkan tindakan desainer nyata. Seperti model rasional, model aksi-sentris melihat desain sebagai informasi oleh penelitian dan pengetahuan. Namun, penelitian dan pengetahuan dimasukkan ke dalam proses desain melalui penilaian dan akal sehat perancang. Perancang "berpikir sendiri" - lebih dari melalui proses yang dapat diprediksi dan dikendalikan yang ditentukan oleh model rasional.⁹¹

Grand design adalah rencana induk.⁹² Sebuah unit kerja harus memiliki tujuan yang jelas, untuk apa unit kerja itu didirikan, mengapa

⁹⁰Brooks, F.P. (2010) *The design of design: Essays from a computer scientist*, Addison-Wesley Professional. ISBN 0-201-36298-8..

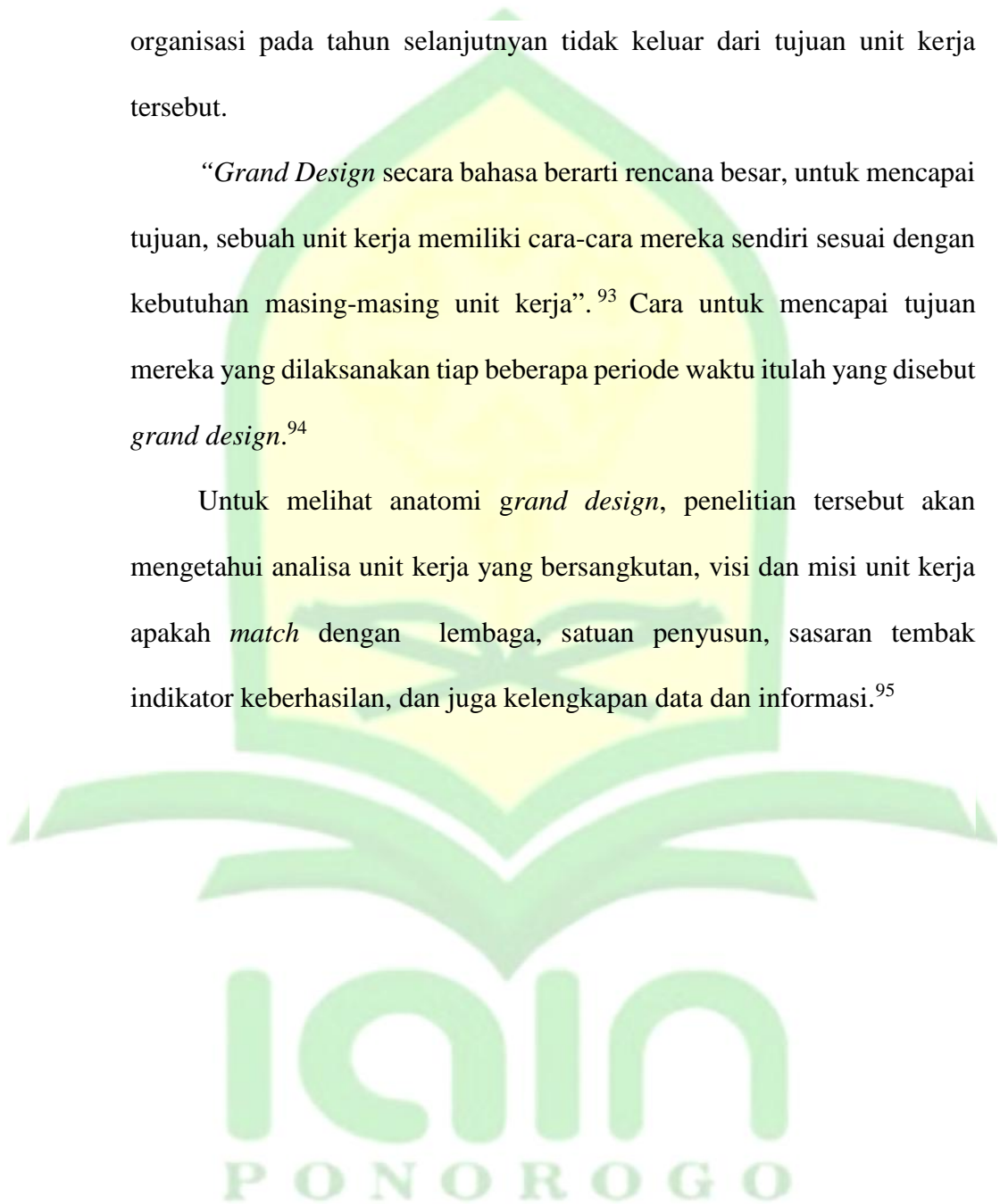
⁹¹Cross, N., Dorst, K., and Roozenburg, N. (1992) *Research in design thinking*, Delft University Press, Delft. ISBN 90-6275-796-0.

⁹²*International, Thinking, Training, & Consultancy. Grand Design. 2019* (Jakarta: ITTC.co.id, 2019).

harus memiliki tujuan, agar segala hal yang dilakukan oleh pengurus organisasi pada tahun selanjutnya tidak keluar dari tujuan unit kerja tersebut.

“*Grand Design* secara bahasa berarti rencana besar, untuk mencapai tujuan, sebuah unit kerja memiliki cara-cara mereka sendiri sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja”.⁹³ Cara untuk mencapai tujuan mereka yang dilaksanakan tiap beberapa periode waktu itulah yang disebut *grand design*.⁹⁴

Untuk melihat anatomi *grand design*, penelitian tersebut akan mengetahui analisa unit kerja yang bersangkutan, visi dan misi unit kerja apakah *match* dengan lembaga, satuan penyusun, sasaran tembak indikator keberhasilan, dan juga kelengkapan data dan informasi.⁹⁵



⁹³ Ibid

⁹⁴ Afa, Abdurrahman. *Materi Grand Design* (Jakarta: Academia.edu, 2018), 27.

⁹⁵ Ibid.

2. Tujuan

“Penyusunan *Grand Desain* bertujuan untuk memberikan arah, pedoman, dan pengembangan”⁹⁶ :

- a. Memberikan arah kebijakan pelaksanaan pengembangan program secara bertahap dan berkelanjutan.
- b. Memberikan pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan lainnya seperti dokumen *roadmap* dan dokumen Renstra lembaga.
- c. Memberikan pedoman dalam merencanakan pengembangan organisasi kedepan secara terukur, konsisten, terintegrasi, melembaga dan berkelanjutan.

3. Manfaat

Penyusunan *Grand Design* “untuk memberikan arah, *leverage*, dan target”⁹⁷ :

- a. Memberikan arah bagi pengembangan organisasi sehingga menjadi lebih sistematis, bertahap, terukur, berkelanjutan dan melembaga berdasarkan kebutuhan organisasi.
- b. Memberikan *leverage* (daya ungkit) bagi pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal.
- c. Memberikan target yang jelas dan terukur mengenai capaian untuk 20 tahun kedepan dengan tahapan per-5 (lima) tahunan..

⁹⁶*International, Thinking, Training, & Consultancy. Grand Design. 2019* (Jakarta: ITTC.co.id, 2019).

⁹⁷ *Ibid*



4. Ruang Lingkup

Penyusunan “*Grand Design* setidaknya memuat: analisis lingkungan strategis, isu strategis, visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi pengembangan, program Prioritas, Indikator pengembangan”.⁹⁸

C. Bursa Kerja Khusus

1. Pengertian

“Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah sebuah lembaga yang dibentuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta, sebagai unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, pelaksana pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja, merupakan mitra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.”⁹⁹

“Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja yang terdapat di Satuan Pendidikan Menengah, di satuan Pendidikan Tinggi dan di Lembaga Pelatihan Kerja.”¹⁰⁰

2. Latar belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai sub sistem pendidikan nasional yang bertanggungjawab dalam penyiapan sumber daya manusia

⁹⁸ Ibid

⁹⁹ Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Bursa Kerja Khusus (Jakarta, 2019), <https://bkk.ditpsmk.net/about>.

¹⁰⁰ Depnakertrans RI. (2004). Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri No. KEP131/DPPTKDN/XI/2004, tentang Petunjuk Teknis Bursa Kerja Khusus.

tingkat menengah yang handal, berorientasi kepada kebutuhan pasar harus mampu mengembangkan inovasi untuk mempengaruhi perubahan kebutuhan pasar sehingga dapat mewujudkan kepuasan pencari kerja. BKK SMK merupakan salah satu komponen penting dalam mengukur keberhasilan pendidikan di SMK, karena BKK menjadi lembaga yang berperan mengoptimalkan penyaluran tamatan SMK dan sumber informasi untuk pencari kerja.¹⁰¹

Pemberdayaan BKK SMK merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sekolah yaitu sebagai bagian pembinaan terhadap proses pelaksanaan kegiatan BKK SMK yang telah direncanakan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan SMK. “BKK SMK merupakan salah satu komponen pelaksanaan pendidikan sistem ganda, karena tidak mungkin bisa dilaksanakan proses pembelajaran yang mengarah kepada kompetensi jika tidak ada pasangan industri/usaha kerja, sebagai lingkungan kerja dimana siswa belajar keahlian dan profesional serta etos kerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja.”¹⁰²

Pentingnya lembaga penyalur tenaga kerja atau apabila di SMK adalah BKK, “*An active placement office can be a critical asset in transitioning into an occupation after completing training*”.¹⁰³ Berdasarkan pendapat tersebut, *placement office* harus aktif sehingga dapat menjadi aset yang penting dalam menyiapkan siswa pada masa transisi ke dunia kerja

¹⁰¹ Ibid

¹⁰² Ibid

¹⁰³ Ferguson. (2008). *Encyclopedia of careers and vocational guidance*. New York: Infobase Publishing.37.

setelah lulus. Oleh karena itu tugas dari *placement office* tidak hanya bertugas menempatkan saja, akan tetapi juga memberikan bimbingan dan penyuluhan karir sehingga siswa menjadi lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

3. Tujuan

Secara Eksplisit tujuan Bursa Kerja Khusus adalah sebagai berikut,

- a. Mempertemukan tamatan SMK dengan DU/DI;
- b. Memberikan peluang saling berinteraksi antara tamatan SMK dan DU/DI untuk menawarkan kompetensi yang dimiliki;
- c. Meningkatkan hubungan kerjasama SMK dengan DU/DI melalui pendekatan personil pengelola SMK dengan perwakilan industri;
- d. Meningkatkan wawasan tamatan SMK tentang peluang kerja di DU/DI, sehingga tamatan dapat memilih peluang kerja sesuai kompetensinya;
- e. Terjadinya proses rekrutmen sesuai dengan formasi kerja dan kompetensi yang dibutuhkan;
- f. Terserapnya tamatan ke dunia kerja.¹⁰⁴

Tujuan Bursa Kerja Khusus berdasarkan Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

- a. Sebagai wadah dalam mempertemukan tamatan dengan pencari kerja.

¹⁰⁴Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. (2010). Pedoman pengelolaan bursa kerja khusus sekolah menengah kejuruan (SMK) Jawa Timur. Surabaya: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. 4.

- b. Memberikan layanan kepada tamatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing seksi yang ada dalam BKK.
- c. Sebagai wadah dalam pelatihan tamatan yang sesuai dengan permintaan pencari kerja
- d. Sebagai wadah untuk menanamkan jiwa wirausaha bagi tamatan melalui pelatihan.¹⁰⁵

4. Ruang Lingkup Kegiatan

- a. Penyusunan database siswa lulusan SMK pencari kerja dan perusahaan pencari tenaga kerja dan penelusuran tamatan siswa SMK.
- b. Menjaring informasi tentang pasar kerja melalui iklan di media massa, internet, kunjungan ke dunia usaha (industri) maupun kerjasama dengan lembaga penyalur tenaga kerja dan Depnakertrans.
- c. Membuat leaflet informasi dan pemasaran lulusan SMK yang dikirim ke dunia usaha/industri yang terkait Depnakertrans.
- d. Penyaluran calon tenaga kerja lulusan SMK ke dunia usaha dan industri.
- e. Melakukan proses tindak lanjut hasil pengiriman dan penempatan tenaga kerja melalui kegiatan peninjauan dan verifikasi.
- f. Mengadakan program pelatihan ketrampilan tambahan/khusus bagi siswa dan lulusan SMK disesuaikan dengan bidang keahlian yang diperlukan.

¹⁰⁵ Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Bursa Kerja Khusus (Jakarta, 2019), <https://bkk.ditpsmk.net/about>.

- g. Mengadakan program bimbingan menghadapi tahapan proses penerimaan siswa dalam suatu pekerjaan (wawancara, psikotest).
- h. Memberikan informasi kepada para ALUMNI ataupun para lulusan SMK lain yang membutuhkan informasi tentang lowongan kerja.¹⁰⁶

5. Penyaluran dan Penempatan Tamatan

Adapun pelaksanaan penyaluran dan penempatan tamatan yang dapat dilakukan BKK SMK adalah sebagai berikut :

- a. Menindaklanjuti kerjasama dengan industri pasangan yang telah menjadi mitra kerja dengan BKK sekolah.
- b. Melakukan penelusuran alumni dan dimasukkan ke dalam database sekolah.
- c. Merangkul pengurus Majelis Sekolah yang peduli dengan penempatan tenaga kerja dari alumni.
- d. Membuat website khusus BKK yang selalu *up to date* yang dapat di link dengan situs-situs *job carrier*.
- e. Menanamkan jiwa *enterpreunership* kepada siswa melalui pelatihan ketrampilan untuk menjadi seorang wirausaha (*enterpreuneur*).¹⁰⁷

6. Kegiatan Bursa Kerja Khusus

- a. Merencanakan program kerja hubungan industri setiap program studi.

¹⁰⁶ Ibid

¹⁰⁷ Ibid

- 1) Mengadakan pertemuan dengan Kajur tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 2) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 3) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.
- b. Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
- c. Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
- 1) Sinkronisasi Kurikulum.
 - 2) Pelatihan.
 - 3) Penempatan tamatan.
 - 4) Pemetaan DU/DI.
- d. Menjalin kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.
- e. Membentuk Majelis Sekolah.
- f. Membuat database penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.
- g. Membentuk Ikatan alumni.
- h. Membuat mading informasi lowongan kerja.
- i. Membuat website khusus BKK.
- j. Membuat Laporan Kegiatan.

k. Monitoring dan Evaluasi.¹⁰⁸

“Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹⁰⁹

Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo adalah suatu unit kerja di bawah naungan SMK PGRI 1 Ponorogo yang di dalamnya mencakup sistem penerimaan dan penyaluran calon tenaga kerja ke pada perusahaan yang membutuhkan dengan ketentuan dan syarat yang berlaku pada BKK SMK PGRI 1 Ponorogo.

¹⁰⁸ Ibid

¹⁰⁹ UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2

BAB III

METODE PENELITIAN

F. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan penelitian fenomenologi interpretatif dengan jenis penelitian kualitatif (*qualitative research*) yang bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena sehingga dapat memahami lingkungannya melalui pengalaman personal dan langsung dengan lingkungannya.

Penelitian ini juga diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, dan kontribusi dari sebuah Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.

G. Prosedur Penelitian

“Tahapan penelitian fenomenologi yang digunakan adalah epoche, reduksi fenomenologi, variasi imajinasi, sintesis makna dan esensi”¹¹⁰ penjabarannya sebagai berikut:

1. Epoche, peneliti melepaskan dugaan-dugaan awal penelitian.
2. Reduksi Fenomenologi, peneliti menemukan inti penelitian yang dilakukan dengan cara membandingkan persepsi.
3. Variasi Imajinasi, peneliti menggali tema-tema pokok dimana fenomena mulai muncul dengan sistematis.

¹¹⁰Creswell, John W. *Qualitative Inquiry & Research Design*. (California: Sage Publications, 1998), 54.

4. Sintesis makna dan esensi, menggambarkan kondisi fenomena yang dialami objek penelitian secara keseluruhan.

H. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif merupakan penelitian interpretatif, yang di dalamnya peneliti terlibat dalam pengalaman yang berkelanjutan dan terus menerus dengan para partisipan. Keterlibatan peran seperti ini yang akan menjadikan peneliti memiliki peran untuk mengidentifikasi bias-bias, nilai-nilai, dan latar belakang pribadinya secara reflektif, seperti gender, sejarah, kebudayaan, dan status sosial ekonominya, yang dapat turut membentuk interpretasi mereka selama penelitian.

Peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil dari penelitiannya. Dalam penelitian ini peneliti merupakan instrumen utama penelitian karena menjadi segalanya dari proses penelitian tersebut.

Oleh karena itu, kehadiran peneliti merupakan hal yang mutlak dalam penelitian ini untuk mengamati objek penelitian yang berhubungan dengan Manajemen *Planning Grend design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.

Untuk menghindari subjektivitas dari peneliti, maka peneliti berusaha membangun hubungan baik dengan semua pihak terkait, khususnya para informan di lapangan. Di samping itu, peneliti juga berusaha untuk menjadikan data yang peneliti kumpulkan menjadi data yang benar-benar objektif sesuai

informasi yang peneliti dapatkan dari informan tanpa adanya unsur subjektivitas dari peneliti.

Peneliti berupaya untuk menjadikan penelitian ini memiliki keuntungan bagi kedua belah pihak (peneliti dan yang diteliti). Oleh karena itu, peneliti menyusun beberapa tahapan yang akan peneliti lakukan dalam proses penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti menyusun rancangan penelitian;
2. Peneliti menentukan objek penelitian;
3. Peneliti melakukan survei dan observasi awal lokasi penelitian(pendahuluan);
4. Peneliti menentukan informan penelitian;
5. Peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian seperti surat ijin penelitian;
6. Peneliti memasuki lapangan;
7. Peneliti mulai berperan sambil mengumpulkan data yang diperlukan sesuai dengan jadwal dan kesepakatan;
8. Peneliti melakukan analisis data (kondisional);
9. Peneliti melakukan pengecekan keabsahan data (triangulasi);
10. Peneliti menyimpulkan hasil penelitian, dan;
11. Peneliti menyusun laporan penelitian (tesis).

I. Latar Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK PGRI 1 Ponorogo. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan peneliti berdasarkan penilaian peneliti bahwa lembaga tersebut adalah pihak yang intepretatif untuk dijadikan tempat penelitian.

Adapun beberapa alasan yang cukup signifikan, mengapa penelitian ini dilaksanakan pada sekolah tersebut karena sekolah tersebut merupakan sekolah menengah kejuruan dengan BKK yang berdiri dari tahun 2001, dan dalam penelitian fenomenologi peneliti berkecimpung langsung dengan objek penelitian sehingga diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang detail dan interpretatif.

J. Data Penelitian

“Lofland dalam Lexy J Moleong mengungkapkan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”⁵⁷

Menurut cara perolehan data dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber pertama. Dalam hal ini data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari informan melalui observasi dalam kurun waktu 2011 s.d 2019, dan interview secara mendalam. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain yang biasanya disajikan dalam bentuk publikasi dokumentasi, “data sekunder adalah data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tulisan atau dokumen.”⁵⁸

Dalam penelitian ini data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Reamaja Rosdakarya, 1991), 112.

⁵⁸ Hadari Nawawi & Mimi Martini, *Penelitian Terapan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994), 73.

1. Data Primer:

- a. Kepala Sekolah SMK PGRI 1 Ponorogo
- b. Pendiri BKK SMK PGRI 1 Ponorogo
- c. Ketua Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo
- d. Sekretaris Jendral Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.

2. Data Sekunder

Data yang berasal dari dokumentasi dan observasi dipilih berdasarkan relevansi dengan judul penelitian seperti catatan-catatan, rekaman gambar/foto, dan hasil observasi yang ada hubungannya dengan fokus penelitian ini.

K. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara yaitu, wawancara (*interview*) mendalam untuk mengumpulkan informasi berupa perkataan lisan (verbal), pengamatan (*observation*) untuk memahami sikap/tindakan yang terjadi, dan dokumentasi yang berupa tulisan dan gambar,

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur yakni “wawancara yang pewawancara menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan

diajukan namun dalam waktu bersamaan peneliti mempersilahkan informan untuk mengeksplorasi pendapatnya dengan pertanyaan-pertanyaan terbuka dari peneliti”.⁵⁹ “Metode ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal seorang peneliti, termasuk ras, kelas sosial, kesukuan, dan gender.”⁶⁰

Dalam penelitian ini, proses wawancara dilakukan secara semi terstruktur sebagaimana telah dijelaskan di atas, yaitu wawancara dilakukan berdasarkan item-item pertanyaan yang telah disiapkan secara terstruktur dan terencana namun pada waktu yang sama memberikan keluasan kepada informan untuk melakukan eksplorasi dengan pertanyaan-pertanyaan terbuka yang diajukan oleh peneliti secara spontan dan kondisional.

