

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu negara berkembang, Indonesia adalah satu dari beberapa negara dengan pertumbuhan penduduk tahunan yang tinggi dan diprediksi akan terus bertambah angkanya. Angka pertumbuhan penduduk yang terus meningkat dapat berakibat pada tumbuhnya masalah-masalah baru, salah satunya adalah masalah pada ketenagakerjaan yang menjadi sebuah tantangan agar dapat selalu menyediakan lapangan kerja yang tidak hanya mencukupi kapasitasnya namun juga yang sesuai dengan pengetahuan profesional yang dimiliki oleh penduduk. Apabila hal ini tidak terpenuhi, akan terjadi kondisi yang sekarang ini masih sering ditemui yaitu masalah pengangguran.

Jumlah pengangguran menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tertera pada keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada kuartal tiga tahun 2019 adalah sebanyak 7,05 juta penduduk. Angka pengangguran selama lima tahun terakhir terhitung dari Agustus 2015 sampai Agustus 2018 telah mengalami penurunan dengan total sebesar 0,56 juta orang, namun pada tahun berikutnya yaitu Agustus 2019, angka pengangguran justru mengalami kenaikan sebesar 0,05 juta orang atau 50.000 orang.

Pengangguran di Indonesia diukur menggunakan indikator persentase Tingkat Pengangguran Terbuka atau biasa disingkat dengan sebutan TPT yang merupakan parameter yang digunakan dalam upaya pengukuran jumlah penduduk

mampu bekerja yang tidak tersalurkan ke dunia pekerjaan. Untuk mengukur seberapa banyak penduduk mampu bekerja yang tidak tersalurkan ke dunia kerja digunakan indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang didapatkan dari perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)} = \frac{\text{Jumlah Penganggur}}{\text{Jumlah Angkatan Kerja}} \times 100\%$$

Indikator Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) juga digunakan untuk mengukur tingkat pengangguran berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur, dan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh penduduk pencari kerja. TPT di tingkat Nasional dari tahun 2015 sampai tahun 2019 menurut jenis kelamin dan kelompok umur didominasi oleh laki-laki berumur 15-24 tahun, sedangkan untuk TPT yang diurutkan berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan akan dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2015-2019

TPT (Persen)	Agustus				
	2015	2016	2017	2018	2019
< SD	2,74	2,88	2,62	2,43	2,41
SMP	6,22	5,71	5,54	4,80	4,75
SMA	10,32	8,72	8,29	7,95	7,92
SMK	12,65	11,11	11,41	11,24	10,42
Diploma I/II/III	7,54	6,04	6,88	6,02	5,99
Universitas	6,40	4,87	5,18	5,89	5,67

Sumber : (Badan Pusat Statistik, 2019)

Berdasarkan tabel diatas, pengangguran tertinggi di tingkat Nasional selama periode Agustus 2015 sampai Agustus 2019 selalu didominasi oleh lulusan SMK. Hal serupa juga bisa dijumpai di wilayah Provinsi di Indonesia, salah satunya ditemui di Provinsi Jawa Tengah dimana tingkat pengangguran di Jawa Tengah diukur menggunakan TPT berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan menunjukkan bahwa lulusan SMK masih menduduki peringkat pertama penyumbang tingginya angka pengangguran di Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.2
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Tengah Menurut
Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2017-2019

TPT (Persen)	Agustus 2017	Agustus 2018	Agustus 2019
< SD	2,35	2,13	2,07
SMP	4,79	4,69	4,70
SMA	7,10	6,62	6,35
SMK	11,08	10,85	10,16
Diploma I/II/III	5,46	3,65	3,67
Universitas	3,73	5,48	5,53

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa lulusan SMK masih belum tersalurkan secara maksimal di Provinsi Jawa Tengah dan juga pada tingkat Nasional. Hal ini sangat disayangkan mengingat Sekolah Menengah Kejuruan atau biasa disingkat SMK merupakan satuan pendidikan menengah yang memiliki tujuan utama dalam mempersiapkan dan membekali siswa-siswinya sebelum menyelami dunia kerja dengan memberikan berbagai macam keahlian dan keterampilan khusus yang berbeda dengan satuan pendidikan menengah lainnya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan melalui beberapa upaya, salah satunya adalah melalui pelayanan penempatan tenaga kerja. Selanjutnya Pasal 31 dalam Permenaker Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menetapkan bahwa penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus yang dibentuk pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi maupun lembaga pelatihan kerja.

Bursa Kerja Khusus atau yang disingkat sebagai BKK dibentuk di satuan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan menjadi bagian penting dari tolak ukur keberhasilan pendidikan SMK karena BKK merupakan lembaga yang berperan dalam optimalisasi pendistribusian lulusan SMK dengan memberikan layanan terkait informasi tentang lowongan kerja, melaksanakan pemasaran, penyaluran dan penempatan lulusan SMK, dan merupakan mitra dari Dinas Tenaga Kerja tingkat Kota. Tujuan yang dimiliki BKK sesuai dengan yang disampaikan oleh Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (DITPSMK), antara lain:

1. Sebagai wadah dalam mempertemukan tamatan dengan pencari kerja.
2. Memberikan layanan kepada tamatan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing seksi yang ada dalam BKK.
3. Sebagai wadah dalam pelatihan tamatan yang sesuai dengan permintaan pencari kerja.
4. Sebagai wadah untuk menanamkan jiwa wirausaha bagi tamatan melalui pelatihan.

Lebih lanjut ruang lingkup kegiatan BKK yang berkaitan dengan penyaluran antara lain:

1. Menyusun database pencari kerja dengan latar belakang pendidikan terakhir SMK dan perusahaan pencari tenaga kerja dan penelusuran tamatan siswa SMK.
2. Memperoleh informasi tentang pasar tenaga kerja melalui media massa, iklan di Internet, akses dunia usaha dan industri, dan kerjasama dengan lembaga pemasok tenaga kerja dan juga Pemerintah dalam hal ini Depnakertrans.
3. Membuat sebaran berisi informasi sebagai sarana pemasaran lulusan SMK yang dikirim ke industri dan perusahaan yang berkolaborasi dengan Depnakertrans.
4. Penyaluran calon tenaga kerja yang merupakan lulusan SMK ke perusahaan maupun industri.
5. Melacak hasil penyaluran dan penempatan lulusan SMK melalui kegiatan verifikasi dan evaluasi.
6. Untuk siswa dan lulusan kejuruan, menyelenggarakan program pelatihan keterampilan khusus atau keterampilan lain yang baru untuk bidang pengetahuan profesional yang dibutuhkan.
7. Mengatur rencana panduan untuk setiap tahap proses penerimaan (wawancara, tes psikologi)
8. Menyebarkan informasi kepada alumni SMK ataupun para lulusan SMK lain yang membutuhkan informasi tentang lowongan kerja.

Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan menyebutkan kegiatan BKK antara lain:

1. Merencanakan program kerja hubungan industri setiap program studi
 - a. Mengadakan tatap muka dengan Kepala Jurusan yang membahas penempatan murid pada praktek kerja industri
 - b. Mengkoordinasikan dengan panitia PSG tentang penempatan murid pada praktek kerja industri.
 - c. Mengkoordinasikan dengan panitia PSG tentang guru monitoring
2. Melakukan proses musyawarah dengan industri ataupun perusahaan dan juga pihak pemerintah selaku kolaborator dalam penempatan murid pada praktek kerja industri.
3. Mengatur perjanjian kerjasama (MOU) dengan industri ataupun perusahaan dalam:
 - a. Sinkronisasi Kurikulum
 - b. Pelatihan
 - c. Penempatan tamatan
4. Pemetaan DU/DI
5. Menjalin kerjasama dengan Pemerintah yang berkaitan dengan pelatihan (Magang) dan penempatan tamatan.
6. Merealisasikan penggunaan database dalam aspek penelusuran tamatan baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja.
7. Mendirikan komite yang berisi alumni-alumni.
8. Membuat papan mading yang menampilkan informasi ketenagakerjaan.

9. Membuat dan menjalankan situs web khusus BKK
10. Melaksanakan pelaporan semua kegiatan BKK
11. Menjalankan pengawasan atau monitoring dan pengevaluasian kegiatan BKK

Adapun pelaksanaan penyaluran dan penempatan lulusan yang dapat dilakukan BKK pada satuan SMK sesuai Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (DITPSMK) adalah melalui kegiatan sebagai berikut:

1. Menindaklanjuti kerjasama dengan industri atau perusahaan pasangan yang telah berkolaborasi dengan BKK sekolah.
2. Melaksanakan penelusuran alumni dan mengarsipkannya ke dalam *database* sekolah.
3. Mengajak komite sekolah untuk andil dalam penempatan alumni
4. Merealisasikan website khusus BKK yang selalu diperbaharui informasinya yang terkoneksi langsung dengan situs-situs *Job Carrier*.
5. Menanamkan jiwa kewirausahaan ke peserta didik melalui pelatihan ketrampilan yang bermanfaat untuk membekali peserta didik menjadi seorang wirausaha.

