

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia saat ini sedang memasuki era yang ditandai dengan gencarnya inovasi teknologi, sehingga sumber daya manusia harus selalu dapat mengikuti perkembangan teknologi untuk dapat bertahan. Di era sekarang teknologi menjadi tulang punggung dari setiap aspek kehidupan, sistem informasi telah menjelma menjadi salah satu fondasi utama dalam menyokong keberlangsungan dan efisiensi operasi global. Dengan kemajuan teknologi informasi yang pesat, layanan sistem informasi telah meluas dan menembus batas-batas geografis, menciptakan jaringan global yang menghubungkan individu, organisasi, dan entitas di seluruh dunia. Dari perbankan hingga kesehatan, pendidikan hingga hiburan, layanan sistem informasi telah menjadi tulang punggung yang tak terpisahkan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari secara efisien dan efektif di seluruh dunia. Bahkan Moise et al. (2020) dalam artikelnya menyebutkan:

“how online job fairs appeared and developed due to pandemic restrictions and war times. In addition, the shift towards digital meetings and even work have started before the CoVid-19 Pandemic due to different factors. Due to the restrictions imposed, even more businesses have moved to the online environment. Artinya bagaimana bursa kerja online muncul dan berkembang karena pembatasan pandemi dan masa perang. Selain itu, peralihan ke pertemuan dan bahkan pekerjaan digital telah dimulai sebelum terjadinya CoVid-19 Pandemi disebabkan oleh berbagai faktor. Karena pembatasan yang diberlakukan, semakin banyak bisnis yang pindah ke lingkungan online.

Dari pernyataan Moise terlihat bahwa digitalisasi semenjak pandemi telah menjalar sampai ke semua kegiatan yang ada, bahkan bursa kerja terasa lebih efektif penyebarannya saat disebar atau dipublikasikan melalui sebuah sistem informasi. Sehingga secara tidak langsung sebuah layanan sistem informasi menjadi factor yang berpengaruh dalam jalannya suatu organisasi. Karena factor tersebut dapat meningkatkan kinerja dan layanan, serta mendukung pengambilan keputusan yang produktif. Dengan demikian, keberadaan sistem informasi yang berkualitas tinggi, didukung oleh teknologi informasi yang canggih, menjadi krusial

bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar global yang semakin kompetitif. Dalam konteks organisasi di bidang pendidikan, penggunaan layanan sistem informasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan layanan yang kompetitif.

Selain memberikan manfaat bagi organisasi, layanan sistem informasi juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja staf secara global di berbagai bidang industri. Dengan adopsi sistem informasi yang efektif, staf dari berbagai tingkatan dalam organisasi dapat mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Sistem informasi yang baik memungkinkan staf untuk mengakses informasi dengan cepat dan mudah, serta meningkatkan kolaborasi antarstaf. Pengaksesan informasi yang mudah seperti menggunakan *handphone* ini sesuai dengan hasil penelitian dari Salim, A. Musa (2022) dalam jurnalnya berjudul *Internal Communications and Organization Performance in Zanzibar Public Institutions* menyebutkan bahwa “*Organizations found to be using multiple tools of internal communication that produce a positive contribution for better performance...*” yaitu Organisasi ditemukan menggunakan berbagai alat komunikasi internal yang menghasilkan kontribusi positif untuk kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, layanan sistem informasi tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi organisasi, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kinerja staf secara global di berbagai sektor industri. Melalui peningkatan akses informasi, kolaborasi yang lebih baik, dan kemampuan analisis data yang ditingkatkan, staf dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Namun tentunya peningkatan kinerja yang lebih baik tidak hanya didukung oleh layanan sistem informasi dan komunikasi secara internal dengan alat komunikasi namun juga melalui factor lainnya seperti budaya organisasi, nilai atau norma yang dijunjung tinggi di organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian dari Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021), yang berisi:

“Organizational culture has always been considered to have deep impact and importance on the variety of organizational process, employees and its performance and an important element to unify various company cultures in the corporate group structure (Kenny, 2012). Research shows that if employee are committed and have the same norms and value as the organizations, it could increase performance towards achieving the overall

organization goals. The review concludes that organizations employees have clear spelt out work ethics, are like-minded and hold similar beliefs and values, guided by values of consistency, adaptability and effective communication system, gives employees a sense of identity which increases their commitment to work and ultimately leads to better performance.”