Penampilan fisik pedoman wawancara:

Tabel 3.1 Penampilan Fisik Transkrip Wawancara Implementasi Planning Grend Design BKK

Kode :
 Nama Informan :
 Jabatan Informan :
 Hari/ Tanggal Wawancara :
 Waktu :
 Tempat :

Subjek	Pernyataan Materi Wawancara
Peneliti	
Informan	

⁵⁹Ulfatin, Nurul, *Metode Penelitian, Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya* (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), 187.

⁶⁰ Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*. [USA: Sage Publication, Inc, 2000]. Terjemahan Indonesia oleh Dariyatno, et.al. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 495.

Pada proses pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pertanyaan dalam menggali data berdasarkan indikator dari teori yang dirumuskan dalam fokus penelitian. Untuk mengungkapkan secara mendalam akan beberapa hal tersebut, peneliti menggunakan teknik wawancara kepada para informan yang dianggap paling mengetahui seluk beluk BKK SMK PGRI 1 Ponorogo.

2. Observasi (*observation*)

“Observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa memengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis.”⁶¹

Ada tiga objek yang akan diobservasi dalam penelitian kualitatif menurut Spradley dinamakan situasi sosial yang dikutip oleh Sugiyono yang terdiri dari tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activities*).⁶² Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, dimana observer adalah bagian dalam kehidupan objek yang diamati.

⁶¹ Imam Suprayogo & Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 167.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 314.

Penampialn fisik transkrip observasi:

Tabel 3.2 Transkrip Observasi Implementasi *Planning Grend Design* BKK

Kode :
Objek Observasi :
Observer :
Waktu :
Tempat :

Aspek Observasi	Hasil Obsevasi
Analisa Lingkungan Internal	
Analisa Lingkungan Eksternal	
Isu strategis	
Visi BKK	
Misi BKK	
Tujuan BKK	
Sasaran	
Arah Kebijakan	
Strategi Pengembangan	
Program Prioritas	
Indikator pengembangan	
Lingkup kegiatan perencanaan Perencana <i>grand design</i> Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo	
Evaluasi perencanaan <i>grand design</i> Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo.	

Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik observasi ini peneliti sebagai pengamat diharuskan memiliki kepekaan terhadap fenomena di sekitarnya.⁶³ Observasi langsung dengan informan intern dalam unit kerja. Teknik pengamatan ini peneliti gunakan untuk melihat dan memahami serta mengambil kesimpulan terhadap topik.

3. Dokumentasi

⁶³ Anselm Strauss dan Juliet Corbin, "*Basic of Qualitative Research; Grounded Theory Procedures and Techniques.*" Terjemahan Indonesia oleh Djunaidi Ghony, *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif; Prosedur, Teknik, dan Teori Grounded.*(Surabaya: Bina Ilmu, 1997), 109.

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-insani. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. “Lincoln dan Guba (1985) mengartikan rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa atau memenuhi accounting.”⁶⁴ Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan memperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.⁶⁵ Hasil penelitian juga akan semakin dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.⁶⁶

Dokumentasi dalam penelitian menjadi data penunjang yang cukup penting untuk memperkuat data-data hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik ini untuk mengumpulkan data tulisan, gambar, foto, rekaman, dan lain sebagainya terkait fokus penelitian, seperti profil BKK.

Penampialn fisik transkrip dokumentasi:

**Tabel 3.3 Transkrip Dokumentasi Implementasi *Planning*
*Grend Design BKK***

Kode	:
Bentuk	:
Isi Dokumen	:
Tanggal Pencatatan	:

⁶⁴Anselm Strauss dan Juliet Corbin, “Basic”, 75.

⁶⁵ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008s), 158.

⁶⁶ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2009), 83.

Jam :

Lokasi :

Bukti Dokumen	
Refleksi	

Peneliti menggunakan teknik ini karena teknik ini selalu tersedia dan efektif, dalam dokumentasi terdapat informasi yang stabil baik keakuratannya dalam merefleksikan situasi yang terjadi di masa lampau maupun dapat dianalisis kembali tanpa mengalami perubahan. Dokumentasi merupakan sumber informasi yang kaya secara kontekstual dan relevan dalam konteksnya. Sumber ini sering merupakan pernyataan yang legal yang dapat memenuhi akuntabilitas dan juga non reaktif.

L. Teknik Analisis Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interpretative phenomenological analysis* (IPA) yang dijelaskan oleh Smith (2009) meliputi:

*Reading and re-reading, initial noting, developing emergent themes, searching for connections across emergent themes, moving the next cases, looking for patterns across cases. Analysis in IPA is said to be 'bottom-up.' This means that the researcher generates codes from the data, rather than using a pre-existing theory to identify codes that might be applied to the data. IPA studies do not test theories, then, but they are often relevant to the development of existing theories.*⁶⁷

Membaca dan membaca kembali, mencatat awal, mengembangkan tema yang muncul, mencari koneksi di seluruh tema penting, memindahkan kasus-kasus berikutnya, mencari pola di seluruh kasus. Analisis dalam IPA

⁶⁷Smith, J.A. (1996) "Beyond the divide between cognition and discourse: Using interpretative phenomenological analysis in health psychology". *Psychology & Health*, 11(2), 261-271.

dikatakan 'bottom-up.' Ini berarti bahwa peneliti menghasilkan kode dari data, daripada menggunakan teori yang sudah ada sebelumnya untuk mengidentifikasi kode yang mungkin diterapkan pada data. Studi IPA tidak menguji teori, tetapi mereka sering relevan dengan pengembangan teori yang ada.

“Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah.”⁶⁸ “Analisis data untuk penelitian kualitatif dimulai sejak sudah berada di lapangan.”⁶⁹

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung serempak ketika melakukan pengumpulan data. Schatzman dan Strauss menyatakan bahwa analisis data kualitatif utamanya melibatkan pengklasifikasian benda-benda, orang-orang, dan peristiwa-peristiwa, serta properti-properti lain yang mencirikan ketiganya. Dalam proses analisis data peneliti akan mengidentifikasi dan mendeskripsikan pola-pola dan tema-tema dari sudut pandang informan, kemudian berusaha memahami dan menjelaskan pola-pola dan tema-tema tersebut supaya lebih mudah dipahami oleh orang lain.

Melihat penelitian kualitatif yang menggunakan logika induktif, maka konseptualisasi, kategorisasi, dan deskripsi dikembangkan oleh peneliti berdasarkan kejadian, peristiwa, dan fenomena yang ada di lapangan. Karena itu, antara proses pengumpulan data dan analisis data dalam penelitian ini

⁶⁸ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi*, 191.

⁶⁹ M. Djunaedi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Kualitatif; Edisi Revisi*, (Jogjakarta: Arruz Media, 2012), 274.

menjadi satu kegiatan yang integral dan sekaligus simultan. Peneliti akan mengikuti model Miles dan Huberman dalam melakukan analisis data. Data-data yang dianalisis melalui beberapa tahapan-tahapan, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman bahwa aktivitas dalam analisa data, yaitu “*data collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.*”⁷⁰

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik pengumpulan data yang telah dilakukan (Triangulasi), yaitu merupakan penggabungan dari berbagai jenis teknik pengumpulan data baik wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Semakin banyak data yang terkumpul, maka hasil penelitian yang didapat semakin bagus.⁷¹ Pengumpulan data akan peneliti lakukan sepanjang data masih diperlukan.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah “direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.”⁷² Peneliti akan melakukan pemilahan data yang telah terkumpul dan mengambil data-data yang penting

⁷⁰ Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 91.

⁷¹ Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2004), 87.

⁷² Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, 92

dan pokok serta membuang data yang tidak diperlukan supaya tidak tercampur dengan data yang pokok.

Semua data yang didapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai perencanaan, pengontrolan, dan upaya peningkatan mutu tenaga pendidik akan dikaitkan satu sama lain. Kemudian peneliti menganalisa dan memilah lagi data yang ada relevansinya dengan fokus penelitian untuk dijadikan lebih sederhana, demikian juga dengan data-data yang lain. Data yang telah direduksi akan dikelompokkan dan disusun secara sistematis dan disesuaikan dengan dimensi permasalahan yang akan dicari jawabannya.

3. Penyajian Data (*data display*)

Setelah melakukan reduksi data, tahap berikutnya adalah tahap penyajian data. “Miles dan Huberman mengemukakan bahwa yang dimaksud penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.”⁷³ Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, chart dan sejenisnya. Melalui penyajian data dalam bentuk display, maka data dapat terorganisir, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. “Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori

⁷³ Imam Suprayogo dan Tobroni, *Metodologi*, 194.

dan flowchart. Penyajian data dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.”⁷⁴

Setelah mendapatkan hasil reduksi data dari berbagai komponen permasalahan penelitian yang diangkat, maka dilakukan penyimpulan sementara untuk menggambarkan *grand design* strategi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo dalam penempatan alumni.

4. Kesimpulan dan Verifikasi Data (*Conclusion Drawing and Verifying*)

Langkah berikutnya dalam analisis data adalah verifikasi yaitu memverifikasi data dan menarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil harus didukung oleh data-data yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang terpercaya (*credible*). Kesimpulan yang diperoleh merupakan jawaban dari fokus penelitian yang telah dirumuskan sejak awal dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan. “Kesimpulan yang diperoleh juga dapat berupa temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya.”⁷⁵

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi data dengan data yang valid dan berkualitas sebagaimana adanya, sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan juga memiliki kualitas tinggi dan baik. Apapun kesimpulan yang didapat, apakah kesimpulannya menjawab fokus penelitian awal atau tidak merupakan hal yang biasa, karena penelitian kualitatif lebih bersifat dinamis dan tidak statis.

⁷⁴ Hamid Patilima, *Metode Penelitian*, 97.

⁷⁵ Ibid.

M. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data dan informasi yang didapat bisa dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Cara ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan dalam pengumpulan data penelitian yang tentunya dapat memengaruhi hasil akhir suatu penelitian. “Ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).”⁷⁶ Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan beberapa cara, antara lain:

1. Triangulasi

“Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.”⁷⁷ Dalam teknik ini data dikumpulkan melalui beragam sumber agar hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat dianalisis seutuhnya. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan dua macam triangulasi, yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Pertama, triangulasi sumber data, yaitu peneliti akan melakukan pengecekan data dari seorang sumber dengan sumber lain yang berbeda. Kemudian peneliti melakukan hal yang sama kepada kepala sekolah atau kepada yang lainnya untuk mengetahui apakah ada kecocokan informasi atau tidak dari berbagai sumber data

⁷⁶ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), 191.

⁷⁷ Lexy J. Moleong, *Metode*, 330.

tersebut. Kedua, triangulasi metode, yaitu peneliti melakukan pengecekan data yang diperoleh melalui metode pengambilan data yang berbeda untuk mengkaji ulang antar metode yang ada. Misalnya, data tentang bursa kerja khusus dan penempatan lulusan SMK PGRI 1 Ponorogo yang berupa dokumen dan arsip atau foto-foto kegiatan pengontrolan, kemudian peneliti melakukan kajian ulang dengan metode wawancara melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kembali kepada para informan.

2. Pemeriksaan oleh Teman Sejawat;

Peneliti meminta salah satu atau beberapa teman sejawat sebagai pemeriksa atas penelitian ini. Dalam hal ini peneliti mengharapkan kritik, saran, dan masukan-masukan yang dapat dipertimbangkan untuk pengumpulan data atau mempertajam hasil penelitian.⁷⁸ Peneliti akan meminta teman atau dosen untuk memberikan tanggapan terhadap kecukupan dan relevansi data atau informasi yang peneliti dapatkan dengan fokus penelitian.

N. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan secara umum akan dikemukakan dengan sajian data, diinterpretasikan, dibahas dan dianalisa. Pendekatan deduktif-induktif. Dengan *point central* mendeskripsikan Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja SMK PGRI 1 Ponorogo kemudian akan dinalisis menurut keilmuan Manajemen Pendidikan Islam.

⁷⁸ Nurul Ulfatin, *Metode Penelitian*, 274.

Penelitian ini akan ditulis dalam enam bab, dan pada masing-masing bab memuat beberapa sub bab yang disusun secara sistematis sesuai dengan tema pokok dalam penelitian ini.

Bab I Pendahuluan memuat beberapa sub-bab Secara keseluruhan isi Bab Satu berisi gambaran umum tentang proses penelitian yang akan di lakukan dan membahas tentang mengapa penelitian tersebut penting untuk dilakukan.

Bab II Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus, membahas kajian pustaka *Planning, Grand Design*, dan Bursa Kerja Khusus.

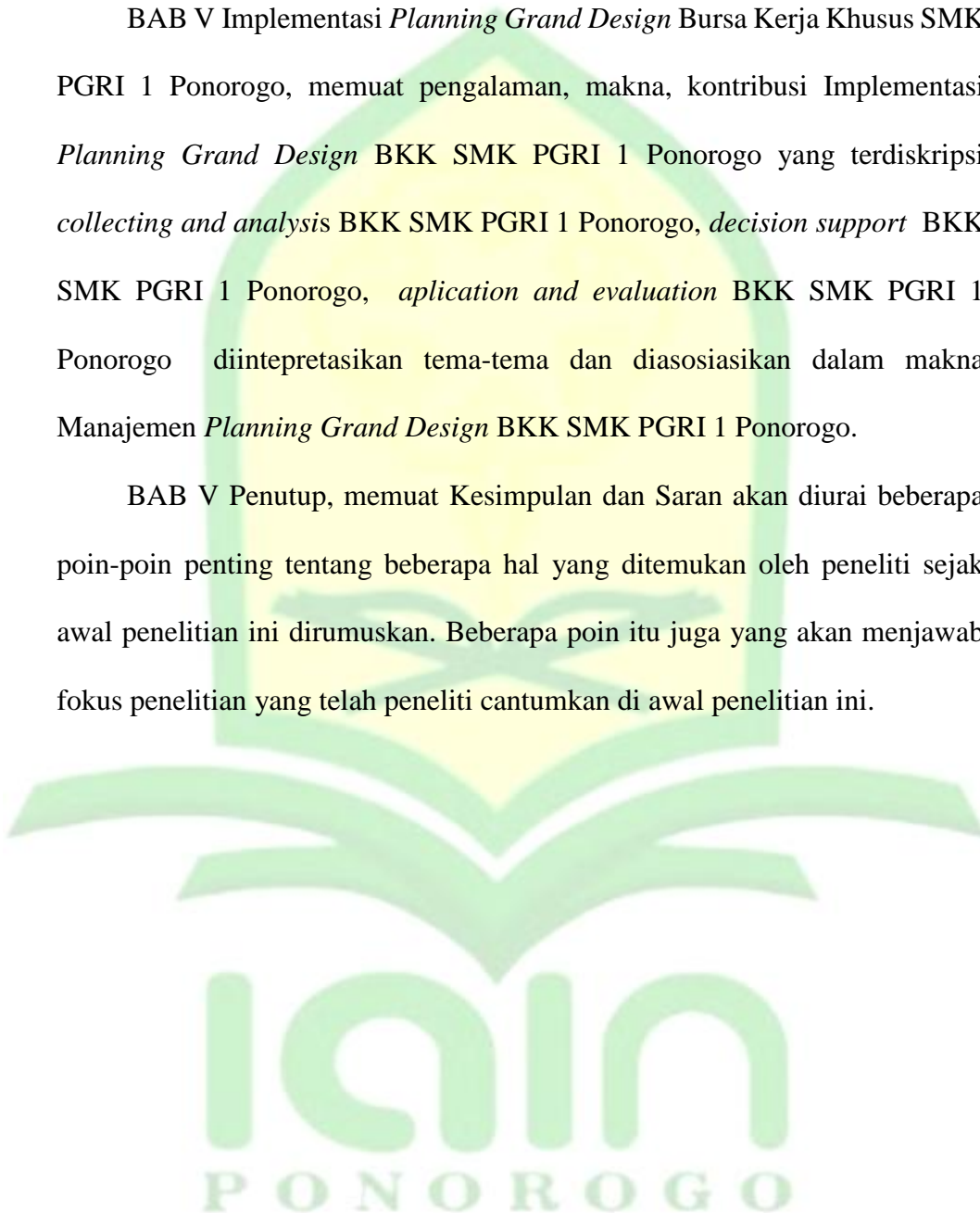
Bab III Metode Penelitian, memuat pendekatan penelitian prosedur penelitian, kehadiran peneliti, latar penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, sistematika pembahasan.

BAB IV SMK PGRI 1 Ponorogo, memuat data umum yang terdiri dari sejarah berdirinya SMK PGRI 1 Ponorogo, letak geografis, tema, visi, misi, tujuan, dan nilai-nilai yang dikembangkan, struktur organisasi SMK PGRI 1 Ponorogo, sarana dan prasarana SMK PGRI 1 Ponorogo. Data Khusus berupa data BKK SMK PGRI 1 Ponorogo di dalamnya disajikan sejarah berdirinya BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, denah ruang BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, visi, misi, tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, *need asesment* keadaan peserta didik BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, struktur organisasi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, sarana dan prasarana BKK SMK PGRI 1 Ponorogo . Data Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo terdiri dari *collecting and analysis* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo,

decision support BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, *aplication and evaluation* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

BAB V Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo, memuat pengalaman, makna, kontribusi Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yang terdiskripsi *collecting and analysis* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, *decision support* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, *aplication and evaluation* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo diinterpretasikan tema-tema dan diasosiasikan dalam makna Manajemen *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo.

BAB V Penutup, memuat Kesimpulan dan Saran akan diurai beberapa poin-poin penting tentang beberapa hal yang ditemukan oleh peneliti sejak awal penelitian ini dirumuskan. Beberapa poin itu juga yang akan menjawab fokus penelitian yang telah peneliti cantumkan di awal penelitian ini.



BAB IV

SMK PGRI 1 PONOROGO

A. Data Umum

1. Sejarah berdirinya SMK PGRI 1 Ponorogo

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) PGRI 1 Ponorogo semula bernama Sekolah SMEA Pembangunan selang 6 bulan berikutnya berganti nama dengan SMEA PGRI. SMEA PGRI berdiri tahun 1977 yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman dan waktu itu tempatnya jadi satu dengan SMEA Negeri waktu itu. Sebagai Kepala Sekolahnya Usman yang hanya berjalan selama 6 bulan. Kemudian kepala sekolahnya diganti oleh Soerono, BA sampai tahun 1983.

“Dulunya bernama SMEA Pembangunan. Jarak 6 bulan berganti menjadi SMEA PGRI tahun 1977 di Jalan Jend. Sudirman dikepalai Usman 6 bulan berikutnya Soerono, BA hingga 1983, digantikan Kelik Soedarson, BA sampai tahun 1993, Kemudian Soekarno BA sampai 1995, Drs. Hadi Soetono sampai 2001, Drs. Syaikhudin Nasir, M.Pd, dan tahun 2011 sampa sekarang saya diberi amanah”.⁷⁹

Dikarenakan Soerono, BA meninggal dunia maka dari hasil rapat dewan guru dan pihak Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan (YPLP) PGRI memutuskan Kelik Soedarsono, BA sampai dengan tahun 1993.

⁷⁹Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

Berhubung Kelik Soedarsono meninggal dunia tahun 1993 maka sebagai pengganti antar waktu Kepala Sekolah YPLP PGRI Ponorogo menunjuk Soekarno, BA (tahun 1993 s.d. 1995) sebagai Kepala Sekolah sementara hingga batas waktu penetapan Kepala Sekolah yang baru. Dari hasil Rapat Dewan Guru dan pihak YPLP PGRI Ponorogo memilih Drs. Hadi Soetono sebagai Kepala Sekolah (tahun 1995 s.d. 2001).

Di tahun 2001 pihak YPLP PGRI dan Dewan Guru mengadakan pemilihan Kepala Sekolah yang kesekian kalinya untuk menentukan pengganti Drs. Hadi Soetono yang dikarenakan meninggal dunia. Dari hasil rapat dinas maka ditetapkan sebagai pengganti Alm. Drs. Hadi Soetono adalah Drs. Syaikhudin Nasir, M.Pd. Setelah 2x5 tahun Kemudian tahun 2011 digantikan oleh Drs. Jemito, M.Pd.I hingga sekarang.

a. *Detail identity*

SMK PGRI 1 Ponorogo, Jl. Irawan No. 13 Ponorogo Kepatihan Ponorogo, Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Persatuan Guru Republik Indonesia (PPLP DASMEN PGRI) Propinsi Jawa Timur Jl. A. Yani 6-8 Surabaya, ID 0502170011, NPSN: 20510095, NSS: 402051117001, Akreditasi A, dengan 42, TU 10 orang, Perpustakaan 1 orang, pesuruh 4 orang Penjaga Malam 4 orang Satpam 2 orang total 63 orang, luas tanah sertifikat 4.901 m² Ijin Bangunan No. 7 Tahun 1993 dengan Luas 2.290 m² Sumber Dana Operasional dan Perawatan adalah SPP, Nomor Rekening BANK JATIM Cabang Ponorogo No. 0202511xxx, BRI Cabang Ponorogo No. 0070-01-018926-xx-x, lokasi/pemetaan, Kalau Denah Lokasi dan ruang SMK PGRI 1 Ponorogobisa bu Heni cek di dokumen ISO.⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara tersebut *detail identity* SMK PGRI 1

Ponorogo secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

⁸⁰Jemito., *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

- 1) Nama Sekolah : SMK PGRI 1 Ponorogo
- 2) Alamat : Jl. Irawan No. 13 Ponorogo
- 3) Kelurahan : Kepatihan
- 4) Kecamatan/Kabupaten : Ponorogo
- 5) Nama Yayasan : Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Persatuan Guru Republik Indonesia (PPLP DASMEN PGRI) Propinsi Jawa Timur
- 6) Alamat : Jl. A. Yani 6-8 Surabaya
- 7) ID Data Pokok : 0502170011
- 8) NPSN : 20510095
- 9) NSS : 402051117001
- 10) Tahun Pendirian Sekolah : 1977
- 11) Tahun Operasional : 1977
- 12) Status Akreditasi :

Tabel 4.1 Status Akreditasi

Kompetensi Keahlian	Peringkat	Berlaku Sampai
Otomasi Tata Kelola Perkantoran	A	2021/2022
Akuntansi Keuangan Lembaga	A	2021/2022
Bisnis Daring dan Pemasaran	A	2021/2022
Multimedia	A	2021/2022

13) Waktu Penyelenggaraan : Pagi : 07.00 – 16.00.