Namun Namun adanya pelayanan penyaluran dan penempatan lulusan SMK yang dilakukan oleh Bursa Kerja Khusus pada satuan pendidikan SMK belum membawa dampak yang positif pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Semarang, khususnya pada jumlah pengangguran. Hal ini didukung oleh adanya beberapa BKK yang sudah berdiri dan tersebar di beberapa SMK di Kota Semarang dan menurut data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang jumlah

pengangguran di Kota Semarang berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan masih didominasi oleh lulusan SMK dan jumlah tersebut terus mengalami kenaikan tiap tahunnya yang akan ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Jumlah Pengangguran Kota Semarang Menurut Tingkat Pendidikannya
Tahun 2016-2018

Tamatan	2016	2017	2018
SD	55	89	143
SMP	112	351	878
SMA/SMK	6.247	6.650	10.963
DI/DII/DIII	1.332	1.054	899
S1/S2	1.613	2.493	2.496

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang (2020)

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa lulusan SMK di Kota Semarang belum tersalurkan secara maksimal, sama halnya dengan kondisi yang ditemui pada tingkat Nasional maupun Provinsi Jawa Tengah. Penyaluran lulusan SMK di Kota Semarang yang belum maksimal masih terjadi pada tahun 2019 dimana Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang menegaskan bahwa pengangguran di Kota Semarang per bulan April 2019 masih didominasi oleh penduduk dengan tingkat pendidikan terakhir SMK yang hampir mencapai 15.000 orang (Jateng Sindonews, 2019). Angka ini menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah lulusan SMK yang belum tersalurkan secara maksimal dari tahun 2018 yang hanya berjumlah 10.963.

Menurut data ketenagakerjaan mengenai jumlah pengangguran di Kota Semarang dan berdasarkan pernyataan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

diatas dapat disimpulkan bahwa BKK sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja pada satuan SMK dinilai belum berhasil dalam mengoptimalkan penyaluran lulusan SMK di Kota Semarang. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan mengenai efektivitas BKK dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang dan faktor-faktor yang menjadi penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul **“EFEKTIVITAS BURSA KERJA KHUSUS (BKK) DALAM MENYALURKAN LULUSAN SMK DI KOTA SEMARANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang?
2. Apa faktor-faktor yang menjadi penghambat Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian mengenai efektivitas BKK dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang.
2. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang.

Manfaat dari penelitian efektivitas BKK dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang adalah:

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi perkembangan Administrasi Publik, dapat dijadikan referensi dalam penelitian terdahulu yang sudah dilakukan atau menjadi sumber bacaan, serta dapat memberikan informasi teoritis dan empiris bagi penulis lain yang berencana melakukan penelitian mengenai hal yang sama yang tentunya ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai masalah ini dan menambah sumber bibliografi.
2. Untuk penulis hasil penelitian ini dapat membandingkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat, sehingga apabila penulis terjun langsung ke lapangan dapat dijadikan sebagai persiapan.

1.4 Landasan Teori

1.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang. Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yang digunakan sebagai acuan penulis dalam penelitian ini.

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
	(1)	(3)	(4)	(5)
1.	<p>Peneliti: Naufal, Reza (2016)</p> <p>Judul: Efektivitas Manajemen Bursa Kerja Khusus SMKN Ngasem Kab. Bojonegoro Dalam Penyaluran Tenaga Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK dalam menjaring informasi 2. Peran BKK dalam memberikan informasi 3. Strategi BKK dalam menjembatani siswa mendapatkan peluang di dunia kerja. 4. Faktor penghambat kemajuan BKK 5. Upaya BKK untuk mengatasi hambatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif 2. Teknik analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif dengan persentase. 3. Pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan angket. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK dalam menjaring informasi untuk siswanya dinilai sudah baik dan efektif 2. Peran BKK dalam memberikan informasi ketenagakerjaan kepada siswa belum semuanya dijalankan dengan baik 3. Strategi BKK dalam menjembatani siswa dengan dunia kerja sudah baik 4. Hambatan yang ditemui: pengurus rangkap jabatan sebagai guru, jarak SMK dengan industri, jumlah permintaan calon tenaga kerja tidak menentu, lulusan tidak mau mendaftarkan diri ke BKK 5. Upaya yang dilakukan: melakukan evaluasi kegiatan, arsip kegiatan BKK, dibuat terget BKK untuk tahun mendatang, melakukan rapat rutin.

	(1)	(3)	(4)	(5)
2.	<p>Peneliti: Atmaji, Nugroho Dwi (2019)</p> <p>Judul: Efektivitas Bursa Kerja Khusus SMK Giripuro Sumpiuh dalam Penyaluran Tenaga Kerja</p>	<p>Mengungkapkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK dalam menjaring informasi kerja 2. Peran BKK dalam memberikan informasi kerja 3. Strategi BKK untuk menyalurkan siswa atau lulusannya 4. Hambatan BKK 5. Upaya BKK mengatasi hambatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif yang dijelaskan secara kualitatif 2. Data didapatkan melalui arsip, angket, dan wawancara dengan informan 3. Triangulasi sumber dan triangulasi metode. 4. Analisis deskriptif berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah menurut kategorinya. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK dalam menjaring informasi kerja sangat baik. 2. Peran BKK dalam memberikan informasi kerja baik. 3. Strategi BKK sangat baik, 4. Hambatan BKK lulusan yang berganti-ganti nomor telepon, adanya rangkap jabatan sebagai guru, dan kurangnya dana kegiatan BKK 5. Upaya BKK sangat baik.
3.	<p>Peneliti: Pamungkas, Arwin (2019)</p> <p>Judul: Penyaluran Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Melalui Bursa Kerja Khusus di Kota Yogyakarta</p>	<p>Mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK SMK di Kota Yogyakarta dalam penyaluran lulusan 2. Kelembagaan BKK SMK di Kota Yogyakarta, 3. Faktor pendukung dan penghambat dalam penyaluran lulusan ke dunia kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggabungkan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif 2. Dilakukan dengan angket, observasi, wawancara, dan dokumentasi. 3. Validitas instrumen menggunakan validitas isi dan penilaian oleh ahli, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK dalam pelayanan Informasi Pasar Kerja, kerjasama dengan dunia industri, pelayanan perantara kerja, pelayanan bimbingan jabatan, pengelolaan dan penelusuran lulusan baik; 2. Kelembagaan BKK SMK di Kota Yogyakarta baik; 3. Faktor pendukung: fasilitas memadai, adanya program kerjasama dengan dunia industri, dan faktor penghambat BKK adalah keterbatasan anggaran, faktor jumlah & kualitas sumber daya manusia pengelola BKK, dan faktor lulusan SMK.

	(1)	(3)	(4)	(5)
4.	<p>Peneliti: Ainah, Noor (2020)</p> <p>Judul: Efektivitas Pelayanan BKK Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 5 Banjarmasin Dalam Penyaluran Tenaga Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui efektivitas pelayanan BKK dalam menjanging informasi 2. Mengetahui yang menjadi hambatan efektivitas pelayanan BKK 3. Mengetahui upaya apa saja untuk mengatasi efektivitas pelayanan BKK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif kualitatif 2. Data yang dikumpulkan dengan kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. 3. Analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan persentase. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas pelayanan BKK dalam menjanging informasi menunjukkan frekuensi sangat setuju 51 % dan setuju 49% dan tidak setuju 0%. 2. Hambatan efektivitas pelayanan menunjukkan frekuensi sangat setuju 32,4% % dan setuju 17,6% dan tidak setuju 50%. 3. Upaya untuk mengatasi hambatan efektivitas pelayanan menunjukkan frekuensi sangat setuju 66 % dan setuju 34%.
5.	<p>Peneliti: Supartimah (2015)</p> <p>Judul: Fungsi Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Menyalurkan Lulusan Memasuki Dunia Kerja di SMK N 1 Pengasih</p>	<p>Mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebab lulusan SMK N 1 Pengasih yang belum mendapatkan pekerjaan 2. Hambatan BKK 3. Upaya BKK mengatasi hambatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif kualitatif. 2. <i>Purposive sampling</i> dan <i>snowball sampling</i>. 3. Data berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. 4. Data dianalisis dengan model Miles dan Huberman 5. Triangulasi metode dan triangulasi sumber. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebab: kurangnya minat lulusan, penyuluhan dan bimbingan bagi siswa yang akan mengikuti rekrutmen masih kurang, dan lulusan yang tidak lolos rekrutmen. 2. Hambatan BKK: kurangnya waktu, mengatur proses sosialisasi, rekrutmen dan seleksi, izin orang tua dan keterbatasan dana orang tua untuk memberangkatkan lulusan. 3. Upaya BKK mengatur waktu pengurus BKK, adanya koordinasi antar pengurus, penyesuaian agenda BKK dengan kalender pendidikan, penjadwalan ulang agenda, dan sosialisasi lulusan dan orang tua peserta didik tentang ketenagakerjaan.