Dengan arti bahwa “Budaya organisasi selalu dianggap memiliki dampak yang mendalam dan penting terhadap keragaman proses organisasi, karyawan dan kinerjanya serta merupakan elemen penting untuk menyatukan berbagai budaya perusahaan dalam struktur grup perusahaan (Kenny, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan berkomitmen dan memiliki norma dan nilai yang sama dengan organisasi, hal ini dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tinjauan tersebut menyimpulkan bahwa karyawan organisasi memiliki etika kerja yang jelas, memiliki pemikiran yang sama dan memegang keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dipandu oleh nilai-nilai konsistensi, kemampuan beradaptasi dan sistem komunikasi yang efektif, memberikan karyawan rasa identitas yang meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pada akhirnya. mengarah pada kinerja yang lebih baik.”

Dari hasil penelitian Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021) tersebut menambah faktor lainnya yang mengarah pada kinerja yang lebih baik, sehingga tidak hanya komunikasi internal dengan alat komunikasi saja untuk mengakses informasi namun juga nilai dan norma yang sama dengan organisasi, yang dipandu oleh nilai-nilai konsistensi, kemampuan beradaptasi dan sistem komunikasi yang efektif, memberikan karyawan rasa identitas yang meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan pada akhirnya. mengarah pada peningkatan kinerja.

Selain memberikan dampak yang signifikan pada kinerja staf secara global, penerapan layanan sistem informasi dalam lembaga pendidikan juga berperan penting dalam pemenuhan standar lulusan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Dengan demikian, penggunaan layanan sistem informasi dalam lembaga pendidikan tidak hanya membantu meningkatkan kinerja staf dan efisiensi operasional, tetapi juga membantu memastikan bahwa lembaga tersebut dapat memenuhi standar lulusan yang diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif dan relevan di masa depan. Ini adalah langkah kunci dalam mempersiapkan generasi mendatang untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Jurnal penelitian milik Freier, C., & Senghaas, M. (2022). menerangkan bagaimana kinerja staf dalam penempatan pencari kerja, berisi:

“Employees of the public employment services (PES) staff use enhanced discretion in an innovation project carried out by the German Federal Employment Agency. Applying a bottom-up perspective, we reconstruct PES employees’ logic of action and the dilemmas they face in improving counselling and placement services. According to our findings, placement staff use enhanced discretion to promote more individualised support and an adequate matching of jobseekers and employers.” Yang memiliki arti “...bagaimana Staf pegawai layanan ketenagakerjaan publik (PES) menggunakan keleluasaan yang ditingkatkan dalam proyek inovasi yang dilakukan oleh Badan Ketenagakerjaan Federal Jerman. Dengan menerapkan perspektif bottom-up, kami merekonstruksi logika tindakan karyawan PES dan dilema yang mereka hadapi dalam meningkatkan layanan konseling dan penempatan. Berdasarkan temuan kami, staf penempatan menggunakan keleluasaan yang lebih besar untuk mendorong dukungan yang lebih individual dan pencocokan yang memadai antara pencari kerja dan pemberi kerja.”

Dari penelitian milik Freier, C., & Senghaas, M., dapat disoroti peran kritis staf layanan ketenagakerjaan publik (*Employees of the public employment services (PES)*) dalam membentuk kebijakan aktivasi di lapangan. Temuan mereka menunjukkan bahwa staf PES menggunakan keleluasaan yang ditingkatkan dalam proyek inovasi untuk meningkatkan layanan konseling dan penempatan. Melalui perspektif *bottom-up*, mereka merekonstruksi logika tindakan staf PES dan menyoroti dilema yang dihadapi dalam upaya meningkatkan efektivitas layanan.