14) Jumlah Guru dan Karyawan

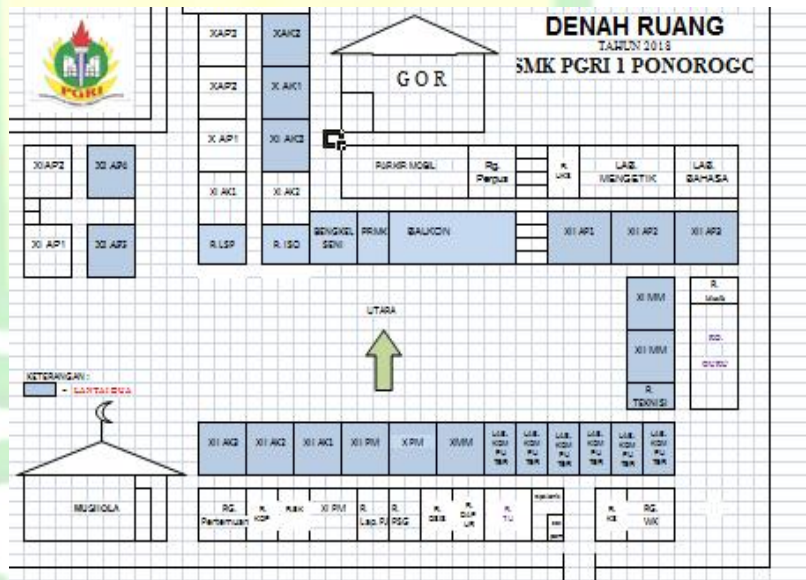
- 
- a) Guru : 42 orang
 - b) Pegawai Tata Usaha : 10 orang
 - c) Petugas Perpustakaan : 1 orang
 - d) Pesuruh : 4 orang
 - e) Penjaga Malan : 4 orang
 - f) Satpam : 2 orang +
 - Jumlah 63 orang
- 15) Status Tanah
- a) Surat tanah : Sertifikat
 - b) Luas tanah : 4.901 m²
- 16) Status Bangunan
- a) Surat Ijin Bangunan : No. 7 Tahun 1993
 - b) Luas Bangunan : 2.290 m²
- 17) Sumber Dana Operasional dan Perawatan adalah SPP
- a) Nomor Rekening Bank
 - (1) BANK JATIM Cabang Ponorogo No. 0202511xxx
 - (2) BRI Cabang Ponorogo No. 0070-01-018926-xx-x
 - b) Lokasi/Pemetaan
 - (1) Denah Lokasi SMK PGRI 1 Ponorogo⁸¹

⁸¹Dokumen ISO, *dokumentasi*, Ponorogo 8 April 2019.



Gambar 4.1 Denah Lokasi SMK PGRI 1 Ponorogo

(2) Denah Ruang SMK PGRI 1 Ponorogo⁸²



Gambar 4.2 Denah Ruang SMK PGRI 1 Ponorogo

2. Letak Geografis⁸³

SMK PGRI 1 Ponorogo terletak di tengah kota Ponorogo tepatnya di sebelah selatan 1 km/ 1 menit perjalanan dari aloon-aloon Ponorogo.

⁸²Ibid

⁸³Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), wawancara, Ponorogo, 8 April 2019.

Wilayahnya berada di Jl Irawan No.13 Ponorogo, Krajan, Kepatihan, Kecamatan Ponorogo, Jawa Timur, 63416.

Adapun letak SMK PGRI 1 Ponorogo, batasnya adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara : Perumahan rakyat
- b. Sebelah timur : Perumahan rakyat
- c. Sebelah selatan : Sungai
- d. Sebelah barat : Perumahan rakyat

Dengan bangunan dua lantai di atas tanah 3101m² milik yayasan dan tanah wakaf 1800m². Hal tersebut sesuai hasil wawancara sebagai berikut:

Perjalanan 1 km/ 1 menit dari aloon-aloon Ponorogo di Jl Irawan No.13 Ponorogo, Krajan, Kepatihan, Kecamatan Ponorogo, Jawa Timur, 63416. Batas utara Perumahan rakyat, timur perumahan rakyat selatan sungaibarat perumahan rakyat, dua lantai di atas tanah 3101m² milik yayasan dan tanah wakaf 1800m².⁸⁴

Keadaan ini cukup baik peserta didik mendapat ruang yang memadai untuk belajar dan melakukan kegiatan-kegiatan sekolah yang lain. Ketenangan lingkungan dan kedisiplinan terjaga dengan baik karena pintu masuk sekolahan hanya dari satu arah. Pagar tembok yang tinggi juga mengurangi gangguan dari luar sekolah.⁸⁵

Perumahan dan rumah penduduk di sekitar sekolah memiliki penataan yang baik. Jalan irawan yang teratur mempermudah akses lalu lintas menuju sekolah. Walaupun letaknya didaerah padat penduduk dan pertokoan namun tidak pernah terjadi kemacetan yang mengakibatkan keterlambatan civitas SMK PGRI 1 Ponorogo.

⁸⁴Ibid

⁸⁵Ibid.

3. Tema, Visi, Misi, Tujuan, dan Nilai-nilai yang dikembangkan

Berikut kutipan wawancara,

Unggul dalam ilmu, santun dalam perilaku menjadi tema dengan visi terwujudnya SMK PGRI 1 Ponorogo sebagai pencipta sumber daya manusia yang profesional dilandasi IMTAQ dan IPTEK, Misi yaitu mengembangkan pendidikan yang menghasilkan tamatan yang berkepribadian, unggul, berkualitas yang mampu menciptakan lapangan kerja, membentuk tamatan yang mampu mengembangkan diri berdasarkan IMTAQ dan IPTEK, mengembangkan kultur inovatif, kreatif dan produktif untuk jiwa mandiri dan profesional. Dengan tujuan meningkatkan keterserapan tamatan SMK, meningkatkan kualitas tamatan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, menyiapkan tamatan yang mampu mengembangkan sikap mandiri, unggul, dan profesional, mewujudkan kinerja tenaga kependidikan dan non kependidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.⁸⁶

Nilai-nilai yang dikembangkan kebersamaan dalam menentukan tujuan, memecahkan masalah, membagi, dan menyelesaikan tugas, transparansi dalam mengambil keputusan, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, saling percaya, berfikir positif, dan tidak saling mencurigai, saling menghargai dan menghormati tugas dan fungsi masing-masing, disiplin dalam bekerja, kreatif dan inovatif, mengutamakan pelayanan prima kepada semua pihak, baik internal (civitas akademika) maupun eksternal (orang tua/wali siswa, dunia kerja/usaha/industri, dan pihak terkait) dengan menerapkan prinsip A3 (*Attitude, attention, and action*).⁸⁷

Sehingga dapat dideskripsikan secara rinci sebagai berikut:

a. Tema

Unggul dalam ilmu, santun dalam perilaku.

b. Visi

Terwujudnya SMK PGRI 1 Ponorogo sebagai pencipta sumber daya manusia yang profesional dilandasi IMTAQ dan IPTEK.

⁸⁶Ibid

⁸⁷Ibid

c. Misi

- 1) Mengembangkan pendidikan yang menghasilkan tamatan yang berkepribadian, unggul, berkualitas yang mampu menciptakan lapangan kerja.
- 2) Membentuk tamatan yang mampu mengembangkan diri berdasarkan IMTAQ dan IPTEK.
- 3) Mengembangkan kultur inovatif, kreatif dan produktif untuk jiwa mandiri dan profesional.

d. Tujuan

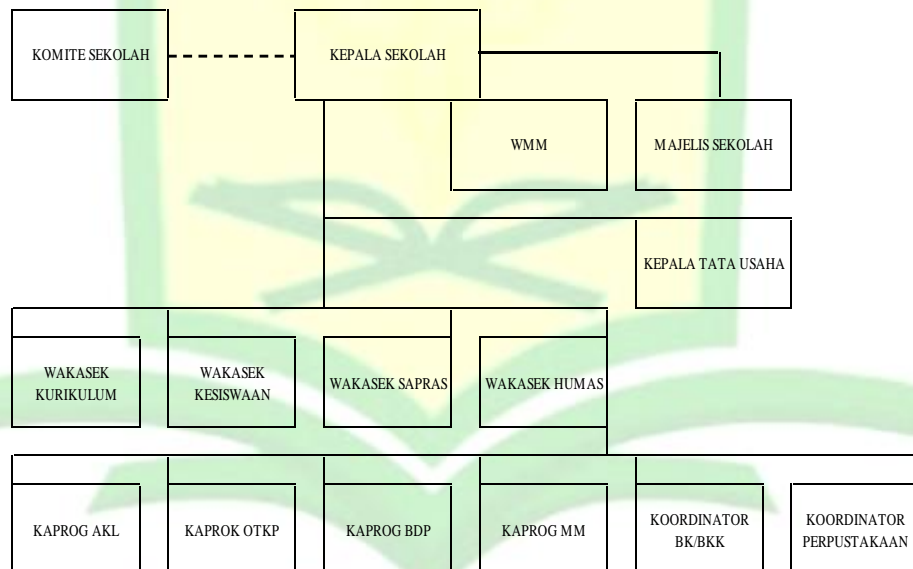
- 1) Meningkatkan keterserapan tamatan SMK
- 2) Meningkatkan kualitas tamatan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
- 3) Menyiapkan tamatan yang mampu mengembangkan sikap mandiri, unggul, dan profesional.
- 4) Mewujudkan kinerja tenaga kependidikan dan non kependidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

e. Nilai-nilai yang Dikembangkan

- 1) Kebersamaan dalam menentukan tujuan, memecahkan masalah, membagi, dan menyelesaikan tugas.
- 2) Transparansi dalam mengambil keputusan.
- 3) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.
- 4) Saling percaya, berfikir positif, dan tidak saling mencurigai, saling menghargai dan menghormati tugas dan fungsi masing-masing.

- 5) Disiplin dalam bekerja.
- 6) Kreatif dan inovatif.
- 7) Mengutamakan pelayanan prima kepada semua pihak, baik internal (civitas akademika) maupun eksternal (orang tua/wali siswa, dunia kerja/usaha/industri, dan pihak terkait) dengan menerapkan prinsip *A3 (Attitude, attention, and action)*.

4. Struktur Organisasi SMK PGRI 1 Ponorogo



Gambar 4.3 Struktur Organisasi SMK PGRI 1 Ponorogo⁸⁸

5. Sarana dan Prasarana SMK PGRI 1 Ponorogo

Berdasarkan hasil observasi maka diuraikan sarana dan prasarana sebagai berikut:

- a. Akses internet

⁸⁸Dokumen ISO, *dokumentasi*, Ponorogo 8 April 2019.

- 
- b. Daya listrik 66.000 watt
 - c. Luas tanah 4,901 m²
 - d. Ruang kelas 23 ruang
 - e. Laboratorium multimedia 5 ruang
 - f. Laboratorium akuntansi 1 ruang
 - g. Laboraturium KKPI 1 ruang
 - h. Laboratorium bahasa 1 ruang
 - i. Ruang Kepala sekolah
 - j. Ruang wakasek
 - k. Ruang guru
 - l. Ruang TU
 - m. Ruang *Guidance and counseling/ BKK*
 - n. Ruang Satpam
 - o. Ruang ISO
 - p. Ruang resepsionis
 - q. Laboratorium marketing
 - r. Ruang LSP P1
 - s. Masjid
 - t. Ruang Aula
 - u. GOR
 - v. Kantin
 - w. Ruang perpustakaan
 - x. Toilet 21 ruang

- y. Ruang UKS
- z. Sanggar pramuka
- aa. Studio music dst.⁸⁹

6. Sejarah berdirinya BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo didirikan pada tahun 2008 pada pemerintahan Kepala sekolah Drs Syaikhudin Nasir, M.Pd yang menunjuk Drs H. Sarno sebagai ketua Bursa Kerja Khusus. Kemudian Drs H. Sarno menunjuk Hj. Haniatul Rofida, S.Sos sebagai bendahara dan Drs Isno sebagai anggota. Pendirian BKK bermula untuk menolong siswa untuk mendapatkan tempat kerja setelah mereka lulus dari SMK PGRI 1 Ponorogo. Perusahaan yang bergabung pada awalnya PT Citra Bunda, PT Pan Brothers, dan PT Surya Pasifik Jaya.

Berdasarkan hasil wawancara:

Kita berdiri tahun 2008 era pak Syaikhu M.Pd gawangnya saya, Kemudian saya tunjuk Bu Ida sebagai bendahara dan pak Isno anggota. Mulanya hanya untuk menolong siswa untuk mendapatkan tempat kerja setelah mereka lulus dari SMK PGRI 1 Ponorogo. Perusahaan yang bergabung pada awalnya PT Citra Bunda, PT Pan Brothers, dan PT Surya Pasifik Jaya, 2012 Bu Heni dan Pak Bahri ikut berkiprah, tahun 2018 Pak Bahri jadi Ketua hingga 23 perusahaan dapat bekerja sama dengan kita.⁹⁰

Pada tahun 2012 ditunjuk Heni Sulisatul Mardiyah, S.Pd sebagai Sekretaris Jendral dan Bahari Pujianto, S.Si sebagai pengurus Bursa Kerja Khusus.

⁸⁹Heni Sulisatul Mardiyah. *Observasi, Ponorogo* 14 Februari 2019.

⁹⁰Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

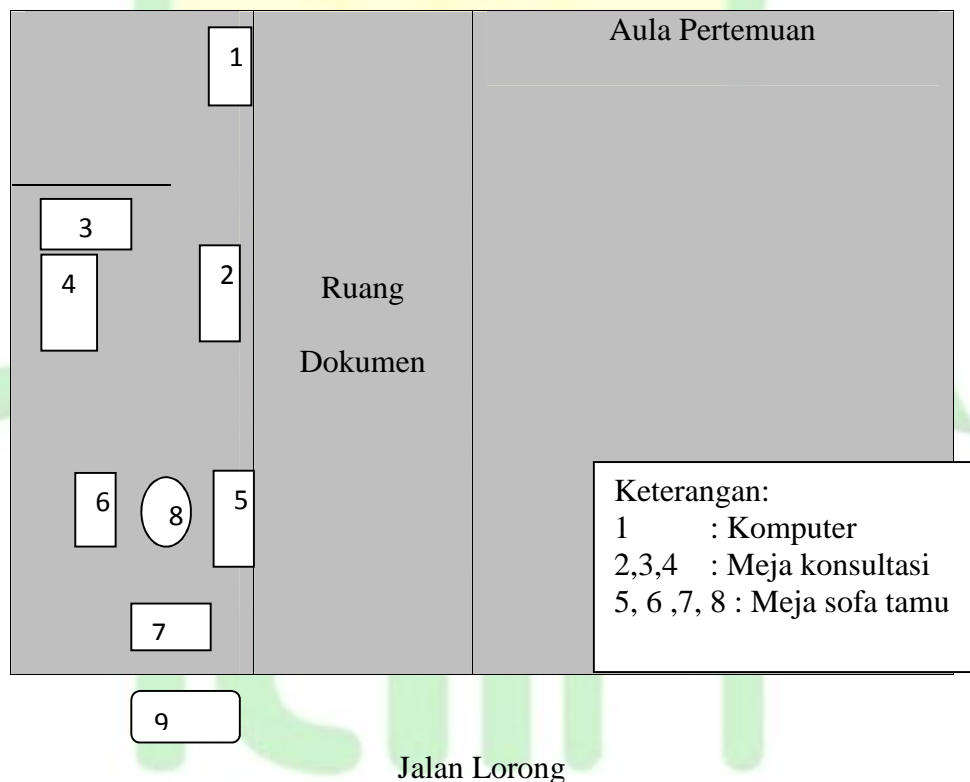
Tahun 2018 terjadi pergantian kepengurusan Drs. H. Sarno menduduki Kaprogl BDP, Ketua BKK diduduki Bahari Pujiyanto, S.Si dan sekretaris Heni Sulisatul Mardiyah sampai dengan sekarang. Tahun 2019 BKK SMK PGRI 1 Ponorogo bekerja sama dengan:

- a. IMM Jepang
- b. Ciba Vision Malaysia
- c. Faber Castle Malaysia
- d. Koa Denco Malaysia
- e. Konica Malaysia
- f. PT Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan
- g. PT Surabaya Autocomp Indonesia Mojokerto
- h. PT SIIX Batam
- i. PT Pan Brothers Boyolali
- j. PT Sritex Sukoharjo
- k. PT Permodalan Nasional Madani
- l. PT Libra Permana Semarang
- m. PT Surya Pasifik Jaya
- n. PT Bintang Karya Konsultan Sidoarjo
- o. Matahari Departement Store
- p. Ponorogo City Centre
- q. PT King Halim (Emas) Mojokerto
- r. PT Surya Teknologi Batam
- s. PT Exelitas Batam

- t. TPC Resort Golf Malaysia
- u. Saujana Resort Golf Malaysia
- v. Horison Country Golf Malaysia
- w. Shinetzu Sdn. Bhd Malaysia
- x. dsb.

Pada Tahun 2019 PT Pan Brothers memberikan beasiswa pendidikan kepada 20 siswi kelas XI per anak Rp. 1.000.000,-

7. Denah Ruang BKK SMK PGRI 1 Ponorogo



Gambar 4.4 Denah Ruang BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

8. Visi Misi Tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Visi: Menjadi pusat informasi ketenagakerjaan dan merupakan wadah dalam memasarkan lulusan ke dunia usaha dan dunia industri baik di dalam maupun di luar negeri

b. Misi

- 1) Menjamin keselarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan Dunia Industri sebagai fungsi kontrolketerserapan tamatan..
- 2) Membantu seluruh tamatan SMK PGRI 1 Ponorogo dan sekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan..
- 3) Bersinergi untuk penanganan tamatan dalam menyelesaikan permasalahan informasi lowongan pekerjaan..

c. Tujuan

- 1) Melaksanakan penyelarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI.
- 2) Menginformasikan lowongan pekerjaan..
- 3) Secara kontinyu mencari rekanan industri.
- 4) Melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan..

Hal tersebut tercantum dalam dalam hasil observasi sebagai berikut:

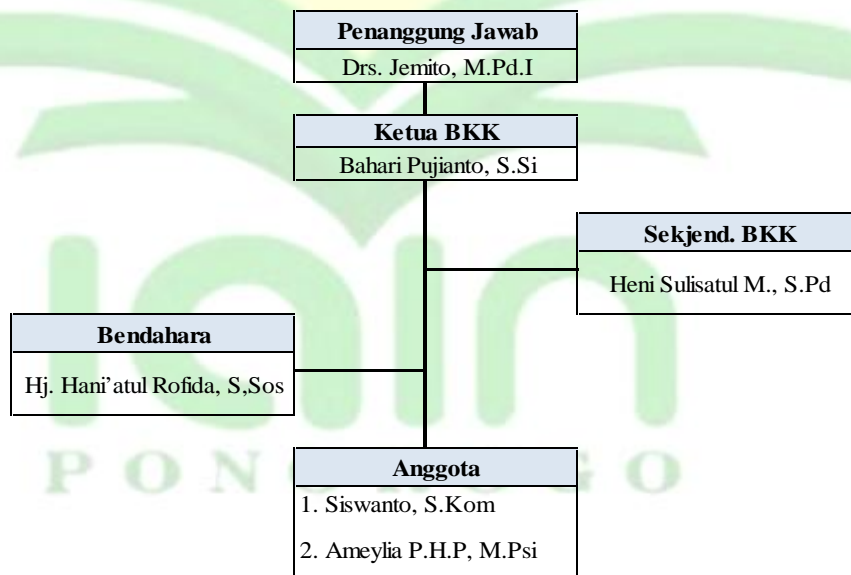
Visi menjadi pusat informasi ketenagakerjaan dan merupakan wadah dalam memasarkan lulusan ke dunia usaha dan dunia industri baik di dalam maupun di luar negeri, misi menjamin keselarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan Dunia Industri sebagai fungsi kontrolketerserapan tamatan, membantu seluruh tamatan SMK PGRI 1 Ponorogo dan sekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan,

bersinergi untuk penanganan tamatan dalam menyelesaikan permasalahan informasi lowongan pekerjaan. Tujuan melaksanakan penyaluran kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI, menginformasikan lowongan pekerjaan, secara kontinyu mencari rekanan industri, melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan.⁹¹

9. Need Asesment Keadaan Peserta Didik BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Berdasarkan rekapitulasi angket Perencanaan Karir yang diedarkan kepada seluruh siswa kelas XII di awal tahun pelajaran 2018/2019 diketahui 31% ingin melanjutkan studi sedangkan 69% ingin kerja”⁹². Hal ini mengindikasikan bahwa harapan mereka setelah lulus ingin langsung masuk ke dunia usaha/ Dunia industri. Sehingga urgensi BKK sangat dominan dalam tindak lanjut penanganan lulusan.