	(1)	(3)	(4)	(5)
6.	<p>Peneliti: Bahar, Akhmad Zaenul (2015)</p> <p>Judul: Efektivitas Manajemen Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Membantu Menyalurkan Lulusan ke Industri di SMK N 2 Depok</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui tugas BKK, 2. Manajemen BKK, 3. Ketercapaian BKK, 4. Faktor pendukung BKK 5. Faktor penghambat BKK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif. 2. Subyek penelitian adalah pengurus BKK 3. Data didapatkan dari kuesioner dan dokumentasi. 4. Analisis deskriptif dengan mentabulasi data setelah penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas BKK menyampaikan informasi dunia kerja, bekerjasama dengan dunia industri, mengadakan bimbingan karir 2. Manajemen BKK dikelola dengan cukup baik dengan menjalankan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. 3. Ketercapaian BKK cukup tinggi didukung oleh mitra kerjasama di dunia industri yang rutin. 4. Faktor pendukung BKK adanya dukungan dari pihak sekolah dan Disnakertrans, fasilitas yang memadai, alumni dan dunia industri aktif bekerjasama dengan BKK. 5. Faktor penghambat BKK yaitu lowongan pekerjaan untuk wanita sedikit, komunikasi dengan alumni tidak lancar, lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi yang ada, pengaruh dari dunia industri yang krisis.

	(1)	(3)	(4)	(5)
7.	<p>Peneliti: Sriyono (2016)</p> <p>Judul: Pengelolaan Bursa Kerja Khusus pada Penyaluran Tamatan di SMK Negeri 2 Surakarta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendeskripsikan pengelolaan kegiatan pra penyaluran tamatan, 2. Pengelolaan kegiatan saat penyaluran 3. Pengelolaan kegiatan pasca penyaluran 4. Hambatan BKK 5. Upaya BKK mengatasi hambatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif kualitatif 2. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. 3. Data yang diperoleh disusun dan diberi makna kemudian dianalisis dan dideskripsikan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan pra penyaluran tamatan menjangkau dunia usaha dunia industri, penyampaian informasi lowongan kerja, dan pendataan calon tenaga kerja. 2. Kegiatan saat penyaluran yaitu rekrutmen khusus, rekrutmen reguler, dan mengantarkan ke DU/DI. 3. Kegiatan pasca penyaluran tamatan yaitu penelusuran tamatan. 4. Hambatan mendatangkan peserta rekrutmen dalam jumlah yang banyak; orientasi siswa, izin dari orang tua; lowongan tidak sesuai dengan kompetensi siswa, 5. Upaya BKK melalui kerjasama dengan BKK lain, dahulukan pendaftar yang punya minat/ kemauan untuk bekerja, mengadakan rekrutmen khusus, menandatangani surat perjanjian kerja, membawa surat izin dari orang tua, dan menyeleksi lowongan kerja yang ada.

	(1)	(3)	(4)	(5)
8.	<p>Peneliti: Sofiatun, Amilus (2015)</p> <p>Judul: Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Membantu Menyalurkan Lulusan SMK Muhammadiyah 1 Prambanan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui peran BKK dalam membantu menyalurkan lulusan ke dunia kerja 2. Mengetahui hambatan BKK dalam membantu menyalurkan lulusan ke dunia kerja 3. Upaya-upaya yang dilakukan BKK mengatasi hambatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian deskriptif kualitatif, 2. Subjek penelitian pengurus BBK 3. Pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. 4. Triangulasi sumber dan metode. 5. Analisis kualitatif dengan model Miles dan Huberman 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peran BKK pencari dan pemberi informasi, mengadakan pembinaan dan pembekalan, melakukan kerjasama, melakukan kegiatan rekrutmen dan penyaluran tenaga kerja, dan melakukan penelusuran lulusan 2. Hambatan BKK dalam mendapatkan informasi lowongan kerja, dan menelusuri lulusan, serta orang tua yang tidak memberikan ijin, 3. Upaya BKK maksimalkan kemampuan pengurus, saling membantu dan melengkapi tugas pengurus, aktif mencari informasi lowongan kerja, menjalin hubungan baik dengan instansi terkait, menghimbau siswa untuk mengikuti pelatihan keahlian di luar sekolah, menggali informasi dari lulusan lain untuk menelusuri para lulusan, melakukan sosialisasi dengan siswa dan orang tua serta meyakinkan orang tua bahwa bahwa perusahaan yang bekerjasama dengan BKK sekolah dalah aman.

Penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini dan dimaksudkan untuk menghindari adanya kesamaan atau plagiasi yang dilakukan oleh penulis terhadap penelitian yang berkaitan dengan efektivitas Bursa Kerja Khusus.

1. **Efektivitas Manajemen Bursa Kerja Khusus SMKN Ngasem Kab. Bojonegoro Dalam Penyaluran Tenaga Kerja.** (Naufal, 2016). Terdapat kesamaan dalam fokus penelitian, yaitu untuk meneliti keefektifitasan Bursa Kerja Khusus SMK. Meskipun terdapat beberapa perbedaan seperti tahun penelitian, lokus penelitian, tujuan penelitian, metode penelitian dan teori penelitian yang digunakan juga berbeda. Penelitian ini menggunakan teori efektivitas dan efektivitas manajemen, sementara penulis akan menggunakan teori efektivitas organisasi.
2. **Efektivitas Bursa Kerja Khusus SMK Giripuro Sumpiuh dalam Penyaluran Tenaga Kerja.** (Atmaji, 2019). Kesamaan yang ada pada penelitian terdahulu dan penelitian penulis adalah pada fokusnya, dimana keduanya menfokuskan pada keefektifitasan BKK pada SMK dan juga adanya kesamaan pada teori yang dipakai yaitu teori efektivitas organisasi. Penelitian ini memiliki perbedaan pada tahun, tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan dan lokus penelitian.
3. **Penyaluran Kerja Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Melalui Bursa Kerja Khusus di Koya Yogyakarta.** (Pamungkas, 2019). Penelitian terdahulu memiliki lokus dan metode penelitian yang berbeda, dengan lokus di Kota Yogyakarta dan menggunakan metode analisis campuran antara

kualitatif dan kuantitatif. Ditemukan kesamaan pada tujuan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

4. **Efektivitas Pelayanan Bursa Kerja Khusus (BKK) Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 5 Banjarmasin Dalam Penyaluran Tenaga Kerja.** (Ainah, 2020). Ditemukan bahwa penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelayanan BKK yang berlokus di Banjarmasin. Terdapat kesamaan pada desain penelitian dan teknik pengumpulan data.
5. **Fungsi Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Menyalurkan Lulusan Memasuki Dunia Kerja di SMK Negeri 1 Pengasih.** (Supartimah, 2015). Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tujuan penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu berfokus pada penyebab lulusannya belum mendapatkan pekerjaan dan hambatan BKK dalam melaksanakan fungsinya. Kesamaan terletak pada metode penelitian yang digunakan, berupa penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data dan teknik keabsahan data yang sama.
6. **Efektivitas Manajemen Bursa Kerja Khusus dalam Membantu Menyalurkan Lulusan Ke Industri di SMK N 2 Depok.** (Bahar, 2015). Terdapat kesamaan pada tujuan penelitian yaitu ketercapaian BKK dan faktor penghambat BKK dalam membantu menyalurkan lulusan SMK. Penelitian terdahulu berfokus pada tugas dan manajemen BKK pada SMK N 2 Depok, dimana memiliki perbedaan dengan penelitian ini yang berfokus pada efektivitas BKK di Kota Semarang.