Studi ini menunjukkan bahwa staf penempatan menggunakan keleluasaan yang lebih besar untuk mendorong dukungan yang lebih individual dan pencocokan yang memadai antara pencari kerja dan pemberi kerja. Faktor-faktor seperti norma-norma organisasi, mekanisme penghargaan, dan situasi pasar tenaga kerja saat ini turut menentukan penggunaan diskresi oleh staf. Temuan ini memberikan gambaran yang lebih kaya tentang bagaimana implementasi inovasi dalam layanan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kinerja staf dan kualitas layanan yang disediakan kepada masyarakat.

Jika Freier, C., & Senghaas, M. menyuguhkan dengan strategi/ perspektif *bottom-up*, yang mana meningkatkan layanan konseling dan penempatan dalam meningkatkan efektivitas layanan. Kemudian Lyons, O., Timmons, J., Hall, A., Enein-Donovan, L., & Kamau, E. (2022) yang mengusulkan “...preparing individuals for competitive integrated employment; facilitating an active, person-

Syifa Fauziah, 2025

centered job placement process; engaging key stakeholders in job development; and focusing on individual job placement in the context of organizational transformation". Yang artinya ".....menyiapkan individu untuk pekerjaan terpadu yang kompetitif; memfasilitasi proses penempatan kerja yang aktif dan berpusat pada orang; melibatkan pemangku kepentingan utama dalam pengembangan lapangan kerja; dan fokus pada penempatan kerja individu dalam konteks transformasi organisasi."

Dari pernyataan Lyons, O., & Kamau, E. tersebut, penulis menyoroti pentingnya penekanan organisasi yang tepat dan praktik pengembangan pekerjaan yang efektif dalam menciptakan lapangan kerja yang kompetitif dan terintegrasi. Implikasinya menekankan nilai-nilai seperti persiapan individu secara bertahap untuk memasuki lingkungan kerja yang kompetitif, penerapan proses penempatan kerja yang aktif dan berfokus pada orang, keterlibatan pemangku kepentingan utama dalam pengembangan lapangan kerja, dan fokus pada penempatan kerja individu dalam konteks transformasi organisasi. Dengan memperhatikan temuan tersebut, organisasi dapat mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam pengembangan lapangan kerja, termasuk pengidentifikasian kelompok yang perlu mendapat perhatian khusus dalam pengembangan karir. Dengan memberikan penekanan pada pengembangan keterampilan dan penempatan kerja yang sesuai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan bagi semua individu.

Dari kedua jurnal internasional tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penyaluran tenaga kerja diperlukan kinerja staf dalam hal peningkatan layanan konseling, penempatan juga diperlukan persiapan individu secara bertahap dengan pengembangan keterampilan dan penempatan kerja yang aktif dan berfokus pada individu. Ini semua dapat diaplikasikan dalam sektor pendidikan di Indonesia karena terdapat jenis pendidikan formal menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2023 Pasal 15 yang disebut Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional, Sekolah Menengah Kejuruan SMK merupakan pendidikan yang lebih mengutamakan pengembangan kemampuan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu, kemampuan beradaptasi di lingkungan kerja, melihat

peluang kerja dan mengembangkan diri di kemudian hari (Yudi dan Hudaniah, 2013, hlm. 40).

Pernyataan tersebut sesuai dengan tujuan SMK yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 76 ayat 2 menyatakan tujuan pendidikan menengah kejuruan adalah membekali peserta didik dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecakapan kejuruan para profesi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Tujuan tersebut hampir mirip dengan pendapat Vladimir Gasskov (2000, hlm. 5) yang menyatakan:

The mandate of vocational school and training manifold. first, the vocational education and training system should deliver both foundation and specialist skills to private individuals, enabling them to find employment or launch their own business, to work productively and adapt to different technologies, tasks and conditions. Yang bila diartikan ialah mandat bagi pendidikan dan latihan kejuruan, terpenting bahwa sistem pendidikan dan latihan kejuruan harus memberikan bekal keterampilan khusus untuk individu yang memungkinkan mereka untuk mencari pekerjaan atau memulai bisnis mandiri, melatih untuk bekerja produktif dan beradaptasi dengan kondisi kemajuan teknologi, situasi penugasan dan kondisi.