10. Struktur Organisasi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo



Gambar 4.5 Struktur Organisasi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo⁹³

⁹¹Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 14 Februari 2019.

⁹²Ibid

⁹³Ibid

Tabel 4.2 Struktur Organisasi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

No	Nama	Jabatan	Tugas (job diskripsi)
1	Drs.Jemito, M.Pd.I.	Penanggung jawab	Melindungi dan bertanggungjawab secara internal maupun eksternal yang berhubungan dengan BKK di Sekolah
2	Bahari Pujiyanto, S.Si	Ketua	Melaksanakan dan mengkoordinir BKK secara professional
3	Heni Sulisatul Mardiyah, S.Pd	Sekretaris	a. Pembimbing lamaran kerja b. Pendaftar dan penerima calon pencari kerja c. Administrasi ketatausahaan
4	Hj. Haniatul Rofida, S.Sos	Bendahara	a. Menerima dan mengatur sumber dana pembiayaan BKK b. Pendaftar dan penerima calon pencari kerja
5	Siswanto, S.Kom	Anggota	Informasi Pasar Kerja
6	Ameylia PHP, M.Psi	Anggota	a. Pembimbingan dan analisis jabatan b. Membantu penempatan di DU/DI Humas BKK a. Pendataan kelayakan DU/DI b. Membantu penempatan calon pekerja di DU/DI

11. Sarana dan Prasarana BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh “BKK SMK PGRI 1

Ponorogo adalah sebagai berikut:

- 1) Mading lowongan kerja
- 2) Group Medsos WA, IG, Facebook BKK SMK PGRI 1 Ponorogo
- 3) Ruang konsultasi
- 4) Ruang Dokumen
- 5) Ruang Aula
- 6) Mobil Avanza.⁹⁴

B. Data Khusus

1. Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI

1 Ponorogo

a. Collecting and Analysis BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

1) Analisis Lingkungan Internal BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Kekuatan, motivasi pengurus BKK untuk mengembangkan unit kerja BKK cukup dinamis, yang didasari dengan filosofi kerja yang kuat yang dimiliki Kepala sekolah “Layanananku Ibadahku”⁹⁵, didukung dengan Filosofi Kerja Pendiri BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yaitu, “Berkiblat pada sebuah kisah sahabat Nabi Umar bin Khotob, yang mana pernah marah terhadap sahabatnya yang karena mendapati anak dan istri menangis di rumah karena kelaparan, sedangkan sahabat itu berdzikir terus menerus di

⁹⁴Ibid

⁹⁵Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

dalam masjid. Sehingga filosofi kerja yang digunakan adalah khasanah dunia khasanah akhirat, dadi uwong ojo lumuh-lumuh.”⁹⁶

Sepadan dengan filosofi kerja Ketua BKK SMK PGRI 1 Ponorogo “*Makarya ingkang sayekti*, filosofi yang saya pilih untuk menjalani amanah kerja Buberkarya dengan sungguh demi kemaslahatan umat”.⁹⁷

Dilengkapi dengan Filosofi kerja Sekjend BKK SMK PGRI 1 Ponorogo “*Ajining diri soko ing lathi, nastiti nglurusake niat makaryo kanggo sangu ngibadah*”.⁹⁸ Pengurus BKK memiliki motivasi kerja tidak hanya sekedar hanya untuk uang filosofi untuk menolong peserta didik sebagai pengemban amanah tujuan siswa masuk ke SMK setelah lulus digiring ke dunia kerja.

Need asesment siswa cukup tinggi dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus SMK, sehingga mampu mengembangkan iklim kinerja yang kondusif. 80% Pengurus BKK berada pada usia produktif muda sehingga mudah melakukan inovasi dan penyesuain dalam permintaan pasar. Kegiatan ekstrakurikuler seperti: Taruna taruni, pramuka, OSIS, PMR, karawitan, ju jit su, pencak silat, bola volly, basket, rohis, futsal, dsb, yang dibimbing pelatih khusus ahli dibidangnya mendidik peserta didik bermental baja, bugar jasmani, cekatan, siap masuk dunia industri. Tenaga Pendidik berasal proses seleksi yang ketat sehingga menghasilkan guru-

⁹⁶Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

⁹⁷Bahari Pujiyanto (Ketua BKK), wawancara, 14 Februari 2019.

⁹⁸Heni Sulisatul Mardiyah (Sekjend BKK), Observasi, 2012-2019.

guru yang berkualitas. Letak geografis strategis ditengah-tengah kota. Penerapan komunikasi *On line* mempermudah hubungan dengan wali murid, DU/DI di dalam, maupun di luar negeri, Chanel perusahaan sudah memadai dan berhubungan baik. BKK sudah menerapkan pelatihan tes rekrutmen sehingga peserta sudah siap tempur untuk mengikuti tes pekerjaan yang diinginkan.

Kekuatan, motivasi pengurus BKK untuk mengembangkan unit kerja BKK cukup dinamis, *need asesment* siswa cukup tinggi dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus SMK, sehingga mampu mengembangkan iklim kinerja yang kondusif. 80% Pengurus BKK berada pada usia produktif muda sehingga mudah melakukan inovasi dan penyesuain dalam permintaan pasar. Kegiatan ekstrakurikuler seperti: Taruna taruni, pramuka, OSIS, PMR, Karawitan, Ju Jit Su, Pencak Silat, Bola Volly, Basket, Rohis, Futsal, dsb, yang dibimbing pelatih khusus ahli dibidangnya mendidik peserta didik bermental baja, bugar jasmani, cekatan, siap masuk dunia industri. Tenaga Pendidik berasal proses seleksi yang ketat sehingga menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Letak geografis strategis ditengah-tengah kota. Penerapan komunikasi *On line* mempermudah hubungan dengan wali murid, DU/DI di dalam, maupun di luar negeri, Chanel perusahaan sudah memadai dan berhubungan baik. BKK sudah menerapkan pelatihan tes rekrutmen sehingga peserta sudah siap tempur untuk mengikuti tes pekerjaan .⁹⁹

Selain filosofi dasar yang kuat orang-orang yang berkecimpung dalam unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, adapun kriteria karakter pengurus yang menjadi kekuatan yang diambil yaitu, “jadi bukan orang sembarangan yang ditugaskan menjadi pengurus BKK, mereka dilihat dulu kinerjanya seperti apa, kemudian mereka diseleksi tanpa sepengetahuan yang bersangkutan baru dipanggil dan ditugaskan menjadi

⁹⁹Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012-2019.

pengurus BKK. Kriterianya orang tersebut yang mampu playon, ikhlas., mampu berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan.”¹⁰⁰

Sistem pendanaan juga menjadi poin kekuatan karena diketahui “Pendanaan secara mandiri tidak dibebankan pada organisasi.”¹⁰¹ Kelemahan, Penerimaan pencari tenaga kerja yang berasal dari sekolahan lain biasanya agak mengalami kesulitan dalam penyesuaian. Misalnya dalam tahap pemberkasan *speednya* tidak secepat yang siswa dalam sekolah. Unit Kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo juga memiliki poin lemah seperti yang diungkap,

....kelemahan BKK di awal pendirian masih menggunakan perantara *outsourcing*. Pada dunia usaha ada penerapan sistem kedisiplinan yang kadang mengganggu tolerir beragama, sehingga suatu waktu pernah dari BKK mempending pengiriman tenaga kerja. Kemudian pada tahun berikutnya pemrograman kepada dunia usaha yang bersangkutan tidak diagendakan sampai terjadi kesepakatan.¹⁰²

Pendanaan dari segi orang tua kalangan menengah ke bawah, golongan ke atas berasal dari TKW sehingga secara psikologis siswa cenderung unik aula pematapan siswa masih terpadu dengan aula sekolah sehingga sistem penjadwalan sering terbentur dengan jadwal lain. Lahan parkir terlalu sempit sehingga jika ada kegiatan di lapangan seperti undangan wali murid, sepeda motor harus dimasukkan ke dalam GOR.

¹⁰⁰Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), wawancara, Ponorogo, 8 April 2019.

¹⁰¹Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹⁰²Ibid

Hal ini diungkapkan dalam observasi sebagai berikut:

Kelemahan, Penerimaan pencari tenaga kerja yang berasal dari sekolah lain biasanya agak mengalami kesulitan dalam penyesuaian. Misalnya dalam tahap pemberkasan *speednya* tidak secepat yang siswa dalam sekolah. Pendanaan dari segi orang tua kalangan menengah ke bawah, golongan ke atas berasal dari TKW sehingga secara psikologis siswa cenderung unik aula pemantapan siswa masih terpadu dengan aula sekolah sehingga sistem penjadwalan sering terbentur dengan jadwal lain. Lahan parkir terlalu sempit sehingga jika ada kegiatan di lapangan seperti undangan wali murid, sepeda motor harus dimasukkan ke dalam GOR.¹⁰³

.....dari personil BKK yang belum bisa maksimal melaksanakantugasnya, dikarenakan banyak tugas lain yang dibebankan oleh sekolah yang intinya pengurus belum bisa fokus 100% melaksanakan tugasnya. Kedua dari segi pendanaan BKK masih mandiri yang mana belum mendapatkan support yang penuh dari sekolah. Kendala ketiga, dari para tamatan yang mana saat penjangaran masih banyak yang bingung dalam membuat keputusan antara kuliah dan kerja sehingga dalam perjalanannya BKK masih belum maksimal dalam menempatkan tamatannya.¹⁰⁴

Berdasarkan data tersebut diketahui personil BKK berada pada double job sehingga jika diukur dari tingkat kapasitasnya tetap tidak *se vit* pada personil pada *single job* sehingga hal ini menjadi satu titik tambahan kelemahan.

2) Analisis Lingkungan Eksternal BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Peluang, Dukungan pemerintah dalam penyempurnaan fasilitas sekolah sangat luar biasa sehingga tidak perlu meminta bantuan untuk sumbangan Gedung dari wali murid, Sarana prasarana cenderung lengkap dan fasilitas terpenuhi, Sistem Informasi dipegang oleh Magister IT sehingga memungkinkan untuk mempermudah untuk jaringan baru DU/DI, alumni dan calon pelanggan, Lokasi strategis

¹⁰³Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

¹⁰⁴Bahari Pujiyanto (Ketua BKK), *wawancara*, 14 Februari 2019.

berpeluang untuk pengembangan calon pelanggan dari segala penjuru, daya dukung orang tua tinggi.¹⁰⁵

Dari data tersebut diketahui daya dukung fasilitas dan teknisi dalam kategori baik dalam memperoleh DU/DI yang baru, alumni juga menjadi peluang pengembangan serta Lokasi dalam kategori yang strategis untuk memperoleh peluang calon pelanggan, serta didukung oleh orang tua.

Ancaman, Perusahaan daerah-daerah industri setiap tahun memiliki segmentasi otoritas. Ketika sekolah tidak dapat mempersiapkan diri mengikuti segmentasi tersebut kepercayaan perusahaan semakin turun.¹⁰⁶

Kemudian ancaman yang terjadi pada BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yaitu mengenai dinamika industri yang harus diikuti oleh BKK SMK PGRI 1 Ponorogo. Jika hal ini tidak diberikan trik dan strategi maka BKK akan ditinggalkan oleh perusahaan.

3) Isu strategis BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Kegiatan identifikasi pada hasil *need assesment* dan goal setting BKK sehingga simetris dan mempertemukan titik yang kelihatan paradoks antara kebutuhan market dan kebutuhan calon tenaga kerja. Kendala yang berkembang adalah tenaga pengurus BKK masih menjadi tenaga unit kerja yang lain. *Double job* yang tidak memaksimalkan produktifitas kinerja.¹⁰⁷

Masalah yang urgen yang perlu diselesaikan dalam kurun waktu yang mendesak adalah isu *double job* sehingga tidak memaksimalkan produktifitas kerja.

¹⁰⁵Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

¹⁰⁶Ibid

¹⁰⁷Ibid

b. *Decision Support* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

1) Visi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Visi, “Menjadi pusat informasi ketenagakerjaan dan merupakan wadah dalam memasarkan lulusan ke dunia usaha dan dunia industri baik di dalam maupun di luar negeri”.¹⁰⁸

2) Misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo terinci sebagai berikut:

- (1) Menjamin keselarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan Dunia Industri sebagai fungsi kontrol keterserapan tamatan.
- (2) Membantu seluruh tamatan SMK PGRI 1 Ponorogo dan sekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan.
- (3) Bersinergi untuk penanganan tamatan dalam menyelesaikan permasalahan informasi lowongan pekerjaan.¹⁰⁹

3) Tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Secara garis besar tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah: “Yang pertama, tamatan tidak menganggur, kerja untuk meningkatkan taraf hidup dari ekonomi bawah, dan sesuai dengan visi dan misi mencetak sumber daya manusia yang profesional. Kalau secara khusus mengenai bagaimana BKK dijalankan itu sudah saya serahkan kepada unit kerja.”¹¹⁰

¹⁰⁸Ibid

¹⁰⁹Ibid

¹¹⁰Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

Adapun secara rinci Tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah:

- (1) Melaksanakan penyaluran kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI.
- (2) Menginformasikan lowongan pekerjaan.
- (3) Secara kontinyu mencari rekanan industri.
- (4) Melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan.
- (5) Melaksanakan penyaluran kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI.
- (6) Menginformasikan lowongan pekerjaan.
- (7) Secara kontinyu mencari rekanan industri.
- (8) Melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan.

c. Application and Evaluation BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

1) Sasaran BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Sasaran BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

- (1) DU/DI di dalam/di luar kota/negeri sektor formal.
- (2) Alumni SMK PGRI 1 Ponorogo dan Alumni SMK rekanan.”¹¹¹

Ada dua sasaran dalam BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yaitu DU/DI dan Alumni.

¹¹¹Henri Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

2) Arah kebijakan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Arah kebijakan yang digunakan dalam perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- (1) Meningkatkan serapan alumni pada DU/DI formal.
- (2) Mendorong unit kerja BKK yang kredibel.
- (3) Peningkatan kompetensi alumni calon tenaga kerja.
- (4) Pembinaan hubungan industrial.”¹¹²

3) Strategi pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Strategi pengembangan yang digunakan dalam perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- (1) Memperluas kesempatan kerja formal dengan memperbanyak rekanan DU/DI.
- (2) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas kesiapan alumni bekerja.
- (3) Meningkatkan sefty iklim kinerja alumni yang ingin kerja dan DU/DI.”¹¹³

4) Program prioritas BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Program prioritas BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

¹¹²Ibid

¹¹³Ibid

“Program peningkatan hubungan industrial yang harmonis dan *trust* antar perusahaan dan sekolah, satu tahun tambah satu perusahaan.”¹¹⁴

5) Indikator pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Indikator pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- (1) Prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI.
- (2) Peningkatan jumlah angka kerja sama dengan DU/DI.
- (3) Iklim kinerja alumni di DU/DI yang kondusif.”¹¹⁵

6) Lingkup kegiatan perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Lingkup kegiatan perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut: Pada dekade awal perencanaannya berupa:

Dulu sebatas menyalurkan lulusan sekolah ke dunia kerja. Pada perkembangannya pelaksanaan perencanaan dilakukan oleh tim setelah diterbitkan SK Tim BKK tahun berjalan. Perkembangan dari tahun ke tahun pelaksanaan program itemnya ditambah terdapat dunia kerja yang berkunjung ke sekolah mengajukan permohonan sosialisasi langsung ke calon alumni, perusahaan tersebut seperti PT Surya Pasifik Jaya dan PT. Citra Bunda. Perusahaan menghubungi BKK langsung sosialisasi disekolah tanpa perencanaan program..¹¹⁶

Pada dekade saat ini perencanaan berupa:

- d. Merencanakan program kerja hubungan industri setiap program studi.¹¹⁷

¹¹⁴Ibid

¹¹⁵Ibid

¹¹⁶Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹¹⁷Ibid

- 1) Mengadakan pertemuan dengan Kepala program keahlian tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 2) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 3) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.
- e. Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
- f. Menjalinkan kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
- 1) Sinkronisasi Kurikulum.
 - 2) Pelatihan.
 - 3) Penempatan tamatan.
 - 4) Pemetaan DU/DI.
- g. Menjalinkan kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan..
- h. Membentuk Majelis Sekolah.
- i. Membuat database penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.
- j. Membentuk Ikatan alumni.
- k. Membuat mading informasi lowongan kerja.
- l. Membuat sosial media BKK dalam facebook, IG, WA.
- m. Membuat Laporan Kegiatan..
- n. Monitoring dan Evaluasi.

7) Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo dilakukan secara terinci”¹¹⁸. Detailnya sebagai berikut adalah sebagai berikut:

- a) Mengadakan pertemuan dengan Kepala program keahlian tentang penempatan siswa-siswi prakerin.

Pertemuan dilakukan pada timing semester II dihadiri:

- (1) Waka Humas, Hari Purwanto, S.Pd
- (2) Tim BKK
- (3) Kaproglu Multimedia, Siswanto, S.Kom.
- (4) Kaproglu Akuntansi Lembaga, Rosiana Gati Dwi Sumarni, SE.
- (5) Kaproglu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Risma Mery Siskawati, S.Pd.
- (6) Kaproglu Bisnis Daring dan Pemasaran, Drs. H. Sarno.

- b) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.

- (1) Penempatan siswa/siswi disesuaikan dengan grade kompetensi, permintaan instansi, dan pertimbangan jarak dari rumah.
- (2) Timing prakerin 2 x 3 bulan.
- (3) Prakerin dilakukan 2 gelombang pemberangkatan dalam satu semester.

¹¹⁸Ibid

- (4) Gelombang pertama dari Progli AKL, OTKP, Gelombang kedua dari progli MM, BDP.
 - (5) Tempat prakerin tiga bulan awal berbeda dengan tempat prakerin tiga bulan akhir.
 - (6) Pembekalan prakerin dilakukan oleh kaprogli.
- c) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.
- (1) Guru pembimbing prakerin bertugas; mengadakan rekrutmen tempat prakerin, pengantaran siswa/siswi prakerin ke tempat PSG, monitoring kunjungan siswa/siswi prakerin, memamitkan siswa/siswi prakerin dari tempat PSG kembali ke sekolah.
 - (2) Setiap Guru Pembimbing prakerin bertugas pada 2 s.d 3 tempat prakerin.
 - (3) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI.
- d) Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
- e) Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
- 1) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI oleh guru pembimbing.
 - 2) Pelatihan, misalnya tim buka lapak melakukan pelatihan foto produk kepada siswa/siswi BDP.