7. **Pengelolaan Bursa Kerja Khusus Pada Penyaluran Tamatan di SMK Negeri 2 Surakarta.** (Sriyono, 2016). Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendeskripsikan kegiatan yang dilakukan oleh BKK sebelum, saat, dan setelah penyaluran tamatan SMK di Kota Surakarta. Penelitian terdahulu adalah penelitian deskriptif kualitatif dan data diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.
8. **Peran Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Membantu Menyalurkan Lulusan SMK Muhammadiyah 1 Prambanan.** (Sofiatun, 2015). Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui peran BKK dalam menyalurkan lulusan SMK dengan lokus Kota Yogyakarta. Terdapat kesamaan dalam metode penelitian yang digunakan, antara lain teknik pengumpulan data, teknik keabsahan data atau kualitas data dan analisis data dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa yang membedakan penelitian terdahulu mengenai Bursa Kerja Khusus dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian terdahulu tidak ada yang berlokus sama dengan penelitian ini yaitu berlokus di Kota Semarang dan berfokus pada efektivitas Bursa Kerja Khusus dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang dan faktor-faktor yang menjadi penghambat Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang.

1.4.2 Administrasi Publik

1.4.2.1 Administrasi

Administrasi dalam arti sempit adalah administrasi sebagai tata usaha (Syafiie, 2010, hal. 15). Definisi administrasi yaitu sebagai keseluruhan proses pelaksanaan yang dijalankan sesuai keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu wajarnya dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk menapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2009). Definisi lain mengenai administrasi yaitu sebagai pekerjaan yang sudah direncanakan terlebih dahulu yang dilakukan oleh beberapa jumlah orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional (Pasolong, 2017, hal. 3).

Berdasarkan beberapa definisi administrasi diatas, penulis menarik kesimpulan administrasi sebagai suatu proses kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan.

1.4.2.2 Administrasi Publik

Administrasi publik menurut Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro (Pasolong, 2017, hal. 9) merupakan suatu kolaborasi dari sekumpulan orang-orang dalam lingkungan pemerintahan yang ternasuk didalamnya tiga departemen pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif dan hubungan antar keduanya berperan paling besar dalam perumusan kebijakan pemerintah, oleh karena itu merupakan bagian dari proses politik dan saling berinteraksi. Berbagai kelompok dari sektor privat dan individu terkait erat dengan pelayanan kepada masyarakat, dan manajemen publik memiliki perbedaan dalam pengertian manajemen individu dalam beberapa aspek.

Menurut Dwight Waldo (Pasolong, 2017, hal. 10) administrasi publik adalah organisasi dan manajemen orang dan benda untuk mencapai tujuan pemerintah. Administrasi publik adalah seni dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu manajemen yang digunakan untuk mengatur keperluan negara. Definisi berbeda tentang administrasi publik diberikan Nicholas Henry (Pasolong, 2017, hal. 10) dimana administrasi publik merupakan percampuran kompleks antara teori dan praktik, tujuannya adalah meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pemerintah, juga mendorong kebijakan publik agar lebih reponsif terhadap keutuhan sosial. Administrasi publik berusaha mengaplikasikan secara resmi praktik-praktik yang ada pada ilmu manajemen agar terbiasa beradaptasi dengan nilai efektivitas, efisiensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Administrasi publik adalah kolaborasi sekelompok orang atau lembaga dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien (Pasolong, 2017, hal. 9).

Berdasarkan beberapa definisi administrasi publik menurut beberapa ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa administrasi publik adalah seluruh proses kegiatan pemerintah yang termasuk didalamnya melaksanakan kebijaksanaan pemerintah melalui manajemen publik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan yang diberikan.

1.4.3 Paradigma Administrasi Publik

Perkembangan suatu ilmu pengetahuan dapat ditelusuri melalui pergeseran paradigmanya, oleh karena perubahan paradigma mempengaruhi perkembangan ilmu yang berlaku pada saat itu. Thomas S. Kuhn (Syafiie, 2010, hal. 26)

mengungkapkan bahwa Paradigma adalah sudut pandang, nilai, metode, prinsip dasar atau cara untuk menyelesaikan suatu masalah tertentu, dan komunitas ilmiah telah mengadopsi paradigma ini pada suatu saat.

Dalam administrasi publik, beberapa paradigma terus berkembang seiring dengan perkembangan tujuan, teori dan metodologi atau nilai-nilai dasar perubahan dan perbedaan. Paradigma yang muncul adalah pendapat para ahli tentang peran dan tantangan manajemen publik dalam menangani isu-isu yang muncul. Ada tiga pandangan tentang administrasi publik. Pandangan tersebut adalah manajemen publik lama, manajemen publik baru, dan layanan publik baru.

Model manajemen publik lama (*Old Public Administration*) menitikberatkan pada bagaimana pemerintah melakukan tindakan administratif secara demokratis, efektif dan efektif tanpa dimanipulasi oleh kekuasaan, dan bagaimana pemerintah beroperasi dengan benar dan berhasil, dengan fokus pada interaksi dan kerjasama dalam organisasi (Wilson, 1887). Dalam perumusan kebijakan dan pelayanan publik, model ini memiliki peran yang sangat besar kepada Pemerintah. Hubungan antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat berpusat pada sifatnya yang mengutamakan hierarki dan pemerintahan, sering diartikan sebagai hubungan atasan dan bawahan, interaksi sepihak dan timpang, kerjasama struktural dan formal, atau paling ekstrim tidak ada kerjasama sama sekali. Organisasi publik diakui tidak efisien, tidak efektif, memiliki produktivitas yang lebih rendah dibandingkan bentuk organisasi yang lainnya, kurangnya kreativitas serta minimnya inovasi yang dimiliki, sehingga telah terjadi gerakan untuk melaksanakan sebuah reformasi pada manajemen sektor publik.

Bentuk pergerakan reformasi sektor publik adalah munculnya paradigma manajemen publik baru atau *New Public Management* atau biasa disingkat NPM. Pendekatan NPM ini membutuhkan suatu birokrasi publik yang memiliki standar atau kriteria tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance*, dengan adanya kemampuan memacu persaingan insentif, akuntabilitas, responsivitas terhadap adanya perubahan yang terjadi disekitarnya, transparansi, kepatuhan terhadap aturan hukum yang berlaku, mendorong pengguna jasa untuk berpartisipasi, mengedepankan kualitas, efektivitas dan efisiensi, serta mempertimbangkan rasa keadilan semua pengguna, dan menetapkan orientasi nilai untuk mencapai tata pemerintahan yang baik atau *good governance* itu sendiri. *New Public Management* mengasumsikan bahwa praktik manajemen sektor swasta lebih unggul daripada sektor publik, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja sektor publik, perlu mengadopsi beberapa praktik dan teknik manajemen yang diterapkan pada sektor swasta di sektor swasta. Ciri utama yang dimiliki paradigma NPM adalah pergeseran dari lingkungan birokrasi berdasarkan aturan standar menjadi sistem manajemen publik yang lebih fleksibel dan berorientasi pada kepentingan publik.

Pandangan NPM mendapatkan banyak kritik keras dari berbagai ahli. Masalahnya terdeteksi pada nilai-nilai yang dinomorsatukan antara lain efisiensi, rasionalitas, produktivitas dan bisnis karena berseberangan dengan nilai-nilai yang dianut pada kepentingan publik dan demokrasi. Selain itu, J.V Denhardt dan R.B Denhardt mengusulkan paradigma *The New Public Service* atau paradigma layanan publik baru pada tahun 2003, yang mengajarkan persamaan hak diantara

warga negara. Dalam model ini kepentingan publik bersumber dari percakapan-percakapan berdasarkan berbagai poin-poin penting yang dianut di masyarakat, sedangkan kepentingan publik tidak dirumuskan oleh elit politik yang diatur dalam regulasi. Paradigma yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah paradigma *New Public Management* (NPM).

1.4.3.1 *New Public Management*

Paradigma *New Public Management* melihat bahwa semua pimpinan didorong untuk menemukan cara-cara baru yang inovatif untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan melakukan privatisasi terhadap fungsi-fungsi pemerintahan. Prinsip *New Public Management* (Hood, 1991) antara lain:

1. Lebih memusatkan perhatian terhadap manajemen daripada kebijakan.
2. Tersedianya patokan yang jelas dan diberlakukannya pengukuran terhadap kinerja yang dicapainya.
3. Lebih banyak penekanan ditempatkan pada kontrol keluaran (*output*) daripada prosedur.
4. Beralih ke tingkat persaingan yang lebih tinggi di sektor layanan publik.
5. Menekankan pengembangan model pengelolaan sektor swasta untuk mendukung peningkatan kinerja pelayanan publik.
6. Terjadi pergeseran pembagian pelayanan publik menjadi unit organisasi yang lebih kecil.
7. Lebih menekankan pada disiplin dan sifat kehematan (*thriftiness*) dalam penggunaan sumber daya.