- 3) Penempatan tamatan, misalnya CV Bintang Karya Consultant Sidoarjo merekrut siswa/siswi AKL setelah Uji Kompetensi Keahlian di Sekolah.
 - 4) Pemetaan DU/DI, biasanya disesuaikan rasio jumlah siswa tergantung kebutuhan instansi. Setiap instansi digunakan praktik oleh 2 s.d 6 siswa/siswi *second grade* SMK..
- f) Menjalin kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.
- BKK SMK PGRI 1 Ponorogo bekerja sama dengan Depnakertrans dengan pembuatan Kartu Pencari Kerja AK1/kartu kuning.
- g) Sosialisasi dalam Majelis Sekolah
- Secara berkala setiap kegiatan BKK diunggah untuk disosialisasikan di Whatsapp Group “Irawan 13 terakreditasi” dan secara kedinasan yang dihadiri, YPLP, Pengawas Dinas Pendidikan Nasional Provinsi, Seluruh guru dan Karyawan wali murid dilaporkan pada acara purna wiyata.
- h) Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
- 1) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI oleh guru pembimbing.
 - 2) Pelatihan, misalnya tim buka lapak melakukan pelatihan foto produk kepada siswa/siswi BDP

- 3) Penempatan tamatan, misalnya CV Bintang Karya Consultant Sidoarjo merekrut siswa/siswi AKL setelah Uji Kompetensi Keahlian di Sekolah.
 - 4) Pemetaan DU/DI, biasanya disesuaikan rasio jumlah siswa tergantung kebutuhan instansi. Setiap instansi digunakan praktik oleh 2 s.d 6 siswa/siswi *second grade* SMK.
- i) Menjalin kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.
BKK SMK PGRI 1 Ponorogo bekerja sama dengan Depnakertrans dengan pembuatan Kartu Pencari Kerja AK1/kartu kuning.
 - j) Sosialisasi dalam Majelis Sekolah.
Secara berkala setiap kegiatan BKK diunggah untuk disosialisasikan di Whatsapp Group “Irawan 13 terakreditasi” dan secara kedinasan yang dihadiri, YPLP, Pengawas Dinas Pendidikan Nasional Provinsi, Seluruh guru dan Karyawan wali murid dilaporkan pada acara purna wiyata.
 - k) Membuat database penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.
Database dibuat berdasarkan angket penelusuran tamatan yang dibagikan setelah siswa/siswi menyelesaikan rangkaian ujian. Terdapat tiga kategori tiap angkatan; alumni bekerja, kuliah, dan belum terdeteksi.

l) Membentuk Ikatan alumni.

Ikatan Alumni bernama “IKA SMERIZA” base camp di Jalan Irawan Ponorogo, barat dari SMK PGRI 1 Ponorogo.

m) Membuat mading dan sosialisasi informasi lowongan kerja.

Mading lowongan kerja diletakkan di depan ruang BK/BKK dan lorong depan sisi kanan kiri. Sosialisasi kelas XII mendatangkan PIC Perusahaan.

n) Membuat sosial media BKK dalam facebook, IG, WA.

Digunakan untuk percepatan akses komunikasi.

o) Membuat Laporan Kegiatan.

Laporan kegiatan dilakukan pengurus BKK melalui “BKK SMERIZA” kepada TIM BKK, secara berkala melakukan laporan kepada top manajemen. “ Pelaporan kerja BKK dilakukan setelah tenaga kerja masuk ke dunia kerja.”¹¹⁹

p) Monitoring dan Evaluasi.

Monitoring siswa yang telah berada di DU/DI monitoring melalui Group wa per Du/DI misalnya” PSS SMERIZA”, dan Kunjungan ke DU/DI.

8) Evaluasi Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

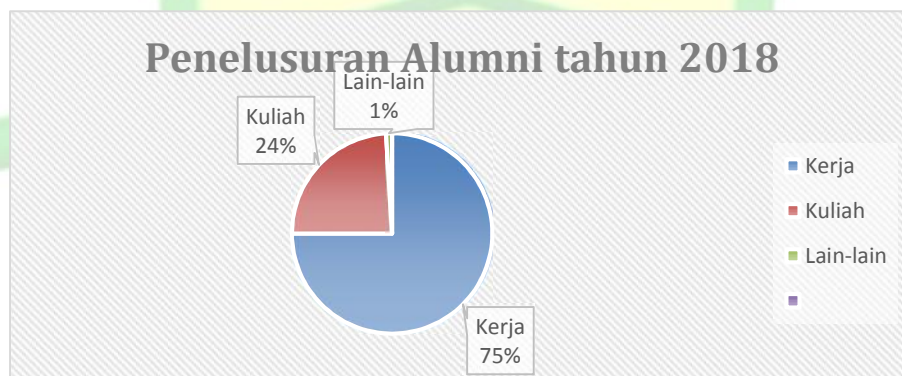
¹¹⁹Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

“Evaluasi yang dilakukan BKK dilakukan secara berkala”.¹²⁰ Hal-hal yang dievaluasi; kontrol keterserapan alumni di DU/DI, Grade DU/DI, Gaji, ketahanan pekerja, dan hubungan harmonis.” Hal ini merupakan evaluasi setiap elemen dalam sistem dan analisis pasar sehingga evaluasi ini dapat menjadi titik pondasi yang dapat menopang perencanaan berikutnya.

2. Kontribusi Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI

Adapun data yang diperoleh adalah data prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI. Data prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI 2018 yang diperoleh dari angket penelusuran tamatan manual.



Gambar 4.6 Tabulasi Angket Penelusuran Tamatan 2018 SMK PGRI 1 Ponorogo

Sedangkan Tahun 2019 yang diperoleh dari Angket penelusuran tamatan menggunakan fasilitas google form yang disebarkan pada alumni 2019 sejumlah 279 orang.

¹²⁰Ibid



Gambar 4.7 Hasil Angket Penelusuran Tamatan 2019 SMK PGRI 1 Ponorogo

b. Data angka kerja sama dengan DU/DI



Gambar 4.8 Penerima dana CSR tahun 2018



Gambar 4.9 Penambahan penerima dana CSR tahun 2019

“Pada tahun 2019 SMK PGRI 1 Ponorogo melakukan kerjasama dan kunjungan industry ke PT Yakult dan PT Coca Cola company”.¹²¹

c. Data Iklim kinerja alumni di DU/DI yang kondusif



Gambar 4.10 Suasana Alumni Family Gathering Perusahaan

¹²¹ Heni Sulisatul Mardiyah (Sekjend BKK), Observasi, Ponorogo 14 Februari 2019.

BAB V

IMPLEMENTASI *PLANNING GRAND DESIGN* BURSA KERJA KHUSUS SMK PGRI 1 PONOROGO

A. *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

1. *Collecting and Analysis* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Analisis Lingkungan Internal BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Kekuatan, motivasi pengurus BKK untuk mengembangkan unit kerja BKK cukup dinamis, yang didasari dengan filosofi kerja yang kuat yang dimiliki Kepala sekolah “*Layanananku Ibadahku*”¹²², didukung dengan Filosofi Kerja yang dimiliki pendiri BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, “*Berkiblat pada sebuah kisah sahabat Nabi Umar bin Khotob, yang mana pernah marah terhadap sahabatnya yang karena mendapati anak dan istri menangis di rumah karena kelaparan, sedangkan sahabat itu berdzikir terus menerus di dalam masjid. Sehingga filosofi kerja yang digunakan adalah *Khasanah dunia Khasanah akhirat, dadi uwong ojo lumuh-lumuh.**”¹²³

Sepadan dengan filosofi kerja Ketua BKK SMK PGRI 1 Ponorogo “*Makarya ingkang sayekti, filosofi yang saya pilih untuk menjalani amanah kerja Buberkarya dengan sungguh demi kemaslahatan umat*”.¹²⁴

¹²²Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), wawancara, Ponorogo, 8 April 2019.

¹²³Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹²⁴Bahari Pujiyanto (Ketua BKK), wawancara, 14 Februari 2019.

Dilengkapi dengan Filosofi kerja Sekjend BKK SMK PGRI 1 Ponorogo “*Ajining diri soko ing lathi, nastiti nglurusake niat makaryo kanggo sangu ngibadah*”. Pengurus BKK memiliki motivasi kerja tidak hanya sekedar hanya untuk penghasilan. Filosofi untuk menolong peserta didik sebagai pengemban amanah tujuan siswa masuk ke SMK setelah lulus digiring ke dunia kerja.¹²⁵ Ketekunan merupakan elemen yang dapat mengukur mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha.¹²⁶ Sehingga dapat dianalisa bahwa faktor internal motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kemajuan sebuah unit kerja.

Need asesment siswa cukup tinggi dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus SMK, sehingga mampu mengembangkan iklim kinerja yang kondusif. 80% Pengurus BKK berada pada usia produktif muda sehingga mudah melakukan inovasi dan penyesuaian dalam permintaan pasar. Kegiatan ekstrakurikuler seperti: taruna taruni, pramuka, OSIS, PMR, karawitan, ju jit Su, pencak silat, bola volly, basket, rohis, futsal, dsb, yang dibimbing pelatih khusus ahli dibidangnya mendidik peserta didik bermental baja, bugar jasmani, cekatan, siap masuk dunia industri. Tenaga Pendidik berasal proses seleksi yang ketat sehingga menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Letak geografis strategis ditengah-tengah kota. Penerapan komunikasi *On line* mempermudah hubungan dengan wali murid, DU/DI di dalam, maupun di luar negeri, Chanel perusahaan sudah

¹²⁵Heni Sulisatul Mardiyah (Sekjend BKK), Observasi, 2012-2019.

¹²⁶ Robbin Stephen. 2008. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat. 222-232.

memadai dan berhubungan baik. BKK sudah menerapkan pelatihan tes rekrutmen sehingga peserta sudah siap tempur untuk mengikuti tes pekerjaan yang diinginkan.

Kekuatan, motivasi pengurus BKK untuk mengembangkan unit kerja BKK cukup dinamis, *need asesment* siswa cukup tinggi dalam memperoleh pekerjaan setelah lulus SMK, sehingga mampu mengembangkan iklim kinerja yang kondusif. 80% Pengurus BKK berada pada usia produktif muda sehingga mudah melakukan inovasi dan penyesuaian dalam permintaan pasar. Kegiatan ekstrakurikuler seperti: Taruna taruni, pramuka, OSIS, PMR, Karawitan, Ju Jit Su, Pencak Silat, Bola Volly, Basket, Rohis, Futsal, dsb, yang dibimbing pelatih khusus ahli dibidangnya mendidik peserta didik bermental baja, bugar jasmani, cekatan, siap masuk dunia industri. Tenaga Pendidik berasal proses seleksi yang ketat sehingga menghasilkan guru-guru yang berkualitas. Letak geografis strategis ditengah-tengah kota. Penerapan komunikasi *On line* mempermudah hubungan dengan wali murid, DU/DI di dalam, maupun di luar negeri, Chanel perusahaan sudah memadai dan berhubungan baik. BKK sudah menerapkan pelatihan tes rekrutmen sehingga peserta sudah siap tempur untuk mengikuti tes pekerjaan .¹²⁷

Selain filosofi dasar yang kuat orang-orang yang berkecimpung dalam unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo, adapun kriteria karakter pengurus yang menjadi kekuatan yang diambil yaitu, “....., jadi bukan orang sembarangan yang ditugaskan menjadi pengurus BKK, mereka dilihat dulu kinerjanya seperti apa, kemudian mereka diseleksi tanpa sepengetahuan yang bersangkutan baru dipanggil dan ditugaskan menjadi pengurus BKK. Kriterianya orang tersebut yang mampu playon, Ikhlas., mampu berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan.”¹²⁸ Analisa konsep

¹²⁷Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012-2019.

¹²⁸Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

teori sikap dan cara kerja yang akan tumbuh banyak ditentukan oleh pengalaman dini yang dilewati.¹²⁹

Sistem pendanaan juga menjadi poin kekuatan karena diketahui “Pendanaan secara mandiri tidak dibebankan pada organisasi”¹³⁰

Kelemahan, Penerimaan pencari tenaga kerja yang berasal dari sekolahan lain biasanya agak mengalami kesulitan dalam penyesuaian. Misalnya dalam tahap pemberkasan *speednya* tidak secepat yang siswa dalam sekolah. Unit Kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo juga memiliki poin lemah seperti yang diungkap,

....kelemahan BKK di awal pendirian masih menggunakan perantara *outsourcing*. Pada dunia usaha ada penerapan sistem kedisiplinan yang kadang mengganggu tolerir beragama, sehingga suatu waktu pernah dari BKK mempending pengiriman tenaga kerja. Kemudian pada tahun berikutnya pemrograman kepada dunia usaha yang bersangkutan tidak diagendakan sampai terjadi kesepakatan.¹³¹

Pendanaan dari segi orang tua kalangan menengah ke bawah, golongan ke atas berasal dari TKW sehingga secara psikologis siswa cenderung unik aula pemantapan siswa masih terpadu dengan aula sekolah sehingga sistem penjadwalan sering terbentur dengan jadwal lain. Lahan parkir terlalu sempit sehingga jika ada kegiatan di lapangan seperti undangan wali murid, sepeda motor harus dimasukkan ke dalam GOR.

Hal ini diungkapkan dalam observasi sebagai berikut:

Kelemahan, Penerimaan pencari tenaga kerja yang berasal dari sekolahan lain biasanya agak mengalami kesulitan dalam

¹²⁹ Executive search. 23 Februari 2013.

¹³⁰ Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹³¹ Ibid

penyesuaian. Misalnya dalam tahap pemberkasan *speednya* tidak secepat yang siswa dalam sekolah. Pendanaan dari segi orang tua kalangan menengah ke bawah, golongan ke atas berasal dari TKW sehingga secara psikologis siswa cenderung unik aula pemantapan siswa masih terpadu dengan aula sekolah sehingga sistem penjadwalan sering terbentur dengan jadwal lain. Lahan parkir terlalu sempit sehingga jika ada kegiatan di lapangan seperti undangan wali murid, sepeda motor harus dimasukkan ke dalam GOR.¹³²

.....dari personil BKK yang belum bisa maksimal melaksanakantugasnya, dikarenakan banyak tugas lain yang dibebankan oleh sekolah yang intinya pengurus belum bisa fokus 100% melaksanakan tugasnya. Kedua dari segi pendanaan BKK masih mandiri yang mana belum mendapatkan support yang penuh dari sekolah. Kendala ketiga, dari para tamatan yang mana saat penjangkaran masih banyak yang bingung dalam membuat keputusan antara kuliah dan kerja sehingga dalam perjalanannya BKK masih belum maksimal dalam menempatkan tamatannya.¹³³

Berdasarkan data tersebut diketahui personil BKK berada pada *double job* sehingga jika diukur dari tingkat kapasitasnya tetap tidak *se vit* pada personil pada *single job* sehingga hal ini menjadi satu titik tambahan kelemahan.

b. Analisis Lingkungan Eksternal BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Peluang, Dukungan pemerintah dalam penyempurnaan fasilitas sekolah sangat luar biasa sehingga tidak perlu meminta bantuan untuk sumbangan Gedung dari wali murid, Sarana prasarana cenderung lengkap dan fasilitas terpenuhi, Sistem Informasi dipegang oleh Magister IT sehingga memungkinkan untuk mempermudah untuk jaringan baru DU/DI, alumni dan calon pelanggan, Lokasi strategis berpeluang untuk pengembangan calon pelanggan dari segala penjuru, daya dukung orang tua tinggi.¹³⁴

Dari data tersebut diketahui daya dukung fasilitas dan teknisi dalam kategori baik dalam memperoleh DU/DI yang baru, alumni juga menjadi

¹³²Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

¹³³Bahari Pujiyanto (Ketua BKK), *wawancara*, 14 Februari 2019.

¹³⁴Heni Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

peluang pengembangan serta lokasi dalam kategori yang strategis untuk memperoleh peluang calon pelanggan, serta didukung oleh orang tua.

“Ancaman, perusahaan daerah-daerah industri setiap tahun memiliki segmentasi otoritas. Ketika sekolah tidak dapat mempersiapkan diri mengikuti segmentasi tersebut kepercayaan perusahaan semakin turun”.¹³⁵

Kemudian ancaman yang terjadi pada BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yaitu mengenai dinamika industri yang harus diikuti oleh BKK SMK PGRI 1 Ponorogo. Jika hal ini tidak diberikan trik dan strategi maka BKK akan ditinggalkan oleh perusahaan.

4) Isu strategis BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Kegiatan identifikasi pada hasil *need assesment* dan goal setting BKK sehingga simetris dan mempertemukan titik yang kelihatan paradoksal antara kebutuhan market dan kebutuhan calon tenaga kerja. Kendala yang berkembang adalah tenaga pengurus BKK masih menjadi tenaga unit kerja yang lain. *Double job* yang tidak memaksimalkan produktifitas kinerja.¹³⁶

Masalah yang urgen yang perlu diselesaikan dalam kurun waktu yang mendesak adalah isu *double job* sehingga tidak memaksimalkan produktivitas kerja.

¹³⁵Ibid

¹³⁶Ibid

Peneliti mensintesa sebuah penyusunan *grand design* pada unit kerja bertemunya ide dengan program menformulasikan perencanaan unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo. Hal ini didasarkan pada konsep strategis untuk mencapai tujuan yaitu: *Distinctive Competitive* adalah unit kerja yang memiliki kekuatan yang tidak mudah ditiru dan lebih baik daripada unit kerja pesaing, dan kemampuan spesifik unit kerja.¹³⁷

Bergantung pada: Keterampilan tenaga kerja dan kemampuan sumber daya yang ada. Faktor ini menyebabkan unit kerja lebih unggul dari pesaingnya. Keterampilan sumber daya manusia yang lebih tinggi timbul dari kemampuan untuk membentuk fungsi khusus yang lebih efektif dibandingkan dengan pesaing.

Hal ini senada dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Drs Jemito, M.Pd.I¹³⁸, yaitu terkait dengan kriteria khusus personil BKK:

- a. Orang yang mampu *playon*¹³⁹.
- b. Ikhlas.
- c. Mampu berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan.

Serta Filosofi Kerja pengurus BKK; “*Khasanah dunia Khasanah akhirat, dadi uwong ojo lumuh-lumuh*”;¹⁴⁰“*Makarya ingkang sayekti*”,

¹³⁷Rangkuti, F. (2006). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.59.

¹³⁸Wawancara dengan Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala SMK PGRI 1 Ponorogo) tanggal 8 April 2019.

¹³⁹cekatan

¹⁴⁰Wawancara dengan Drs. H.Sarno, M.Pd.I (Pendiri BKK SMK PGRI 1 Ponorogo) tanggal 14 Februari 2019.

berkarya dengan sungguh demi kemaslahatan umat¹⁴¹; “*Ajining diri soko ing lathi, nastiti nglurusake niat makaryo kanggo sangu ngibadah*”.¹⁴²

Intern power dalam masing-masing anggota unit kerja menjadi penggerak komponen penting dalam unit kerja. Masing-masing komponen sistem tersebut terstruktur independen, artinya modal kekuatan kriteria kinerja terbebaskan *trust*.

Keunggulan Kompetitif adalah kegiatan khusus yang dikembangkan oleh unit kerja untuk menjadi lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya, untuk itu diperlukan perencanaan strategis yang benar-benar matang dan teliti.¹⁴³

Lingkungan unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo tidak hanya semakin mudah berubah dalam beberapa tahun terakhir tetapi juga terkait dengan semakin ketatnya persaingan dalam unit kerja akhir ini menyebabkan banyak perubahan pada sistem tidak terkecuali di BKK SMK PGRI 1 Ponorogo.

Dinamika seperti itu membutuhkan tanggapan serius dari unit kerja. Pertama, unit kerja harus berpikir secara strategis, yang jarang dilakukan sebelumnya. Kedua, unit kerja harus menerjemahkan masukan mereka untuk strategi yang lebih efektif untuk mengatasi perubahan lingkungan

¹⁴¹Wawancara dengan Bahari Pujianto, S.Si (Ketua BKK SMK PGRI 1 Ponorogo) tanggal 15 April 2019.

¹⁴²Observasi dan dokumentasi Heni Sulisatul Mardiyah, S.Pd. (Ketua BKK SMK PGRI 1 Ponorogo) 2012-2019.

¹⁴³Ibid.

mereka. Ketiga, unit kerja harus mengembangkan alasan yang diperlukan untuk meletakkan dasar untuk penggunaan dan penerapan strategi.

Kegiatan identifikasi pada hasil “*need asesment* dan goal setting BKK sehingga simetris dan mempertemukan titik yang kelihatan paradoksal antara kebutuhan market dan kebutuhan calon tenaga kerja”.¹⁴⁴

Isu yang terjadi dalam unit kerja akan mudah berkembang dengan cepat. “Isu merupakan kondisi baik internal atau eksternal organisasi, apabila isu berkelanjutan akan memiliki dampak yang signifikan pada fungsi atau aktivitas organisasi untuk kepentingan masa depan organisasi. Sebelum isu berkembang dan mengganggu aktivitas organisasi maka perusahaan harus melakukan penyelesaian melalui pihak internal maupun eksternal.”¹⁴⁵

“Kendala yang berkembang adalah tenaga pengurus BKK masih menjadi tenaga unit kerja yang lain. *Double job* yang tidak memaksimalkan produktivitas kinerja”.¹⁴⁶

2. Decision Support BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Visi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Visi, “Menjadi pusat informasi ketenagakerjaan dan merupakan wadah dalam memasarkan lulusan ke dunia usaha dan dunia industri baik di dalam maupun di luar negeri”.¹⁴⁷

¹⁴⁴Observasi dan dokumentasi Heni Sulisatul Mardiyah, S.Pd. (Ketua BKK SMK PGRI 1 Ponorogo) 2012-2019.

¹⁴⁵Prayudi. 2007. Manajemen Isu dan Tantangan Masa Depan: Pendekatan Public Relations. 35.

¹⁴⁶Observasi dan Dokumentasi Heni Sulisatul Mardiyah, S.Pd. (Sekjend BKK SMK PGRI 1 Ponorogo) 2012-2019.

¹⁴⁷Ibid

Dengan menggunakan kajian teori, visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk: mengkomunikasikan alasan keberadaan organisasi dalam arti tujuan dan tugas pokok, “memperlihatkan framework hubungan antara organisasi dengan stakeholders (sumber daya manusia organisasi, konsumen/citizen dan pihak lain yang terkait), dan menyatakan sasaran utama kinerja organisasi dalam arti pertumbuhan dan perkembangan¹⁴⁸. Visi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo berorientasi ke depan, tidak dibuat berdasar kondisi saat ini, mengekspresikan kreatifitas berdasar pada prinsip nilai-nilai yang mengandung penghargaan bagi masyarakat.

b. Misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo terinci sebagai berikut:

- 1) Menjamin keselarasan kebutuhan tenaga kerjaantara SMK dengan Dunia Industri sebagai fungsi kontrol keterserapan tamatan.
- 2) Membantu seluruh tamatan SMK PGRI 1 Ponorogo dan sekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan.
- 3) Bersinergi untuk penanganan tamatan dalam menyelesaikan permasalahan informasi lowongan pekerjaan.¹⁴⁹

Misi yang tepat berfungsi sebagai penyaring untuk memisahkan apa yang penting dan apa yang tidak, menyatakan dengan jelas pasar

¹⁴⁸Akdon. 2006. *Strategis Managemen for Educational Management*, Bandung: Alfabeta. 57.

¹⁴⁹Ibid

manakah yang dituju dan bagaimana cara menyediakan jasa, serta mengomunikasikan orientasi atau arah organisasi tersebut menuju.

Sebuah misi berbeda dengan visi, di mana misi adalah penyebab dan visi adalah efek dari penyebab tersebut. Sebuah misi merupakan sesuatu yang harus dicapai, sedangkan “visi merupakan sesuatu yang harus dikejar untuk mencapai apa yang dimaksud dalam misi tersebut”.¹⁵⁰

Sintesa pernyataan Misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebuah pernyataan yang digunakan sebagai cara untuk mengomunikasikan tujuan dari sebuah unit kerja. Walaupun sering tidak berubah dalam jangka waktu yang lama, sebuah organisasi tidak lazim memperbarui pernyataan misi mereka dan umumnya terjadi ketika sebuah organisasi berkembang. Pernyataan misi biasanya ringkas dan pernyataan sederhana yang menunjukkan ikhtisar apa tujuan unit kerja tersebut dan di sektor manakah unit kerja tersebut bekerja.

c. Tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Secara garis besar tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah: “yang pertama, tamatan tidak menganggur, kerja untuk meningkatkan taraf hidup dari ekonomi bawah, dan sesuai dengan visi dan misi mencetak sumber daya manusia yang profesional. Kalau secara khusus

¹⁵⁰ "What is a mission statement? definition and meaning". *BusinessDictionary.com* (dalam bahasa bahasa Inggris). diakses tanggal 16 Mei 2019.

mengenai bagaimana BKK dijalankan itu sudah saya serahkan kepada unit kerja”.¹⁵¹

Adapun secara rinci tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah:

- 1) Melaksanakan penyelarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI.
- 2) Menginformasikan lowongan pekerjaan.
- 3) Secara kontinyu mencari rekanan industri.
- 4) Melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan.
- 5) Melaksanakan penyelarasan kebutuhan tenaga kerja antara SMK dengan DU/DI.
- 6) Menginformasikan lowongan pekerjaan.
- 7) Secara kontinyu mencari rekanan industri.
- 8) Melaksanakan pertemuan atau koordinasi dalam penyaluran tamatan.

Unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo memiliki tujuan yang bersifat khas dan unik sesuai dengan jenis macam pemikiran, usaha, kebutuhan yang diinginkan.

Dalam pembentukan organisasi ada sebuah tujuan yang ingin dikejar bersama sama dengan orang orang yang tergabung dengan organisasi. Tujuan organisasi adalah untuk merealisasikan keinginan atau harapan dan cita cita bersama para anggota organisasi atau

¹⁵¹Drs. Jemito, M.Pd.I (Kepala Sekolah), *wawancara*, Ponorogo, 8 April 2019.

kelompok. Tujuan adalah hasil akhir yang di inginkan di masa yang akan datang. Misalkan saja ada sebuah organisasi yang memiliki tujuan akhir seperti menjadi organisasi yang besar dan terkenal sehingga banyak yang berminat untuk bergabung. “Pertumbuhan organisasi yang didasarkan pada kemampuan mendapatkan sumberdaya dan menyediakan lebih banyak layanan. Secara sendiri, pertumbuhan bukanlah suatu indikator kerja.”¹⁵²

3. Application and Evaluation BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Sasaran BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

- 1) DU/DI di dalam/di luar kota/negeri sektor formal.
- 2) Alumni SMK PGRI 1 Ponorogo dan Alumni SMK rekanan.¹⁵³

Ada dua sasaran dalam BKK SMK PGRI 1 Ponorogo yaitu DU/DI dan Alumni.

b. Arah kebijakan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Arah kebijakan yang digunakan dalam perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan serapan alumni pada DU/DI formal.
- 2) Mendorong unit kerja BKK yang kredibel.
- 3) Peningkatan kompetensi alumni calon tenaga kerja.
- 4) Pembinaan hubungan industrial”.¹⁵⁴

¹⁵² Brudan, A (2010). "Rediscovering performance management: systems, learning and integration". *Measuring Business Excellence*. 14 (1)

¹⁵³Heny Sulisatul Mardiyah, Observasi, Ponorogo, 2012- 2019.

¹⁵⁴Ibid

Arah kebijakan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo dianalisis di lingkup target pasar di mana unit kerja beroperasi dan bukannya yang tidak relevan dengan wilayah operasinya. suatu organisasi memiliki arah kerja berdasarkan pada tujuan dan target yang ditentukan dan diterima secara internal dan bukannya atas target yang digunakan oleh entitas di luar dirinya.

c. Strategi pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Strategi pengembangan yang digunakan dalam perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- 1) Memperluas kesempatan kerja formal dengan memperbanyak rekanan DU/DI.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas kesiapan alumni untuk bekerja.
- 3) Meningkatkan sefty iklim kinerja alumni yang ingin kerja dan DU/DI.¹⁵⁵

d. Program prioritas BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Program prioritas BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut: “Program peningkatan hubungan industrial yang harmonis dan *trust* antar perusahaan dan sekolah, satu tahun tambah satu perusahaan.”¹⁵⁶

¹⁵⁵Ibid

¹⁵⁶Ibid

e. Indikator pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Indikator pengembangan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

- 1) Prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI.
- 2) Peningkatan jumlah angka kerja sama dengan DU/DI.
- 3) Iklim kinerja alumni di DU/DI yang kondusif”.¹⁵⁷

Sintesa dari Indikator pengembangan unit kerja BKK berani membawa kualitas alumni, Perusahaan memiliki trust pada unit kerja BKK, pekerja juga nyaman bekerja di perusahaan.

f. Lingkup kegiatan perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Lingkup kegiatan perencanaan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut: Pada dekade awal perencanaannya berupa:

Dulu sebatas menyalurkan lulusan sekolah ke dunia kerja. Pada perkembangannya pelaksanaan perencanaan dilakukan oleh tim setelah diterbitkan SK Tim BKK tahun berjalan. Perkembangan dari tahun ke tahun pelaksanaan program itemnya ditambah terdapat dunia kerja yang berkunjung ke sekolah mengajukan permohonan sosialisasi langsung ke calon alumni, perusahaan tersebut seperti PT Surya Pasifik Jaya dan PT. Citra Bunda. Perusahaan menghubungi BKK langsung sosialisasi disekolah tanpa perencanaan program.¹⁵⁸

Pada dekade saat ini perencanaan berupa perencanaan yang lebih detail dimulai dari poros awal¹⁵⁹:

- 1) Merencanakan program kerja hubungan industri setiap program studi.

¹⁵⁷Ibid

¹⁵⁸Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹⁵⁹Ibid

- a) Mengadakan pertemuan dengan Kepala program keahlian tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - b) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.
 - c) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.
- 2) Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
 - 3) Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
 - a) Sinkronisasi Kurikulum.
 - b) Pelatihan.
 - c) Penempatan tamatan.
 - d) Pemetaan DU/DI.
 - 4) Menjalin kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.
 - 5) Membentuk tim di Majelis Sekolah.
 - 6) Membuat database penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.
 - 7) Membentuk Ikatan alumni.
 - 8) Membuat mading informasi lowongan kerja.
 - 9) Membuat sosial media BKK dalam facebook, IG, WA.
 - 10) Membuat laporan kegiatan.
 - 11) Monitoring dan evaluasi.

g. Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo terstruktur.¹⁶⁰

detail perencanaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengadakan pertemuan dengan Kepala program keahlian tentang penempatan siswa-siswi prakerin.

Pertemuan dilakukan pada timing semester II dihadiri:

- a) Waka Humas, Hari Purwanto, S.Pd
- b) Tim BKK
- c) Kaprogli Multimedia, Siswanto, S.Kom.
- d) Kaprogli Akuntansi Lembaga, Rosiana Gati Dwi Sumarni, SE.
- e) Kaprogli Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Risma Mery Siskawati, S.Pd.
- f) Kaprogli Bisnis Daring dan Pemasaran, Drs. H. Sarno.

- 2) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang penempatan siswa-siswi prakerin.

- a) Penempatan siswa/siswi disesuaikan dengan grade kompetensi, permintaan instansi, dan pertimbangan jarak dari rumah.
- b) Timing prakerin 2 x 3 bulan.

¹⁶⁰Ibid

- c) Prakerin dilakukan 2 gelombang pemberangkatan dalam satu semester.
 - d) Gelombang pertama dari Progli AKL, OTKP, Gelombang kedua dari progli MM, BDP.
 - e) Tempat prakerin tiga bulan awal berbeda dengan tempat prakerin tiga bulan akhir.
 - f) Pembekalan prakerin dilakukan oleh kaprogli.
- 3) Mengadakan koordinasi dengan panitia PSG tentang guru monitoring.
- a) Guru pembimbing prakerin bertugas; mengadakan rekrutmen tempat prakerin, pengantaran siswa/siswi prakerin ke tempat PSG, monitoring kunjungan siswa/siswi prakerin, memamitkan siswa/siswi prakerin dari tempat PSG kembali ke sekolah.
 - b) Setiap Guru Pembimbing prakerin bertugas pada 2 s.d 3 tempat prakerin.
 - c) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI
- 4) Melakukan proses negosiasi dengan DU/DI dan pemerintah sebagai mitra dalam penempatan siswa-siswi prakerin.
- 5) Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
- a) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI oleh guru pembimbing.

- b) Pelatihan, misalnya tim buka lapak melakukan pelatihan foto produk kepada siswa/siswi BDP.
- c) Penempatan tamatan, misalnya CV Bintang Karya Consultant Sidoarjo merekrut siswa/siswi AKL setelah Uji Kompetensi Keahlian di Sekolah.
- d) Pemetaan DU/DI, biasanya disesuaikan rasio jumlah siswa tergantung kebutuhan instansi. Setiap instansi digunakan praktik oleh 2 s.d 6 siswa/siswi *second grade* SMK.

(1) Multimedia¹⁶¹



Gambar 5.1 Mitra Kerja Multimedia

Mitra kerja program keahlian Multimedia ada lebih dari 18 perusahaan. Perusahaan itu dijadikan tempat praktik kerja industri selama 6 bulan. Data perusahaan itu diantaranya Sakti TV Madiun, JTV

¹⁶¹01/DOK/22-4/2019

Madiun, STIKOM Surabaya, Jet Print Galeri Digital, dsb. Praktik Kerja Industri dilakukan pada tahun kedua peserta didik belajar di SMK PGRI 1 Ponorogo. Tujuan dari praktik kerja industri adalah untuk pengasahan keahlian untuk persiapan kerja. Dokumen ini juga di upload di IG osissmeriza, fb: SMK PGRI 1 Ponorogo, dan www.smkpgri1po.sch.id.

(2) Akuntansi Lembaga¹⁶²



Gambar 5.2 Mitra Kerja Akuntansi Lembaga

Mitra kerja program keahlian Akuntansi Lembaga ada lebih dari 21 perusahaan yang dijadikan tempat praktik kerja industri. Prakerin dilakukan

selama 6 bulan pada tahun kedua peserta didik belajar di SMK PGRI 1 Ponorogo.

Perusahaan itu diantaranya BRI cabang Ponorogo, Bank Jatim, Dinas pendapatan Daerah, Kantor Samsat, Kantor DPKAD, Bank Syariah Mandiri, BPR Jatim Kabupaten Ponorogo, BPR Aswaja kabupaten Ponorogo, Kantor KPN, KUD Aditama, IAIN, Perum Pegadaian, Akuntan Publik Wartono, CV Bintang Surya Consultant, Adira Finance, Perum Bulog, PT INKA, KPRI KGKP, Ikatan Akuntan Indonesia dan sbg.

Prakerin dilakukan dengan tujuan dalam rangka pengasahan keahlian untuk persiapan kerja. Dokumen ini juga di upload di IG osissmeriza, fb: SMK PGRI 1 Ponorogo, dan website www.smkpgri1po.sch.id.

(3) Otomasi Tata Kelola Perkantoran¹⁶³



Gambar 5.3 Mitra Kerja Otomasi Tata Kelola Perkantoran

Mitra kerja program keahlian Otomasi tata Kelola Perkantoran ada lebih dari 19 perusahaan yang dijadikan tempat praktek kerja industri selama 6 bulan. Prakerin dilakukan pada tahun kedua peserta didik belajar di SMK PGRI 1 Ponorogo. Prakerin bertujuan dalam rangka pengasahan keahlian untuk persiapan kerja. Dokumen ini juga di upload di IG osissmeriza, fb: SMK PGRI 1 Ponorogo, dan website www.smkpgri1po.sch.id.

(4) Bisnis Daring dan Pemasaran¹⁶⁴



Gambar 5.4 Mitra Kerja Bisnis daring dan Pemasaran

Mitra kerja program keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran ada lebih dari 10 perusahaan yang dijadikan tempat praktek kerja industri selama 6 bulan pada tahun kedua peserta didik belajar di SMK PGRI 1 Ponorogo dalam rangka pengasahan keahlian untuk persiapan kerja. Dokumen ini juga di upload di IG [osissmeriza_](#), fb: SMK PGRI 1 Ponorogo, dan website www.smkpgri1po.sch.id.

- 6) Menjalinkan kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.

BKK SMK PGRI 1 Ponorogo bekerja sama dengan Depnakertrans dengan pembuatan Kartu Pencari Kerja AK1/kartu kuning.

- 7) Sosialisasi dalam Majelis Sekolah.

Secara berkala setiap kegiatan BKK diunggah untuk disosialisasikan di Whatsapp Group “Irawan 13 terakreditasi”

dan secara kedinasan yang dihadiri, YPLP, Pengawas Dinas Pendidikan Nasional Provinsi, Seluruh guru dan Karyawan wali murid dilaporkan pada acara purna wiyata.

- 8) Menjalin kerjasama (MOU) dengan DU/DI dalam :
 - a) Sinkronisasi Kurikulum dalam bentuk buku panduan kurikulum yang dikirim ke DU/DI oleh guru pembimbing.
 - b) Pelatihan, misalnya tim buka lapak melakukan pelatihan foto produk kepada siswa/siswi BDP
 - c) Penempatan tamatan, misalnya CV Bintang Karya Consultant Sidoarjo merekrut siswa/siswi AKL setelah Uji Kompetensi Keahlian di Sekolah.
 - d) Pemetaan DU/DI, biasanya disesuaikan rasio jumlah siswa tergantung kebutuhan instansi. Setiap instansi digunakan praktik oleh 2 s.d 6 siswa/siswi *second grade* SMK.
- 9) Menjalin kerjasama dengan Depnakertrans tentang pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.

BKK SMK PGRI 1 Ponorogo bekerja sama dengan Depnakertrans dengan pembuatan Kartu Pencari Kerja AK1/kartu kuning.
- 10) Sosialisasi dalam Majelis Sekolah.

Secara berkala setiap kegiatan BKK diunggah untuk disosialisasikan di Whatsapp Group “Irawan 13 terakreditasi” dan secara kedinasan yang dihadiri, YPLP, Pengawas Dinas

Pendidikan Nasional Provinsi, Seluruh guru dan Karyawan wali murid dilaporkan pada acara purna wiyata.

- 11) Membuat database penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.

Database dibuat berdasarkan angket penelusuran tamatan yang dibagikan setelah siswa/siswi menyelesaikan rangkaian ujian. Terdapat tiga kategori tiap angkatan; alumni bekerja, kuliah, dan belum terdeteksi.

- 12) Membentuk Ikatan alumni.

Ikatan Alumni bernama “IKA SMERIZA” base camp di Jalan Irawan Ponorogo, barat dari SMK PGRI 1 Ponorogo.

- 13) Membuat mading dan sosialisasi informasi lowongan kerja.

Mading lowongan kerja diletakkan di depan ruang BK/BKK dan lorong depan sisi kanan kiri. Sosialisasi kelas XII mendatangkan PIC Perusahaan.



Gambar 5.5 Pengurus BKK dan Personalia PT Sritex¹⁶⁵



Gambar 5.6 Sosialisasi Perusahaan PT Sritex di SMK PGRI 1 Ponorogo¹⁶⁶

Sosialisasi perusahaan PT Sritex di aula SMK PGRI 1 Ponorogo untuk siswa kelas XII.

- 14) Membuat sosial media BKK dalam facebook, IG, WA.



167

Gambar 5.7 Grup WA “INFO BKK 2019 SMERIZA”

Semester VI dibentuk group WA “INFO BKK 2019 SMERIZA” untuk angkatan lulus 2019. Untuk akumulasi Group seluruh angkatan Facebook “SMK PGRI 1 PONOROGO”.

- 15) Membuat Laporan Kegiatan.

¹⁶⁶Capture 21/01/2019 12.49.

¹⁶⁷Capture 2/05/2019 21.16 A1603

Laporan kegiatan dilakukan pengurus BKK melalui “BKK SMERIZA” kepada TIM BKK, secara berkala melakukan laporan kepada top manajemen. “Pelaporan kerja BKK dilakukan setelah tenaga kerja masuk ke dunia kerja”¹⁶⁸

q) Monitoring dan Evaluasi.

Monitoring siswa yang telah berada di DU/DI monitoring melalui Group wa per Du/DI misalnya ”PSS SMERIZA”, dan Kunjungan ke DU/DI. Monitoring siswa yang telah berada di DU/DI monitoring melalui

(1) Group WA per Du/DI misalnya” PSS SMERIZA”, Kunjungan ke DU/DI.¹⁶⁹



Gambar 5.8 Kunjungan Pengurus BKK ke PT Pan Brothers Boyolali

Hal yang tersirat dalam kegiatan lingkup kegiatan perencanaan adalah suatu sistem yang menyatu dengan poin sentral komunikasi antar segmen.

¹⁶⁸Sarno (Pendiri BKK), wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹⁶⁹Capture 20/12/2018 18.01. 16 A1603

h. Evaluasi Perencanaan *grand design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

“Evaluasi yang dilakukan BKK dilakukan secara berkala”.¹⁷⁰

Hal-hal yang dievaluasi; kontrol keterserapan alumni di DU/DI, Grade DU/DI, Gaji, ketahanan pekerja, hubungan harmonis antara BKK dan stakeholder, dan pemantapan dan pemberangkatan kerja. “ Evaluasi yang dilaksanakan masih sebatas evaluasi perencanaan program dan pelaksanaan program”¹⁷¹.

Secara berkala setiap kegiatan BKK diunggah untuk disosialisasikan di Whatsapp Group “Irawan 13 terakreditasi” dan secara kedinasan yang dihadiri, YPLP, Pengawas Dinas Pendidikan Nasional Provinsi, Seluruh guru dan Karyawan wali murid dilaporkan pada acara purna wiyata.



Gambar 5.9 Pealaporan BKK Pada Acara Purna Wiyata¹⁷²

4. Tema *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

¹⁷⁰Ibid

¹⁷¹Bahari Pujiamto, wawancara, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹⁷²Capture 22/04/2019 12.44 A1603

Temuan di lapangan diambil peneliti berdasarkan konstruk teori. Konstruk teori yang digunakan adalah teori Barron's Management. Konstruk tersebut menspesialisasikan Manajemen *Planning Grand Design* menjadi tiga elemen: yaitu *Collecting & Analysis*, *Decision Support*, dan *Aplication & Evaluation*. Data dikumpulkan berdasarkan tiga elemen tersebut. Data disintesa menghasilkan tema. Kemudian tema hasil penelitian diinterpretasikan menjadi makna. Tema inilah yang menjadi poin sentral dalam penelitian ini. Tema-tema inti dalam Manajemen *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:

a. Meyakini Kriteria Khusus untuk Pemilihan Pengurus Unit Kerja membawa produktivitas unit kerja

1) Filosofi Kinerja yang Kuat

Filosofi Kinerja pengurus BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah bekerja adalah panggilan jiwa, yang dilakukan secara sungguh-sungguh untuk memenuhi keseimbangan kebaikan dunia dan akhirat.