New Public Management ini telah mengalami berbagai perubahan orientasi menurut Ferlie, Ashbuerner, Filzgerald dan Pettgrew yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya (2017, hal. 40) yaitu:

1. Orientasi yang memomorsatukan efisiensi untuk mengukur kinerja.
2. Orientasi yang memomorsatukan penyederhanaan struktur, pengayaan fungsi dan desentralisasi kekuasaan ke sistem pemerintahan yang lebih kecil dalam rangka memangkas waktu pelayanan.
3. Orientasi yang menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan mengutamakan kinerja yang terbaik.
4. Orientasi yang menekankan kualitas, misi dan nilai organisasi publik, lebih memperhatikan partisipasi pengguna, menekankan pembelajaran sosial saat memberikan layanan publik, dan menekankan evaluasi kinerja berkelanjutan, partisipasi masyarakat, dan akuntabilitas.

Penelitian ini akan menggunakan paradigma *New Public Management* karena paradigma ini dipandang sebagai metode dalam manajemen publik yang menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dalam manajemen bisnis dan disiplin lain untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kinerja pelayanan publik pada birokrasi modern.

1.4.4 Manajemen Publik

1.4.4.1 Manajemen

Definisi manajemen menurut Prajudi (Syafiie, 2010, hal. 13) adalah upaya mengontrol dan memanfaatkan semua elemen dari sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk merealisasikan dan memecahkan suatu prarta

atau tujuan kerja yang tertentu. Menurut Frederick W. Taylor (Syafiie, 2010, hal. 48) mengatakan ilmu manajemen merupakan ilmu pengetahuan yang mandiri yang sebenarnya akan dikerjakan, selanjutnya ditinjau apakah sesuatu itu dikerjakan dengan cara terbaik serta termudah atau tidak. Menurut John D. Millet (Syafiie, 2010, hal. 49) manajemen merupakan suatu proses kepemimpinan dan pengarahan terhadap pekerjaan yang tersusun teratur dalam kelompok formal agar tercapainya tujuan yang telah dikehendaki. Menurut George R. Terry (2012, hal. 9) fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) atau biasa disingkat POAC.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen menurut penulis adalah upaya bersama untuk menentukan dan merealisasikan keberhasilan tujuan organisasi melalui penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

1.4.4.2 Manajemen Publik

Pada dasarnya manajemen publik adalah manajemen instansi pemerintah (Pasolong, 2017, hal. 96) Sebagai studi interdisipliner dari aspek umum organisasi, tidak hanya kombinasi fungsi manajemen (seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling*), tetapi juga kombinasi dari sumber daya manusia, keuangan, material, informasi, dan politik. Berdasarkan pendapat J. Steven Ott, Hyde dan Shafritz (Pasolong, 2017, hal. 83) manajemen publik dan kebijakan publik dianggap sebagai dua bidang manajemen publik yang tumpang tindih. Namun, untuk membedakan keduanya secara jelas, dapat dikatakan bahwa

kebijakan publik mencerminkan otak dan sistem saraf, sedangkan manajemen mewakili sistem kardiovaskular dan peredaran darah tubuh manusia. Dapat dikatakan bahwa manajemen publik adalah proses pengalokasian sumber daya manusia dan non-manusia sesuai dengan perintah kebijakan publik.

Woodrow Wilson (Keban, 2004, hal. 100) mengemukakan empat prinsip dasar penelitian administrasi publik, prinsip-prinsip tersebut merupakan ciri-ciri manajemen publik, antara lain:

1. Pemerintah adalah organisasi utama
2. Fungsi eksekutif adalah fokus utama.
3. Mencari prinsip dan teknik manajemen yang lebih efektif sebagai kunci untuk mengembangkan kapabilitas administrasi.
4. Metode perbandingan sebagai suatu metode studi dan pengembangan bidang administrasi publik.

Munculnya paradigma *New Public Management* sebagai paradigma mempunyai pengaruh besar terhadap manajemen publik, dimana paradigma tersebut telah membawa inspirasi baru bagi perkembangan manajemen publik dan mengajak pemerintah untuk melakukan hal berikut ini:

1. Meninggalkan paradigma administrasi tradisional dan lebih berfokus sebanyak mungkin pada kinerja atau hasil kerja.
2. Meningkirkan birokrasi tradisional dan membuat situasi dan kondisi organisasi, dan para pekerja lebih fleksibel.
3. Mendefinisikan tujuan organisasi dan pribadi dengan lebih jelas, mengukur hasil melalui indikator yang jelas, lebih memperhatikan evaluasi rencana yang

lebih sistematis, dan menggunakan indikator ekonomi, efisiensi dan manfaat untuk pengukuran.

4. Staff senior lebih berkomitmen secara politis dengan pemerintah sehari-hari daripada netral.
5. Fungsi pemerintah adalah untuk fokus pada pasar dan pekerjaan *outsourcing*, artinya pelayanan tidak selalu diberikan melalui birokrasi yang juga melibatkan swasta.
6. Mengurangi fungsi pemerintah melalui privatisasi.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen publik diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen publik merupakan suatu usaha yang dilakukan pada sektor publik dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang dimaksudkan untuk melakukan perbaikan pada efisiensi, efektivitas dan kinerja agar tercapainya tujuan pada sektor publik.

1.4.5 Efektivitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan atau indikator yang tepat dan mencapai tujuan tersebut, oleh karena itu efektivitas mengacu pada hubungan antara keluaran atau tujuan yang dicapai atau tujuan atau hasil yang diharapkan yang ditetapkan dalam tujuan atau rencana. Efektivitas menurut Richard M. Steers (1985, hal. 87) mengacu pada berbagai upaya yang, sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu, tidak akan melumpuhkan sarana dan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan dan tujuannya, dan tidak akan memberikan tekanan yang berlebihan pada pelaksanaannya. James L. Gibson (2012, pp. 27-30)

memandang konsep keefektifan dari tiga perspektif, yaitu keefektifan individu, keefektifan kelompok dan keefektifan organisasi.

1. Efektivitas individu. Pandangan ini menekankan pada kinerja tugas pribadi sebagai pekerja organisasi.
2. Efektivitas kelompok. Pandangan ini menekankan kinerja yang dapat diberikan oleh sekelompok staf, di mana tugas harus diselesaikan sebagai kelompok daripada secara individu.
3. Efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah hasil dari efektivitas individu dan tim. Efektivitas ini dapat melebihi keefektifan individu dan kelompok, yang berarti organisasi dapat mencapai tingkat pencapaian yang lebih tinggi daripada jumlah pencapaian individu.

Dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian dengan menggunakan teori efektivitas organisasi, karena BKK pada satuan SMK masuk ke dalam lingkup organisasi. Keberhasilan BKK juga dilihat secara keseluruhan, yaitu dari efektivitas organisasinya.

1.4.6 Efektivitas Organisasi

Tangkilisan (2005, hal. 138) menunjukkan bahwa organisasi yang sukses dapat ditakar dengan melihat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Stoner dalam Tangkilisan (2005, hal. 138) menekankan pentingnya efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan efektivitas adalah kunci keberhasilan organisasi. Pernyataan Miller dalam Tangkilisan (2005, hal. 138) juga membuktikan pentingnya efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dimana efektivitas didefinisikan sebagai sejauh mana sistem sosial

mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dari efisiensi. Efisiensi terutama berarti perbandingan antara biaya dan hasil, dan efisiensi berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan. Definisi yang berbeda dimiliki oleh Georgopulos dan Tannebaum dalam Tangkilisan (2005, hal. 139) yang menjelaskan bahwa efektivitas organisasi adalah derajat realisasi dari sistem sosial dengan semua sumber daya dan sarana yang tersedia, tanpa pemborosan, dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggotanya.

Mengukur efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan menganalisis beberapa pendekatan. Selanjutnya penulis akan memaparkan pendekatan efektivitas organisasi menurut beberapa ahli.

1.4.6.1 Pengukuran Efektivitas Organisasi

Pengukuran efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan menganalisis pendekatan dan kriteria efektivitas menurut beberapa ahli sebagai berikut:

A. Richard M. Steers

Pendekatan dalam melihat seberapa efektif sebuah organisasi dikemukakan oleh Steers (1985, hal. 5-7) yang mengemukakan pendekatan efektivitas terdiri dari 3 (tiga) konsep yaitu:

1. Optimisasi tujuan

Pengertian metode ini didasarkan pada keefektifan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber dayanya untuk mencapai tujuan operasional dan operasionalnya.

2. Perspektif sistem

Pendekatan ini tidak memperlakukan tujuan sebagai tujuan statis, tetapi memperlakukan tujuan yang telah dicapai sebagai masukan baru untuk menentukan tujuan selanjutnya.

3. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia

Pendekatan ini melihat bagaimana perilaku individu dan kelompok dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Richard M. Steers (1985, hal. 206) juga mengukur efektivitas organisasi dari berbagai kriteria, seperti:

1. Produktivitas

Jika suatu perusahaan dapat memproduksi sesuatu secara massal untuk perusahaan dan membawa hasil atau keuntungan bagi perusahaan, maka dapat pula mendatangkan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas

Apabila setiap elemen dalam organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungannya dengan baik.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil mencapai tujuannya.

4. Kemampuan ber laba

Efektivitas organisasi juga dapat dinilai dari kemampuannya untuk menghasilkan keuntungan yang besar bagi organisasi.

5. Pencarian sumber daya

Organisasi dapat mencari sumber daya berkualitas yang dapat mendorong efektivitas organisasi.

B. Richard L. Daft

Efektivitas organisasi menurut Richard L. Daft (*Organization Theory and Design*, Tenth Edition, 2010) dapat dianalisis melalui beberapa pendekatan berikut ini:

1. Pendekatan Sasaran (*Goal Approach*)

Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas organisasi dimulai dengan identifikasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah *operative goal* atau tujuan operatif, karena pengukuran efektivitas organisasi dengan menggunakan tujuan operatif akan memberikan hasil yang lebih realistis daripada pengukuran efektivitas berdasarkan *official goals* atau tujuan resmi (Daft, 2010).

2. Pendekatan Sumber (*Resource-based Approach*)

Pendekatan ini mengasumsikan organisasi harus berhasil dalam memperoleh dan mengelola sumber daya bernilai agar menjadi efektif. Menurut sudut pandang berbasis sumber daya, efektivitas organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya yang langka dan berhargadan berhasil memadukan dan mengelolanya. (Daft, 2010).

3. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Pendekatan ini menganggap efektivitas sebagai efisiensi dan kondisi dari proses internal berjalan dengan lancar, pegawai bekerja dengan kegembiraan serta kepuasan yang tinggi, kegiatan masing-masing bagian terkoordinasi secara baik

dengan produktivitas yang tinggi. Pendekatan ini tidak berfokus pada lingkungan organisasi, tetapi berfokus pada kegiatan yang dilakukan pada sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, yang menggambarkan kedayagunaan organisasi dan juga kebugaran organisasi. (Daft, 2010).

4. Pendekatan Gabungan

Pendekatan milik Daft yang telah diuraikan masing-masing memiliki kekurangan, oleh karena itu salah satu pendekatan yang biasa digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi adalah dengan menggunakan ketiga jenis pendekatan tersebut secara bersamaan, terutama ketika informasi yang dibutuhkan tersedia secara lengkap. Diharapkan dengan menggunakan metode kombinasi, kekurangan suatu pendekatan-pendekatan sebelumnya dapat ditutupi oleh kelebihan metode lainnya. Melalui kombinasi metode untuk mengukur efektivitas organisasi akan mencakup ukuran masukan, efisiensi proses dan tingkat keberhasilan pencapaian hasil. (Daft, 2010).

Daft (Organization Theory and Design, Tenth Edition, 2010) berpendapat bahwa efektivitas organisasi dapat diraih jika memfokuskan pada empat hal berikut ini:

1. Kinerja keuangan (*financial performance*) memfokuskan pada pendapatan dan pengembalian investasi
2. Layanan pelanggan (*customer service*) tentang bagaimana pelanggan memandang organisasi, serta kepuasan pelanggan
3. Proses bisnis internal (*internal business process*) berfokus pada statistik produksi dan operasi, seperti kecepatan pesanan dan biaya per pesanan.

4. Kapasitas organisasi untuk pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*) berfokus pada seberapa baik sumber daya dan manusia modal dikelola untuk masa depan perusahaan.

C. James L. Gibson

Menurut James L. Gibson (2012, p. 19) pendekatan efektivitas organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas.

2. Pendekatan Teori Sistem

Pendekatan ini menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan proses-pengeluaran dan beradaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi.

3. Pendekatan Stakeholders

Pendekatan pemangku kepentingan berarti mencapai keseimbangan di antara berbagai bagian sistem dengan memuaskan kepentingan konstituensi organisasi (semua individu dan kelompok individu yang memiliki kepentingan dalam organisasi) (2012).

Gibson (2012, p. 17) berpendapat bahwa efektivitas suatu organisasi dapat dicapai melalui adanya kejelasan sasaran yang hendak diraih, kejelasan skema atau rencana dalam pencapaian ssaran, proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, pengagandaan yang matang, penyusunan strategi program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana dan sistem pengawasan dan pengendalian

yang bersifat mendidik. Dalam mengukur efektivitas organisasi, Gibson (2012, p. 35) menganalisis dari beberapa indikator antara lain produktivitas, efisiensi, kepuasan, keadaptasian, dan pengembangan.

D. Stephen P. Robbins

Robbins (*Organization Theory, Concept and Case* (4th ed.), 2002) juga memiliki pandangan tersendiri tentang pendekatan efektivitas organisasi, antara lain:

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan

Pendekatan ini meyakini bahwa efektivitas organisasi dapat diamati dari pencapaian sarannya. Tiga asumsi harus diperhitungkan dalam metode untuk mencapai tujuan. Pertama, organisasi harus memiliki sasaran final. Kedua, sasaran harus diidentifikasi dan didefinisikan dengan benar agar dapat dipahami. Ketiga, mereka harus diminimalkan untuk memudahkan pengelolaan. Keempat, kesepakatan umum harus dicapai untuk tujuan-tujuan ini (2012).

2. Pendekatan Sistem

Pendekatan ini menekankan patokan atau tolak ukur tambahan yang akan meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi antara lain kapabilitas organisasi untuk menangkap sumber daya, mempertahankan posisinya sebagai organisasi sosial secara internal dan berhasil menjalin korelasi dengan lingkungan eksternalnya (2012).

3. Pendekatan Strategis-Konstituensi

Keefektifan organisasi menjadi sebuah evaluasi tentang sejauh mana keberhasilan sebuah organisasi dalam memenuhi tuntutan kelompok-kelompok yang berperan

memberi perlindungan pada organisasi tersebut untuk kelangsungan hidupnya di masa depan (2012).

4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing

Dasar dari pendekatan ini adalah kriteria yang dinilai dan digunakan dalam menilai keefektifan sebuah organisasi (2012).

Robbins dan Judge (*Organizational Behavior* (15th ed.), 2013) berpendapat bahwa keefektifitasan organisasi dapat diraih jika berfokus pada produktivitas, keabsenan pegawai, pengunduran diri, kewargaan organisasi dan kepuasan kerja.

1.4.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1985) yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi dibagi menjadi dua yaitu struktur dan teknologi. Struktur mencakup elemen-elemen seperti derajat desentralisasi, pengendalian, derajat profesionalisasi pekerjaan, dan ruang lingkup perumusan interaksi antar-pribadi. Teknologi diartikan sebagai mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran (*output*). Faktor-faktor teknologi meliputi operasi, bahari, dan pengetahuan (Steers, 1985).

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek eksternal dan aspek internal. Aspek eksternal adalah semua kekuatan yang dihasilkan di luar batas organisasi dan mempengaruhi keputusan dan tindakan dalam organisasi.

Aspek internal atau biasa disebut dengan iklim organisasi mencakup berbagai atribut lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek efektivitas tertentu, terutama atribut yang diukur pada tingkat individu (Steers, 1985).

3. Karakteristik Pekerja

Pekerja adalah salah satu kekuatan yang penting dalam organisasi dimana pekerja berhubungan dengan pengaturan semua *resources* yang ada di dalam organisasi, maka dari itu sikap dan kepribadian pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran organisasi (Steers, 1985).

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Pemimpin memainkan peran sentral dalam keberhasilan organisasi dengan merencanakan, mengoordinasikan, dan mempercepat kegiatan yang ditargetkan. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa struktur organisasi konsisten dan bermanfaat bagi teknologi dan lingkungan yang ada. Dengan proses teknis yang semakin kompleks dan lingkungan yang keras, peran manajemen dalam mengkoordinasikan orang dan proses untuk mencapai kesuksesan organisasi tidak hanya menjadi semakin sulit, tetapi juga menjadi semakin penting (Steers, 1985).

Faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi juga dikemukakan oleh Gibson (2012, p. 16) antara lain faktor lingkungan, faktor teknologi, faktor pilihan strategis, faktor struktur, faktor proses dan faktor budaya.

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas individu-individu, efektivitas kelompok, serta efektivitas struktur (Robbins & Judge, 2013) dan dipengaruhi pula oleh faktor-faktor:

1. Kemangkiran, yaitu suatu tindakan tidak masuk kerja tanpa laporan.
2. Tingkat keluar-masuknya pegawai, yaitu pengunduran diri pegawai tetap secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi.
3. Kepuasan kerja, yaitu perbedaan antara pembayaran yang diterima dengan sikap umum terhadap pekerjaan karyawan dan pembayaran yang diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja berarti sikap daripada perilaku. Jadikan karyawan yang puas lebih produktif.

1.4.6.3 Tabel Perbandingan Teori Efektivitas Organisasi

Penelitian ini memfokuskan kepada efektivitas BKK pada satuan SMK sebagai organisasi dalam menyalurkan lulusan SMK, maka dari itu diperlukan perbandingan pendekatan efektivitas organisasi, kriteria penilaian efektivitas organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi yang sekiranya paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menilai efektivitas BKK.

Tabel perbandingan ini diharapkan dapat membantu penulis untuk menulis fenomena penelitian yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Tabel 1.5

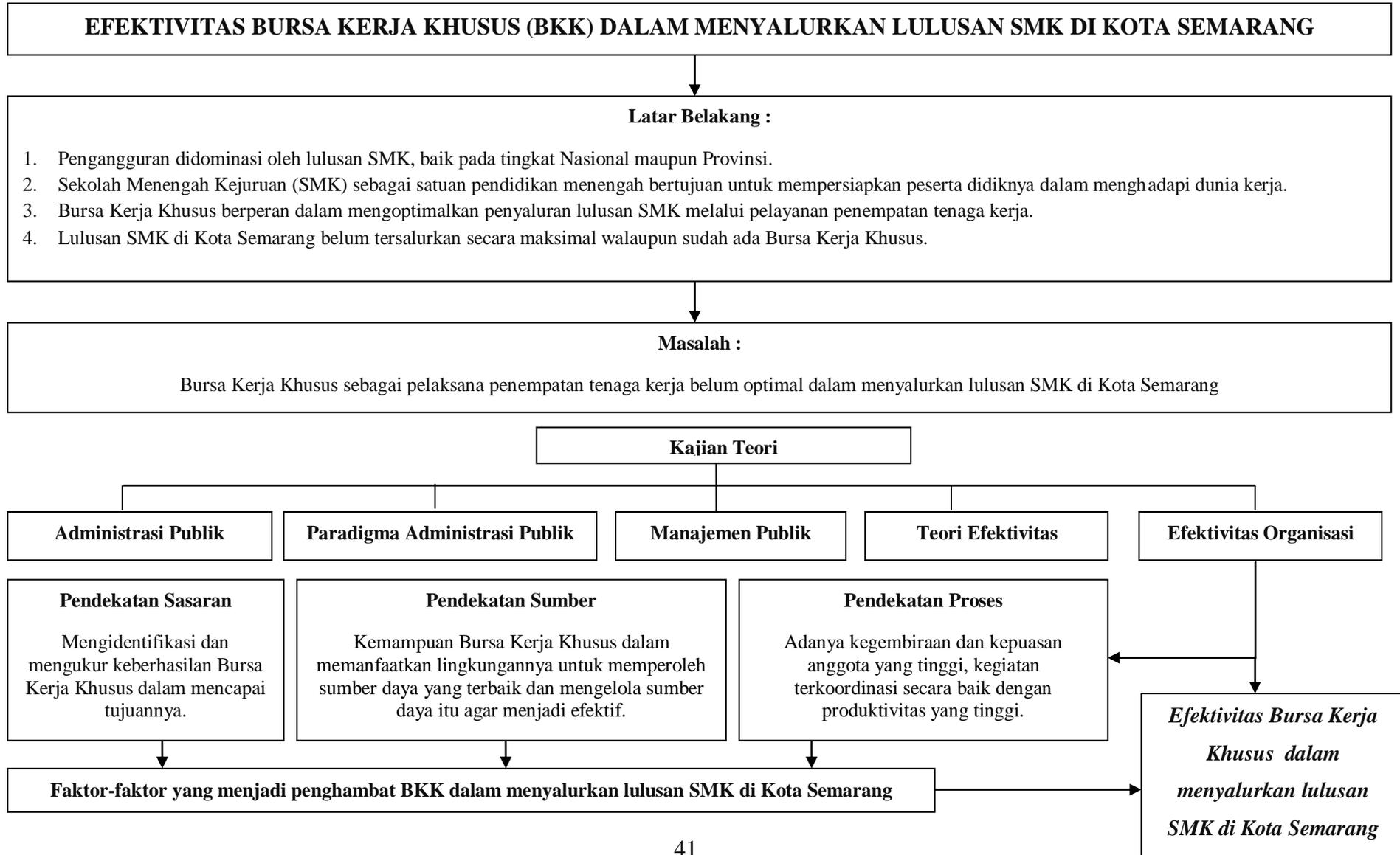
Perbandingan Pendekatan Efektivitas Organisasi

	Penulis	Pendekatan	Ukuran	Faktor Pengaruh
	(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Steers, Richard M. (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimisasi tujuan 2. Persepektif sistem 3. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia 	<ol style="list-style-type: none"> a. Produktivitas b. Kemampuan adaptasi c. Kepuasan kerja d. Kemampuan berlaba e. Perencanaan sumber daya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Organisasi 2. Karakteristik Lingkungan 3. Karakteristik Pekerja 4. Kebijakan dan Praktek Manajemen
	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Daft, Richard L. (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran (<i>goal approach</i>) 2. Sumber (<i>system resources approach</i>) 3. Proses (<i>internal process approach</i>) 4. Gabungan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kinerja keuangan b. Layanan pelanggan c. Proses bisnis internal d. Kapasitas untuk pembelajaran dan pertumbuhan 	-
	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Gibson, James L. (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan tujuan 2. Pendekatan teori sistem 3. Pendekatan stakeholders 	<ol style="list-style-type: none"> a. Produktivitas b. Efisiensi c. Kepuasan d. Keadaptasian e. Pengembangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor lingkungan 2. Faktor teknologi 3. Faktor pilihan strategis 4. Faktor struktur 5. Faktor proses 6. Faktor budaya
	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Robbins, Stephen P. (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian tujuan 2. Sistem 3. Strategis konstituensi 4. Nilai-nilai bersaing 	<ol style="list-style-type: none"> a. Produktivitas b. Keabsenan c. Pengunduran diri d. Kewargaan organisasi e. Kepuasan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemangkiran 2. Tingkat keluar-masuknya pegawai 3. Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan teori efektivitas organisasi Richard L. Daft untuk menganalisis efektivitas BKK dan faktor-faktor yang menjadi penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK melalui

pendekatan gabungan. Diharapkan dengan digunakannya pendekatan gabungan, kelemahan dari suatu pendekatan dapat ditutupi oleh kelebihan yang dimiliki oleh pendekatan lainnya.

1.4.7 Kerangka Pikir



1.5 Fenomena Penelitian

Efektivitas BKK adalah pengukuran upaya yang dilakukan oleh BKK dalam mencapai tujuannya, antara lain mempertemukan lulusan SMK dengan dunia kerja dan memberikan layanan dan pelatihan kepada tamatan SMK dalam rangka menyalurkan lulusan SMK ke dunia kerja melalui program-program yang telah ditentukan masing-masing sekolah.

Penelitian ini akan menganalisis fenomena efektivitas BKK melalui pendekatan gabungan milik Richard L. Daft yang merupakan gabungan dari ketiga pendekatan sebelumnya, karena tiga pendekatan milik Daft sebelumnya memiliki kelemahannya masing-masing, dengan demikian diharapkan bahwa kelemahan dari suatu pendekatan dapat ditutup oleh kelebihan yang dimiliki oleh pendekatan lainnya.

- I. Efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang akan dianalisis melalui pendekatan berikut ini.

- A. Pendekatan Sasaran

Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan mengidentifikasi dan mengukur keberhasilan BKK dalam mencapai sasarnya (tujuan). Tujuan yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah tujuan operatifnya (*operative goals*) karena tujuan operatif memberi hasil lebih realistis dibandingkan pengukuran efektivitas berdasarkan tujuan resmi (*official goals*). Dalam penelitian ini aspek yang akan dianalisis oleh penulis pada BKK antara lain:

- 1) Mengidentifikasi *operative goals* BKK.