“Filosofi kinerja menjadi power intrinsik yang menentukan etos kerja. Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras, ketekunan, dan karakter moral”.¹⁷³ Etos kerja berhubungan erat dengan hubungan spiritual, personal dan organisasi. Etos kerja menumbuhkan kompetensi belajar sepanjang hayat bagi karyawan. Dari hal tersebut

¹⁷³Daniel T. Rodgers. *The Work Ethic In Industrial America*, 1850-1920. Univ. Of Chicago Press, 1978 2nd edition 2014.

membangun sikap mental positif. Jika sikap mental positif proyek pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah, ikhlas, dan menyenangkan.

2) PIC (*Personal Information Contact*) BKK memiliki daya suai komunikasi.

“Kemampuan komunikatif merupakan kemampuan seseorang untuk mempergunakan bahasa yang secara sosial dapat diterima dan memadai”.¹⁷⁴ Peneliti mengartikan komunikatif dapat diartikan mudah dihubungi mudah dipahami, dan cepat respon, serta *I know you know*.

“Komunikasi adalah pertukaran gagasan dalam struktur lengkap yang khas disertai pola horizontal dan vertikal”.¹⁷⁵ Bursa Kerja Khusus memiliki pola komunikasi vertikal dan horizontal. Pengurus BKK melakukan komunikasi vertikal dengan *user*. Komunikasi horizontal dengan *job seeker*. Pola komunikasi *user* menyesuaikan dengan pola komunikasi dengan manager personalia. Misalnya HRD usia 30-an gaya bahasa yang digunakan simpel dan *fast respon*, Apabila HRD usia 40-an tata bahasa diterapkan, seperti menghubungi dan membuat janji jauh hari sebelum hari H dengan bahasa yang formal.

Sedangkan pola komunikasi *user* dengan kecenderungan milenialisme lebih bersifat praktis, gaul, banyak bertanya, dan menggunakan bahasa gaul. Kaum milenial lebih suka menggunakan bahasa

¹⁷⁴Definisi KBBI daring id.m.wiktionary.org.

¹⁷⁵Pace, R. Wayne Faules, Don F. 1993 *Organizational Communication*. Prantice Hall. 184.

tulis media sosial. PIC (*Personal Information Contact*) BKK memiliki daya suai komunikasi.

3) Menguasai Informasi dan Teknologi

Information technology (IT) adalah istilah umum untuk teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. “TI menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Contoh dari Teknologi Informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern (misalnya ponsel)”.¹⁷⁶

Pengurus BKK dalam praktik komunikasi memiliki waktu insidental (tidak bergantung jam kesepakatan). Apabila belum menguasai suatu IT tidak malu bertanya untuk belajar. IT yang digunakan Grup Sosmed, Email, Google Form, E-Banking

4) Actual Performance Positif

Proses Penugasan sebagai pengurus BKK, seseorang diamati dari beberapa kinerja sebelumnya. Jadi tidak ada pengurus yang ditugaskan dari awal langsung menjadi pengurus. Calon pengurus diamati menggunakan *rating scale* oleh atasan berdasarkan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang).

¹⁷⁶Williams / Sawyer, (2007), *Using Information Technology* terjemahan Indonesia, Penerbit ANDI, [ISBN 979-763-817-0](https://doi.org/10.1007/978-979-763-817-0).

Actual performance merupakan preview seorang calon pengurus. Sehingga unit kerja memiliki gambaran nyata dan jelas terhadap calon pengurus.

b. Upgrade Need Asesment Digunakan sebagai Pondasi Keseluruhan Aktivitas Unit Kerja

“A needs assessment is a systematic process for determining and addressing needs, or "gaps" between current conditions and desired conditions or "wants". The discrepancy between the current condition and wanted condition must be measured to appropriately identify the need. The need can be a desire to improve current performance or to correct a deficiency.”¹⁷⁷

Penilaian kebutuhan adalah proses sistematis untuk menentukan dan menangani kebutuhan, atau "kesenjangan" antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan atau "keinginan". Perbedaan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan harus diukur untuk mengidentifikasi kebutuhan secara tepat. Kebutuhan dapat berupa keinginan untuk meningkatkan kinerja saat ini atau untuk memperbaiki kekurangan. *Need asesment* yang dilakukan sebagai berikut:

1) *Need Asesment Job seeker*

Analisis kebutuhan yang dimiliki *Job seeker* adalah mendapatkan informasi cepat dan akurat, mendapatkan bekal tes kerja, mendapatkan

¹⁷⁷Altschuld, James W. and David Devraj Kumar (2010). *Needs Assessment: An Overview*. Thousand Oaks: Sage. [ISBN 978-1-4129-7584-1](https://doi.org/10.1080/10439862.2010.500000).

kerja sesuai dengan keinginannya, dan mendapatkan perhatian BKK setelah ditempatkan di perusahaan.

2) *Need Asesment User*

Analisis kebutuhan yang dimiliki pihak *user*/ perusahaan adalah mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria kerja yang diperlukan, memiliki komunikasi efektif dengan *job seeker*, terpenuhinya target jumlah karyawan yang masuk ke perusahaan.

3) *Need Asesment BKK*

Analisis kebutuhan yang dimiliki BKK adalah mengatasi *Double Job* (dualisme pekerjaan dipengurus unit kerja tidak efektif), dan pemenuhan pemetaan kebutuhan lowongan pekerjaan.

c. Merasa Perencanaan Menggunakan Pola *Standing Plan* Pilihan yang Tepat

Standing plans adalah rencana yang berjalan selama perusahaan tersebut berdiri, yang termasuk di dalamnya adalah prosedur, peraturan, kebijakan.¹⁷⁸

Praktik perencanaan tidak dirubah dalam jangka waktu kurang dari 5 tahun. Hal ini dikarenakan BKK fokus pada pelaksanaan dan pencapaian target. Revisi perencanaan umum membutuhkan energi. Energi dialihkan pada pemenuhan target dari *need asesment*.

d. Target Pengembangan Unit Kerja Spesifik dan Sederhana

¹⁷⁸ F. Delmar dan S. Shane, "Does Business Planning Facilitate the Development of New Ventures" *Strategic Management Journal*, December 2003, pp. 1165-1185.

1) Satu tahun bertambah satu perusahaan

Proyeksi pengembangan hubungan dengan perusahaan dalam satu tahun target bertambah satu perusahaan. Hal ini dilakukan BKK untuk dapat membagi fokus pada pembinaan hubungan dengan perusahaan yang sudah ada sebelumnya.

Pola *single segment concentration*¹⁷⁹. dilakukan BKK fokus pada penambahan satu perusahaan saja dalam jangka waktu satu tahun. Kelebihan menggunakan model ini adalah jika unit kerja sudah kuat dalam segmen tersebut, maka para kompetitor tidak mudah untuk mengambil customer atau job seekernya.

2) 75% alumni bekerja dalam hitungan enam bulan setelah kelulusan

Penghitungan sub tema 75% alumni bekerja dikalkulasi dari keseluruhan jumlah alumni. Misal dalam satu angkatan jumlah alumni 289 orang, maka 75% dari 289 orang adalah 217 orang sudah mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu enam bulan semenjak kelulusan.

Angka 75% didasarkan pada Instrumen Borang Standar pengelolaan Akreditasi SMK. Pengelolaan dikatakan baik jika mencapai angka tersebut dalam pengelolaan alumni.

3) Alumni tahan bekerja minimal 6 bulan dalam perusahaan

¹⁷⁹Pride, W., Ferrell, O.C., Lukas, B.A., Schembri, S., Niininen, O. and Cassidy, R., *Marketing Principles*, 3rd Asia-Pacific ed, Cengage, 2018, p. 200

Pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja.¹⁸⁰

Psychological resilience didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bisa beradaptasi dengan stress dan kesulitan dalam bekerja.¹⁸¹

Kontrak kerja merupakan suatu kesepakatan yang terjadi antar pekerja dan pengusaha baik dalam bentuk tulisan maupun lisan yang memuat poin-poin dari hak dan kewajiban dari kedua belah pihak sesuai peraturan perundangan yang berlaku.¹⁸²

Kontrak kerja yang dilakukan perusahaan umumnya berkisar 1 s.d 2 tahun dengan pembaharuan. Sedangkan *Fresh graduates* tumbuh dengan teknologi dan tergantung pada teknologi untuk melakukan pekerjaan, penyuka hal instan dan mudah bosan. Dapat dianalisa kontrak 1-2 tahun terlalu tinggi. Untuk itu Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo melakukan kontrak kerja dengan *job seeker* selama 6 bulan, *job seeker* harus bertahan setidaknya 6 bulan di perusahaan. Jika memperpanjang kontrak dipersilahkan.

e. Perlu Dilakukan Penyesuaian antara *Core Product* dan Dinamika Kebutuhan Perusahaan

¹⁸⁰Working class. Oxford dictionaries. Retrived 8 Mei 2014.

¹⁸¹Self development (CB 412) Bina Nusantara University. 2016.

¹⁸²UU No 13 tahun 2003. Kemenperin.go.id

1) Orientasi iklim *user*

“Iklim perusahaan adalah keadaan kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah perusahaan yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.”¹⁸³

Kebutuhan perusahaan memiliki dinamika yang sering berubah. Perubahan tersebut ditangkap oleh Bursa Kerja Khusus dengan cara menyelipkan informasi sistem perusahaan dalam pembekalan kerja *job seeker*. Sehingga *job seeker* telah mendapatkan orientasi dan tunduk pada perusahaan. Orientasi tersebut memudahkan *job seeker* masuk dalam aktivitas bekerja di perusahaan.

2) Penyiapan kurikulum sekolah yang sesuai dengan *core product* SMK dalam industri

Penyiapan *core product* SMK agar dapat diterima di perusahaan dengan strategi. Satu-satunya strategi yang digunakan menyelipkan kompetensi industri dalam kurikulum.

“A product as anything that can be offered to a market for attention, acquisition, use or consumption and that might satisfy a want or need”¹⁸⁴.

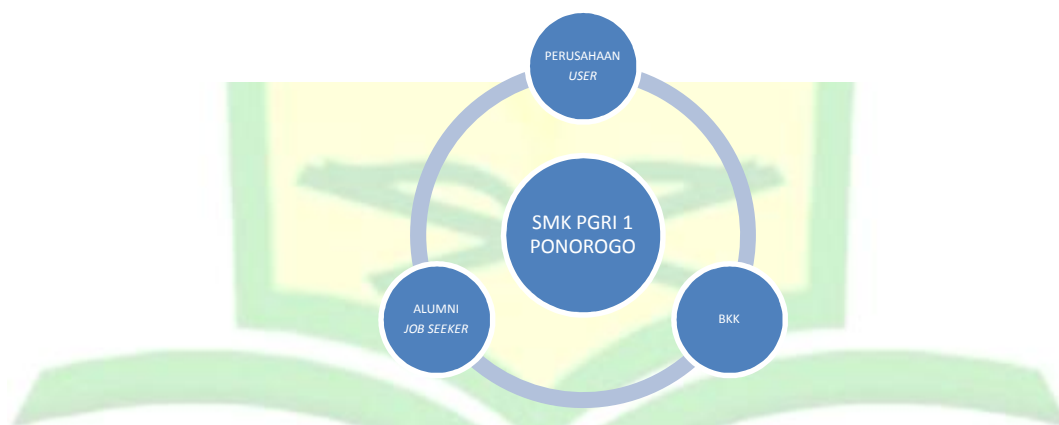
Produk adalah segala sesuatu yang ditawarkan ke *user* untuk mendapatkan perhatian, digunakan, dipekerjakan yang dapat memenuhi kebutuhan *user*.

¹⁸³Davis dan Newstorm.2000.Perilaku dalam organisasi. Jakarta: Erlangga

¹⁸⁴Kotler & Amstrong. Core Pruduct. 1996:274

f. Mengintegrasikan Hubungan Resiprokal Tiga Matra

Hubungan resiprokal¹⁸⁵ yang terintegrasi. Determinasi resiprokal yang mana perilaku seseorang saling mempengaruhi¹⁸⁶ *Interpersonal Style* yang kecenderungan saling mendekat *moving toward others* atau *self affacement*¹⁸⁷ terjadi pada tiga matra. Unit kerja BKK berani membawa kualitas alumni. Perusahaan memiliki *trust* pada unit kerja BK. Pekerja nyaman bekerja di perusahaan.



Gambar 5.10 Hubungan Resiprokal BKK, Job seeker, dan User

Elemen pada hubungan tersebut adalah:

1) Bursa Kerja Khusus

Apabila BKK mampu menyalurkan job seeker pada user, maka target unit kerja tercapai. Tujuan Instansi sekolah terwujud. BKK akan berusaha menyiapkan job seeker yang sesuai dengan kriteria user.

2) Job Seeker

¹⁸⁵Hubungan saling berbalasan. kbpi.web.id

¹⁸⁶C. George Boeree.2008. Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia. Yogyakarta:Primashopie. 240.

¹⁸⁷Alwisol. Psikologi kepribadian. IMM Press. Malang 2007. 169.

Apabila *job seeker* mendapatkan user sesuai dengan kriteria maka tujuan *job seeker* tercapai. *Job seeker* akan mendapatkan penghasilan tanpa potongan dari pihak *outsourcing*,

3) *User*

Apabila user mendapat *job seeker* sesuai dengan kriteria dan kebutuhan user maka user akan memberikan kepercayaan pada BKK. Ketika BKK dipercaya maka generasi *job seeker* berikutnya mudah diterima. Jika sudah seperti itu perusahaan merasa kontribusi sekolah sudah baik pada perusahaan. Maka dana CSR akan turun untuk diberikan beasiswa pada sekolah melalui BKK

g. Pemberdayaan Jaringan Alumni

“Energi transformasi”¹⁸⁸ ini didapat alumni dari pengalaman baik masa lalu. Ketika Alumni merasa dibantu masa lalu dan merasa puas pada waktu itu maka ia akan membantu adik-adiknya di waktu yang akan datang.

1) Informasi Lowongan Pekerjaan

Alumni tersebar dalam berbagai *user*/perusahaan. Dari alumni inilah informasi lowongan pekerjaan dapat diakses secara cepat. “Virtue (kesetiaan) Individu belajar mempercayai orang lain sebelum mereka mempercayakan pandangan masa depannya sendiri”.¹⁸⁹ Secara alami adik kelas akan setia pada alumni. Alumni akan menginformasikan lowongan

¹⁸⁸ Alwisol. Psikologi Kepribadian. IMM Press. Malang 2007. 184.

¹⁸⁹ Alwisol. Psikologi Kepribadian. IMM Press. Malang 2007. 101.

pekerjaan pada adik kelasnya. Hubungan psikologis yang terjalin lebih memberikan kepercayaan pada job seeker untuk mendapatkan *user*. Jaringan alumni seperti kepanjangan tangan dari BKK.

2) Penempatan

Alumni yang telah berada pada lingkungan perusahaan akan sigap membantu BKK dalam penempatan *job seeker* dalam lingkungan perusahaan, seperti mencari tempat tinggal dan pengenalan lingkungan.

3) Kontrol

Fungsi kontrol pada jaringan alumni memudahkan BKK untuk mengetahui keadaan dan kinerja pekerja baru di perusahaan. BKK pun dapat melihat iklim perusahaan berdasarkan jaringan data dari alumni. Mengenai sistem kerja dan sistem penggajian pekerja.

h. Evaluasi Unit Kerja Praktis

1) Menggunakan Google *forms*

Google *forms* adalah alat yang berguna untuk membantu merencanakan acara, mengirim survei, memberikan kuis, atau mengumpulkan informasi yang mudah dengan cara yang efisien. Form dapat dihubungkan ke spreadsheet. Jika Spreadsheet terkait dengan bentuk, tanggapan otomatis akan dikirim ke spreadsheet.¹⁹⁰ Form yang

¹⁹⁰ Muhamad Mufid Lutfi. Mengenal Google forms untuk Kebutuhan Survei Anda. idcloudsHost.com. 2016.

dapat diisi alumni dari berbagai tempat berbasis daring. Alumni cukup menggunakan android dan dapat menginformasikan keadaannya berdasarkan kriteria *required question*. PIC BKK dapat mentabulasikan dengan mudah penelusuran tamatan lengkap dengan prosentase keterserapan alumni. Dari hal ini BKK dapat mengukur tingkat pencapaian hasil unit kerja.

2) Komunikasi dengan *user*

Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.¹⁹¹

Komunikasi dengan personalia perusahaan dilakukan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo. Hal yang dikomunikasikan mengenai tingkat kepuasan dan kendala alumni di perusahaan. Komunikasi dilakukan untuk menunjukkan atensi sekaligus evaluasi segera kinerja unit kerja.

3) Menggunakan Grup Sosmed

Sosmed adalah sosial media daring dengan para penggunanya mudah berpartisipasi, berbagi dan menciptakan dunia virtual. 'Media sosial sebagai sebuah kelompok aplikasi berbasis internet yang

¹⁹¹Ruben Brent D. dan Lea P Stewart. (2006). Communication and Human Behavior. United States: Allyn and Bacon.

membangun di atas dasar ideologi dan teknologi Web 2.0 dan memungkinkan penciptaan dan pertukaran *user generated content*”¹⁹²

“Media sosial dapat menyampaikan pesan tidak hanya satu orang saja, bebas Gatekeeper, pesan cepat sampai, penerima pesan yang menentukan waktu interaksi.”¹⁹³

BKK SMK PGRI 1 Ponorogo memiliki pelanggan kaum milenial. Kaum milenial ini hidup berdampingan dengan teknologi. Jejaring informasi dibuat untuk satu angkatan. Jejaring ini digunakan untuk mengevaluasi secara mudah alumni masih berada pada perusahaan atau berpindah ke perusahaan lainnya. Grup Sosmed juga digunakan untuk menampung berbagai keluhan. Serta media yang menjembatani langkah praktis menjawab keluhan.

5. Makna Tema-Tema Manajemen *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

Berdasarkan 8 (delapan) tema hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa makna. Makna tersebut diantaranya adalah:

Unit kerja BKK SMK PGRI 1 Ponorogo menjadi salah satu unit pemenuhan kebutuhan *core product* output lulusan bermetafase dan upgrade secara berkala. Hal ini diperoleh dari interpretatif tema, meyakini kriteria khusus untuk pemilihan pengurus unit kerja membawa produktivitas unit kerja.

¹⁹²Kaplan, Andreas M.; Michael Haenlein (2010) “ user the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media”. Business Horizon 53 (1): 59-68.

¹⁹³Gamble, Teri and Michael Communication works. Seventh edition.

Isu Strategis yang terdapat dalam unit kerja BKK mengindikasikan syarat makna “dibutuhkan simetrisasi kebutuhan industrial dan penyiapan kompetensi calon pencari kerja. Indikasi yang kedua isu-isu temuan ketidak sinkronan idealnya diselesaikan pada *one gate system* secara akurat. Indikasi yang ketiga diperlukan tambahan tenaga kerja spesifik untuk mencapai *fullfunction* produktivitas unit kerja Bursa kerja Khusus di SMK PGRI 1 Ponorogo”. Diambil dari tema *upgrade need asesment* digunakan sebagai Pondasi Keseluruhan Aktivitas. Unit Kerja memiliki sasaran tembak mengorbitkan lulusan SMK PGRI 1 Ponorogo”.

Tema Mengintegrasikan Hubungan Resiprokal Tiga Matra. Makna Secara global memberikan makna bahwa “BKK SMK PGRI 1 Ponorogo membuka hubungan baik dengan dua arah vertikal (perusahaan) dan horizontal (SMK sekitar penyedia alumni). Unit kerja tersebut mengupayakan kemaslahatan bersama dari menyediakan informasi lowongan kerja sampai pengatasan jika terjadi permasalahan.

Tujuan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah pemenuhni *need asesment* kebutuhan lapangan kerja antara *job seeker* dan *user* tenaga kerja dengan goal jangka panjang memiliki rekanan perusahaan sebanyak-banyaknya menjadikan unit kerja yang bertumbuh dan eksis. Makna yang muncul sasaran BKK SMK PGRI 1 Ponorogo kerjasama pihak ekstern untuk pemberdayaan Alumni dan rekanan.

Tema intepretatif perlu dilakukan penyesuaian antara *core product* dan dinamika kebutuhan perusahaan memberikan makna, arah kebijakan BKK SMK PGRI 1 Ponorogo dianalisis di lingkup target pasar di mana unit kerja

beroperasi dan bukannya yang tidak relevan dengan wilayah operasinya. suatu organisasi memiliki arah kerja berdasarkan pada tujuan dan target yang ditentukan dan diterima secara internal dan bukannya atas target yang digunakan oleh entitas di luar dirinya.

Makna esensial strategi pengembangan unit kerja adalah secara kontinyu BKK menyiapkan kualitas, produktifitas, dan daya tahan kerja alumni sehingga berani bersaing menambah rekanan kerja industrial.

Target Pengembangan Unit Kerja Spesifik dan Sederhana mengandung makna yang tersintesa mengenai program prioritas BKK SMK PGRI 1 Ponorogo program peningkatan yang pelan tapi beranjak secara dinamis.

Makna yang terkandung pada indikator pengembangan unit kerja adalah hubungan resiprokal antara BKK, *job seeker*, dan *user* pada angka progresif. Dianalisis dari tema mengintegrasikan hubungan resiprokal tiga matra .

Perencanaan *Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo memberikan makna kolaborasi unit kerja di dalam maupun di luar. Segala power potensi yang dimiliki dan didayagunakan dalam menentukan suatu arah pencapaian yang berlaku *standing plan* yang berlaku pada dekade tertentu. Merasa perencanaan menggunakan pola *standing plan* pilihan yang tepat.

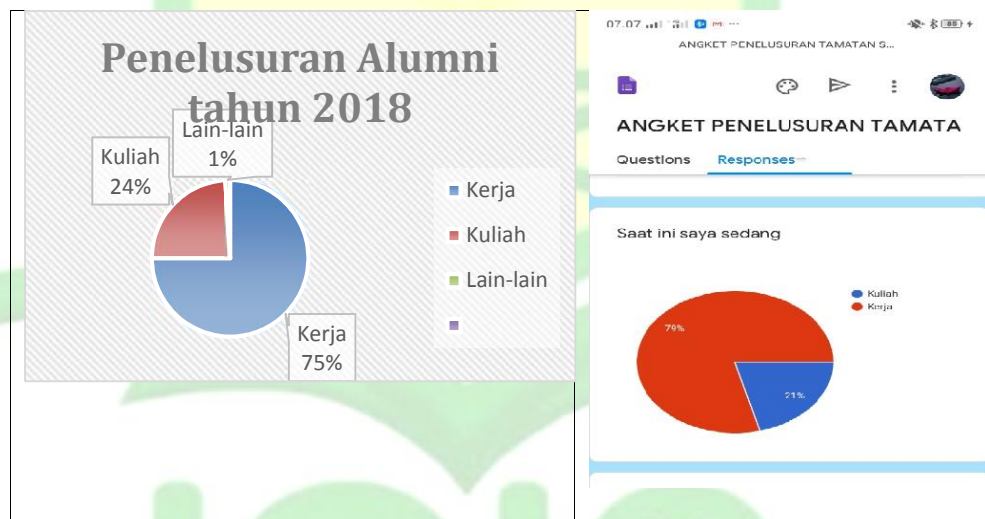
Evaluasi *Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo adalah dibutuhkan suatu sistem praktis untuk melihat kemajuan suatu kegiatan. Makna tersebut diambil dari tema evaluasi unit kerja praktis.

Keseluruhan makna *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai strategi langkah eksistensi lembaga.

B. Kontribusi Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

1. Peningkatan prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI

Sesuai dengan misi BKK SMK PGRI 1 Ponorogo membantu seluruh tamatan SMK PGRI 1 Ponorogo dan sekitarnya untuk mendapatkan pekerjaan. Adapun data yang diperoleh adalah data prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI.



Gambar 5.11 Perbandingan Prosentase Penempatan Alumni

Berdasarkan Gambar 5.11, data prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI 2018 kerja sebanyak 75% sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 78%. Diketahui angka peningkatan naik sekitar 3%. "Perencanaan adalah proses berpikir tentang kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas pertama dan terpenting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam perencanaan, *input* merupakan data-data atau informasi, *output*

merupakan produk perencanaan, proses atau analisis merupakan keterkaitan data informasi untuk menghasilkan produk”¹⁹⁴. Dengan demikian Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo memiliki kontribusi peningkatan prosentase angka keterserapan alumni pada DU/DI.

2. Peningkatan jumlah angka kerja sama dengan DU/DI

Joint venture antara BKK dan perusahaan-perusahaan dalam mengerjakan suatu proyek tertentu agar tujuan dapat tercapai. BKK menyediakan tenaga kerja sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikan proyeknya. Kerjasama akan baik dan tepat jika memiliki tujuan, membuat pesan positif, menghargai pendapat dan juga kebiasaan, focus pada kualitas, menawarkan dan memberikan bantuan, dan menunjukkan antusiasme. “Pada tahun 2019 SMK PGRI 1 Ponorogo melakukan kerjasama dan kunjungan industri ke PT Yakult dan PT Coca Cola company”.¹⁹⁵

Hal ini sesuai dengan “Program peningkatan hubungan industrial yang harmonis dan *trust* antar perusahaan dan sekolah, satu tahun tambah satu perusahaan.”¹⁹⁶.

3. Iklim kinerja alumni di DU/DI yang kondusif

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. “Iklim kerja adalah suatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama

¹⁹⁴Owen, AM (Nov 1997). "Cognitive planning in humans: neuropsychological, neuroanatomical and neuropharmacological perspectives". *Prog Neurobiol.* 53 (4): 431–50.

¹⁹⁵ Heni Sulisatul Mardiyah (Sekjend BKK), Observasi, Ponorogo 14 Februari 2019.

¹⁹⁶Ibid

yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi.”¹⁹⁷

Alumni yang masuk ke dunia usaha beradaptasi dengan dengan iklim yang berada di sana. Alumni yang bekerja yang mampu beradaptasi akan menemukan kesesuaian suasana kerja dan menikmatinya. Ketika alumni dapat menikmati maka daya tahan kerja juga selaras semakin tinggi. Sehingga angka resign semakin kecil dari perusahaan.

Sebagai base data dari alumni yang bekerja di PT Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan dapat diketahui alumni tersebut melakukan kegiatan-kegiatan yang menyenangkan. Seperti even family gathering, menikmati jam-jam istirahat. Dari gambar 5.10 dapat diproyeksikan suasana yang menyenangkan. Alumni yang senang dan menikmati kerja di perusahaan dapat mengelola stress.

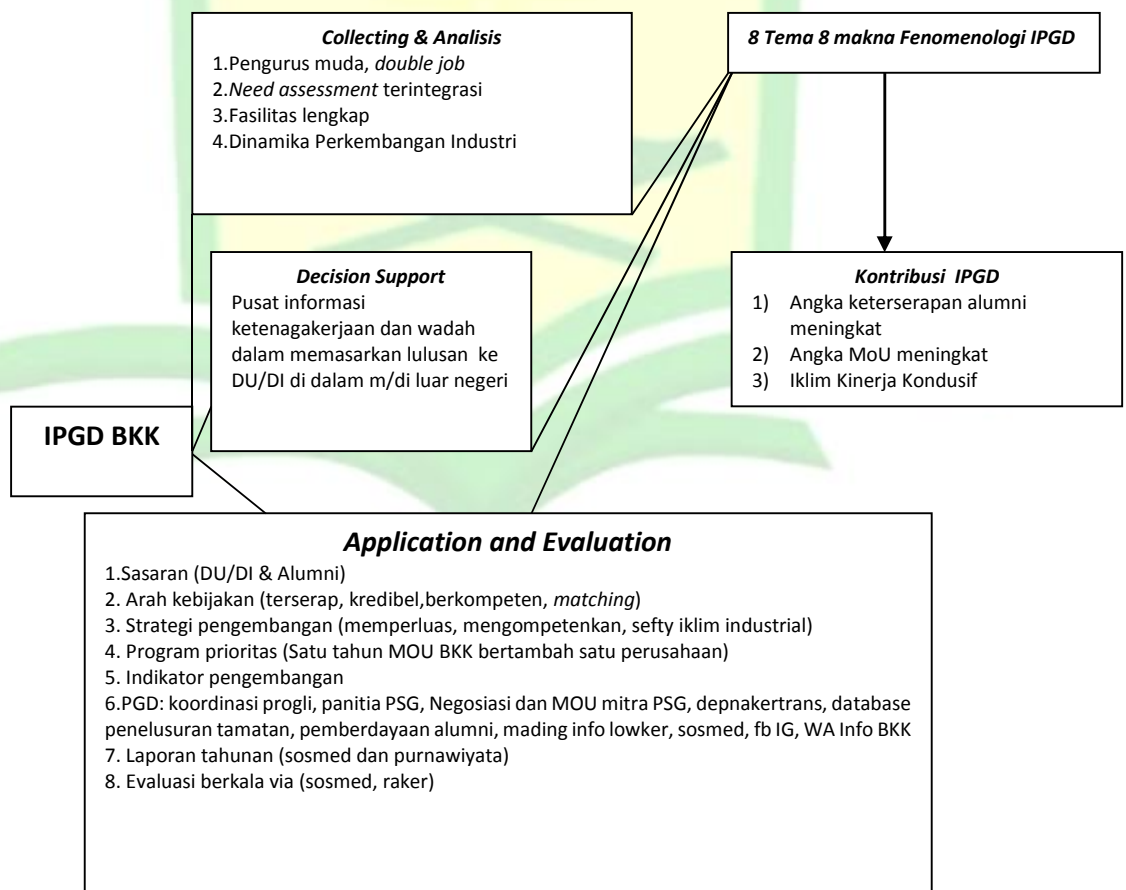
Ketika alumni dapat mengelola stress akan mempertinggi produktivitasnya dalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai target produksi. Sehingga dapat disimpulkan iklim kinerja kondusif melalui implementasi *Planning Grand design* BKK.

Iklm kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklm kerja itu bisa dilihat dalam dimensi iklm kerja.

¹⁹⁷ Miller, 1997: 128.

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi yang menghargai kinerja akan seimbang antara imbalan dan kritik. Apabila pekerjaan terselesaikan dengan baik namun pemberian imbalan tidak konsisten dapat dikatakan penghargaanannya rendah. Sehingga dapat disimpulkan iklim kinerja kondusif melalui implementasi *Planning Grand design BKK*.

Gambaran ringkas mengenai Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo adalah sebagai berikut:



Gambar 6.1 Mind Map Implementasi *Planning Grand Design* BKK SMK PGRI 1 Ponorogo

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo

a. Collecting & Analisis

- 1) Pengurus muda, *double job*
- 2) *Need assessment* terintegrasi
- 3) Fasilitas lengkap
- 4) Dinamika Perkembangan Industri

b. Decision Support

Pusat informasi ketenagakerjaan dan wadah dalam memasarkan lulusan ke DU/DI di dalam m/di luar negeri.

c. Application and Evaluation

- 1) Sasaran (DU/DI & Alumni)
- 2) Arah kebijakan (terserap, kredibel,berkompeten, *matching*)
- 3) Strategi pengembangan (memperluas, mengkompetenkan, sefty iklim industrial)
- 4) Program prioritas (satu tahun MOU BKK bertambah satu perusahaan)
- 5) Indikator pengembangan

- 6) PGD: koordinasi progli, panitia PSG, Negosiasi dan MOU mitra PSG, depnakertrans, database penelusuran tamatan, pemberdayaan alumni, mading info lowker, sosmed, fb IG, WA Info BKK
- 7) Laporan tahunan (sosmed dan purnawiyata)
- 8) Evaluasi berkala via (sosmed, raker).

Tema-tema inti yang diperoleh adalah sebagai berikut: meyakini kriteria khusus untuk pemilihan pengurus unit kerja membawa produktivitas unit kerja seperti filosofi kinerja yang kuat, PIC (*Personal Information Contack*) BKK memiliki daya suai komunikasi, menguasai informasi dan teknologi, dan *actual performance* positif.

Upgrade need asesment digunakan sebagai pondasi keseluruhan aktivitas unit kerja. *Need asesment job seeker, need asesment user, dan need asesment BKK* Merasa perencanaan menggunakan pola *standing plan* pilihan yang tepat.

Perlu dilakukan penyesuaian antara *core product* dan dinamika kebutuhan perusahaan. sub tema orientasi iklim *user dan* penyiapan kurikulum sekolah yang sesuai dengan *core product SMK* dalam industri.

Target pengembangan unit kerja spesifik dan sederhana. Sub tema satu tahun bertambah satu perusahaan, 75% alumni bekerja dalam hitungan enam bulan setelah kelulusan, dan alumni tahan bekerja minimal 6 bulan dalam perusahaan.

Mengintegrasikan hubungan resiprokal tiga matra: Bursa Kerja Khusus, *job seeker*, dan *user*. Pemberdayaan jaringan alumni dalam sub

tema Informasi lowongan kerja, penempatan, dan kontrol. Evaluasi unit kerja praktis. Sub tema menggunakan *Google-forms*, komunikasi dengan *user*, menggunakan grub sosmed.

Makna manajemen *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo sebagai strategi langkah eksistensi lembaga.

2. Kontribusi *Planning Grand Design* Bursa Kerja Khusus SMK PGRI 1 Ponorogo

- 1) Angka keterserapan alumni meningkat
- 2) Angka MoU meningkat
- 3) Iklim Kinerja Kondusif

B. Saran

1. Untuk BKK SMK PGRI 1 Ponorogo dibutuhkan spesialisasi jabatan untuk meningkatkan *super power* kapasitas dan produktivitas unit kerja.
2. Untuk sekolah perintis BKK di awal perintisan sebaiknya dilakukan *need assessment* dan studi banding.

IAIN
P O N O R O G O

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Wahyuningtyas, Udik Budi Wibowo. "Manajemen Pendidikan Karakter Pada SMP *full day school* Di Kota Yogyakarta" *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 5, No 1, April 2017 (30-44).
- Akdon. 2006. *Strategis Managemen for Educational Management*, Bandung: Alfabeta.
- Altschuld, James W. and David Devraj Kumar (2010). *Needs Assessment: An Overview*. Thousand Oaks: Sage. ISBN 978-1-4129-7584-1.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. IMM Press. Malang 2007.
- Antoine de saint-Exupery. *Grand Design*. ISPII: Cipayung. 2016.
- Aufa, abdurraham. *Materi Grand design*. Academia.edu.
- Badan Pusat Statistik. Februari 2018: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Berita Resmi. (BPS - Statistics Indonesia). Rilis 5 November 2018.
- Barron's Management book fourth edition, Authors: Patrick J. Montana and Bruce H. Charnov.
- Brooks, F.P. (2010) *The design of design: Essays from a computer scientist*, Addison-Wesley Professional. ISBN 0-201-36298-8.
- Brudan, A (2010). "Rediscovering performance management: systems, learning and integration". *Measuring Business Excellence*. "What is a mission statement? definition and meaning". *BusinessDictionary.com (dalam bahasa Inggris)*. Diakses tanggal 16 Mei 2019.
- C. George Boeree. 2008. *Personality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia*. Yogyakarta: Primashopie. 240.
- Creswell, John W. 2013. *Qualitative Inquiry & Research Design*. California: Sage Publications.
- Cross, N., Dorst, K., and Roozenburg, N. (1992) *Research in design thinking*, Delft University Press, Delft. ISBN 90-6275-796-0.
- Daniel T. Rodgers. *The Work Ethic In Industrial America, 1850-1920*. Univ. Of Chicago Press, 1978 2nd edition 2014.

Davis dan Newstorm.2000. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Definisi KBBI daring id.m.wiktionary.org.

Delmar dan S. Shane, "Does Business Planning Facilitate the Development of New Ventures" *Strategic Management Journal*, December 2003, pp. 1165—1185.

Depnakertrans RI. (2004). Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri No. KEP131/DPPTKDN/XI/2004, tentang Petunjuk Teknis Bursa Kerja Khusus.

Dictionary meanings in the Cambridge Dictionary of American English, at Dictionary.com (esp. meanings 1–5 and 7–8) and at AskOxford (esp. verbs).

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. (2010). Pedoman pengelolaan bursa kerja khusus sekolah menengah kejuruan (SMK) Jawa Timur. Surabaya: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur. 4.

Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Bursa Kerja Khusus (Jakarta, 2019), <https://bkk.ditpsmk.net/about>.

F. Delmar dan S. Shane, "Does Business Planning Facilitate the Development of New Ventures" *Strategic Management Journal*, December 2003, pp. 1165—1185.

Farid Hamzah Habibie, Bambang Eka Purnama, Ramadian Agus Triyono. *Pembangunan sistem informasi penerimaan calon tenaga kerja secara online berbasis web pada bursa kerja khusus SMK Ganesha Tama Boyolali*. Program Studi Teknik Informatika, Surakarta: Universitas Surakarta, 2007.

Ferguson. (2008). *Encyclopedia of careers and vocational guidance*. New York: Infobase Publishing.

For example: *Faludi, Andreas (1987). A Decision-centred View of Environmental Planning. Urban and Regional Planning Series. 38. Oxford: Elsevier (published 2013).p. 208. ISBN 9781483286488.*

Gamble, Teri and Michael Communication works. Seventh edition.

Griffin, Ricky W. *MenejemenEdisi 7. Jilid 1.(alih bahasa . Jakarta: Erlangga. 2002.*

International, Thingking, Training, & Consultancy.Grand Design. 2019
(Jakarta: ITTC.co.id, 2019).

JPTK, Vol. 16, No. 2, Oktober 2017.

Jurnal Teknologi informasi dan Komunikasi, ISSN: 2087-0868, volume 5
Nomor 2 Agustus 2014.

Kaplan, Andreas M.; Michael Haenlein (2010) “ user the world, unite! The
challenges and opportunities of Social Media”. *Business Horizon* 53 (1):
59-68.

Kementrian P&K *Bursa Kerja Khusus*. Jakarta: Dir.Pem SMK. 2018.

Kotler & Amstrong. *Core Pruduct*. 1996:274.

Lampiran IV Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik
Indonesia Nomor 81A Tahun 2013.

Lilik Setiawan, Retty Ratnawati, & Retno Lestari. “Studi Fenomenologi:
Pengalaman Resiliensi Petani Paska Erupsi Gunung Kelud Tahun 2014
Di Desa Puncu Kecamatan Puncu Kabupaten Kediri” *NurseLine
Journal* Vol. 2 No. 2 Nopember 2017 p-ISSN 2540-7937 e-ISSN 2541-
464X (97-108).

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Reamaja
Rosdakarya. 1991.

Muhamad Mufid Lutfi. *Mengenal Google forms untuk Kebutuhan Survy
Anda*. idcloudsHost.com. 2016.

Murniati, Usman Nasir. *Implementasi Menejemen Stratejik dalam
Pemberdayaan Sekolah Kejuruan*. Bandung: Cita Pustaka Media
Perintis. 2009.

Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi
Aksara, 2006.

Pace, R. Wayne Faules, Don F. 1993 *Organizational Communication*.
Prantice Hall. 184.

Pascasarjana IAIN Ponorogo. *Pedoman Penulisan Makalah& Tesis
Pascasarjana IAIN Ponorogo*, Ponorogo: IAIN Ponorogo. 2017.

Patilima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. 2004.

- Pearce, Robbinson. *Strategi Manajemen Strategis (Formulasi, implementasi, pengendalian)* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Prayudi. 2007. *Manajemen Isu dan Tantangan Masa Depan: Pendekatan Public Relations*.
- Pride, W., Ferrell, O.C., Lukas, B.A., Schembri, S., Niininen, O. and Cassidy, R., *Marketing Principles*, 3rd Asia-Pacific ed, Cengage, 2018, p. 200
- R. Molz. "How Leaders Use Goals." *Long Range Planning*. Oktober 1987. p. 81.
- Rangkuti, F. (2006). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin Stephen. 2008. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruben Brent D. dan Lea P Stewart. (2006). *Communication and Human Behavior*. Unitd States: Allyn and Bacon.
- Self development (CB 412) Bina Nusantara University. 2016.
- Simon, H.A. (1996) *The sciences of the artificial*, MIT Press, Cambridge, MA, USA. p. 111. ISBN 0-262-69191-4.
- Smith, J.A. (1996) "Beyond the divide between cognition and discourse: Using interpretative phenomenological analysis in health psychology". *Psychology & Health*, 11(2).
- Suprayogo, Imam dan Tobroni, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2003.
- Setyo Raharjo. *Kualitas Layanan Bursa Kerja Khusus Dan Persepsi Alumni Smk Se-Kabupaten Kendal Jawa Tengah*. Kendal: Teknologi dan kejuruan, vol. 32, no. 1, Pebruari 2009.
- Thomas Sukardi dan Putut Hargiyarto. *Peran Bursa Kerja Khusus sebagai upaya penempatan lulusan SMK dalam rangka terwujudnya Link and Match antara Sekolah dengan dunia Industri*, Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan UNY, 2009.
- Ulfatin, Nurul. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- UU No 13 tahun 2003. Kemenperin.go.id

UU No. 13 Tenaga Kerja tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2.
Williams / Sawyer, (2007), *Using Information Technology* terjemahan
Indonesia, Penerbit ANDI, ISBN 979-763-817-0.

Working class. Oxford dictionaries. Retrived 8 Mei 2014.