- 2) Mengukur keberhasilan BKK dalam mencapai tujuannya.

B. Pendekatan Sumber

Pendekatan sumber merupakan pendekatan yang menganalisa kemampuan BKK dalam memanfaatkan lingkungannya untuk memperoleh sumber daya yang terbaik dan mengelola sumber daya itu agar menjadi efektif. Dalam penelitian ini aspek yang akan dianalisis oleh penulis pada BKK antara lain:

- 1) Kemampuan BKK dalam menjaring informasi ketenagakerjaan
- 2) Kemampuan BKK dalam memperoleh kerjasama dalam penyaluran lulusan dengan DU/DI
- 3) Kemampuan BKK dalam mengelola kerjasama dengan DU/DI

C. Pendekatan Proses

Pendekatan proses menganggap efektivitas BKK dianalisis melalui adanya kegembiraan dan kepuasan anggota yang tinggi, kegiatan terkoordinasi secara baik dengan produktivitas yang tinggi. Efektivitas BKK pada SMK melalui pendekatan proses dianalisis melalui beberapa aspek berikut:

- 1) Kepuasan anggota BKK SMK dalam melakukan tugasnya
- 2) Produktivitas BKK dalam koordinasi pembagian tugasnya

- II. Efektivitas Bursa Kerja Khusus akan dianalisis menggunakan faktor-faktor yang diduga menjadi penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK menggunakan tiga pendekatan milik Richard L. Daft, antara lain:

A. Pendekatan sasaran

Faktor penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK dianalisis melalui pendekatan sasarannya, dimana analisis menggunakan pendekatan sasaran

dilakukan dengan mengidentifikasi tujuan operatif atau *operative goals* BKK dan mengukur keberhasilan BKK dalam mencapai tujuannya, baik tujuan resmi maupun tujuan operatifnya.

B. Pendekatan sumber

Faktor penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK dianalisis melalui pendekatan sumber, dimana pendekatan ini akan menganalisis faktor yang menjadi penghambat BKK melalui kemampuan BKK dalam menjaring informasi ketenagakerjaan, memperoleh kerjasama dalam penyaluran lulusan dengan DU/DI dan mengelola kerjasama dengan DU/DI.

C. Pendekatan proses

Faktor penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK dianalisis melalui pendekatan proses, dimana pendekatan ini akan menganalisis faktor yang menjadi penghambat BKK melalui proses internal yang terjadi di BKK dan produktivitas BKK dalam koordinasi pembagian tugasnya.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Desain Penelitian

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif kualitatif. Metode deskriptif digunakan karena penelitian ini akan membuat deskripsi dan gambaran yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif karena penulis dapat menggali permasalahan penelitian secara mendalam dan secara lebih luas sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan.

1.6.2 Situs Penelitian

Situs atau lokasi penelitian menentukan lokasi atau wilayah tempat penelitian akan dilakukan. Fokus penelitian ini adalah efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam menyalurkan lulusan SMK pada wilayah Kota Semarang sehingga lokus yang diambil berdasarkan fokus penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan BKK pada SMK di Kota Semarang.

1.6.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah individu maupun kelompok yang berhubungan langsung dengan fenomena yang diteliti dan diharapkan dapat memberikan informasi secara lengkap dan jelas tentang BKK yang disebut sebagai informan. Proses pemilihan informan akan menggunakan dua teknik, yaitu teknik *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif dan teknik teknik *snowballing* yaitu akan terus bergulir seperti bola salju sehingga semakin membesar yang diharapkan dapat menyempurnakan informasi secara detail dari informan yang kompeten (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini memiliki subjek penelitian Bidang Informasi Pasar Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan BKK pada satuan SMK. Penulis menggunakan dua BKK sebagai sampel penelitian yang ditujukan untuk menyempurnakan informasi yang didapatkan terkait penyaluran lulusan SMK yang dilakukan oleh BKK. Penulis memilih BKK pada SMK Negeri 1 Kota Semarang dan SMK Negeri 7 Kota Semarang untuk mewakili semua BKK yang ada pada SMK di Kota Semarang, karena berdasarkan data peserta didik SMK milik Kemendikbud menunjukkan

bahwa kedua SMK tersebut memiliki peserta didik terbanyak di Kota Semarang yang dibagi berdasarkan letak wilayah, yaitu Semarang Timur dan Semarang Selatan.

1.6.4 Jenis Data

Data dibagi menjadi dua, data kualitatif dan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dimana data yang disajikan dalam bentuk kata-kata, dan teks tertulis bukan dalam bentuk angka.

1.6.5 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data primer didapatkan yang berasal dari data pertama atau tangan pertama di lapangan. Data yang didapatkan penulis diperoleh dari wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan BKK SMK Negeri 1 dan BKK SMK Negeri 7 Kota Semarang.
2. Data sekunder pada penelitian ini didapatkan penulis melalui penelitian terdahulu, studi pustaka, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan BKK.

1.6.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian mengenai efektivitas Bursa Kerja Khusus (BKK) antara lain::

1. Observasi

Teknik observasi dipilih karena teknik ini memungkinkan penulis mengamati dan menganalisis kejadian sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Bentuk observasi yang dilakukan yaitu menganalisis efektivitas BKK dalam menyalurkan lulusan

SMK di Kota Semarang dan faktor-faktor yang menjadi penghambat BKK dalam menyalurkan lulusan SMK di Kota Semarang.

2. Wawancara

Melalui teknik wawancara ini penulis berharap dapat memperoleh informasi yang mendalam tentang pencapaian tujuan BKK dari beberapa informan (Sugiyono, 2016). Wawancara yang dilakukan berupa wawancara terbuka. Dalam wawancara tersebut orang yang akan diwawancarai mengetahui bahwa terjadi sesi tanya jawab pada wawancara antara informan dengan penulis, dan informan memahami maksud dan tujuan wawancara tersebut. Wawancara dilaksanakan dengan berdasar pada panduan wawancara (*interview guide*).

3. Dokumentasi

Data dari dokumentasi yang dikumpulkan dapat berbentuk gambar, foto kegiatan, dokumen resmi, ataupun data resmi yang berkaitan dengan BKK.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan dengan mencari referensi dan literatur yang dapat berupa jurnal, peraturan daerah, undang-undang dan sebagainya yang berkaitan dengan BKK (Sugiyono, 2016).

1.6.7 Analisis dan Interpretasi Data

Data yang sudah diperoleh oleh penulis dari berbagai sumber dan teknik, akan diolah menjadi informasi sehingga lebih mudah untuk memudahkan pemahaman dan mencari solusi masalah penelitian. Berdasarkan data tersebut, proses analisa penelitian diawali dengan membaca, meneliti dan menganalisis data dengan

menggunakan langkah-langkah sesuai dengan milik Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016, hal. 246) diantaranya sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Data reduction adalah proses pemilihan, dengan memfokuskan pada proses penyederhanaan, abstrak, dan transfigurasi data ahli yang dihasilkan oleh catatan-catatan tertulis di tempat penelitian. Setelah peneliti mendapatkan datanya, terlebih dahulu dilakukan studi kelayakan dengan memilih data yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2016)

2. Penyajian data (*data display*)

Data display memiliki batasan sebagai sekumpulan informasi terstruktur, dapat disesuaikan dan diklarifikasi untuk mempermudah peneliti dan untuk memahami dan menguasai data dan tidak tenggelam dalam tumpukan data. (Sugiyono, 2016).

3. Menarik kesimpulan atau verifikasi (*Conclusion drawing/Verification*)

Dalam proses penelitian dilakukan uji validitas, kekokohan dan kecocokan makna yang berasal dari data tersebut untuk menarik kesimpulan yang jelas tentang validitas dan kegunaannya. (Sugiyono, 2016).

1.6.8 Kualitas Data

Penelitian deskripsi kualitatif instrumen utamanya adalah manusia, maka dari itu data diperiksa kredibilitasnya menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi menangkap data dengan berbagai cara melalui informasi yang diperoleh secara silang, sehingga menjadikan data yang diperoleh lebih lengkap dan sesuai dengan harapan. (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, penggunaan teknik triangulasi sumber dan data triangulasi teknik pengumpulan data:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji data dengan cara memeriksa data yang telah diperoleh (Sugiyono, 2016) melalui informan-informan yang berada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan BKK SMK Negeri 1 Semarang dan BKK SMK Negeri 7 Semarang.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji data dengan cara memeriksa data kepada informan yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2016), layaknya wawancara yang kemudian di cek dengan observasi, dan juga data dari dokumentasi yang telah di dapat dari informan.