Selanjutnya pernyataan senada yang dikemukakan Clare & Winch (2007, hlm. 62) menyatakan pendidikan kejuruan merupakan upaya pengembangan sosial ketenagakerjaan, pemeliharaan, percepatan dan peningkatan kualitas tenaga kerja tertentu dalam rangka peningkatan produktivitas masyarakat. Karena itu, SMK dirancang untuk memberikan keterampilan praktis kepada siswa sehingga mereka dapat memasuki pasar tenaga kerja dengan pemahaman yang kuat tentang kebutuhan dunia usaha dan industri (DU/DI). Dalam hal ini Notoatmodjo (2009, hlm. 12) menyatakan “bahwa pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal)”. Sehingga perlu adanya jalinan kerja sama antara SMK dengan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI). Menjalin hubungan antara SMK dengan dunia usaha dan industri dapat direalisasikan dalam beberapa bentuk kegiatan. Kemendikbud (2016) menyatakan bahwa paling tidak ada delapan program yang menjadi hubungan antara SMK dengan DU/DI, yaitu: 1) Praktik kerja industri (Prakerin), 2) Kelas industri, 3) *Training center/In-house training*, 4) Program guru magang dan guru tamu,

5) Kerja sama penelitian, 6) Sertifikasi siswa, 7) Rekrutmen (Bursa Kerja Khusus), dan 8) *Production-based education training* (PBET) dan *Teaching Factory*.

Dari apa yang dipaparkan oleh Kemendikbud maka dapat diketahui ada banyak sekali cara yang dapat dilakukan untuk menjalin hubungan kemitraan dengan DU/DI. Karena SMK merupakan pendidikan dengan sistem ganda yang merupakan kombinasi antara pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan pelaksanaan magang di dunia usaha dan industri. Kondisi saat ini secara umum terjadi semacam *miss match* antara *demand side* dan *supply*. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil tracer study vokasi yang merilis data bahwa keselarasan pekerjaan lulusan secara nasional masih dibawah 60% sehingga dapat dipastikan masih adanya *miss match*.



Gambar 1. 1 Masa Tunggu dan Keselarasan pekerjaan lulusan secara nasional

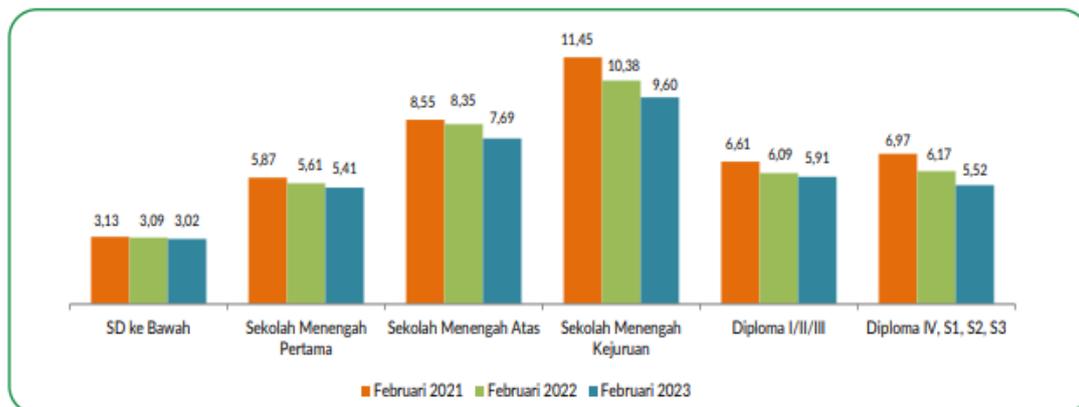
Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dibutuhkan BKK di masing-masing sekolah kejuruan untuk meminimalisir masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan, Namun nyata setiap SMK yang ada di Indonesia, belum tentu semuanya memiliki BKK. Seperti informasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan per Februari 2020, terdata jumlah BKK adalah 1.372 BKK dari 14.327 SMK. Menurut Aris Wahyudi, Kemnaker saat membuka *Forum Group Discussion* (FGD) bertema "Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Rangka Mendukung *Command Centre TA.2020*" di Jakarta "...Keberadaan BKK sangat diperlukan bagi, pendidikan tinggi sebagai lembaga yang menyalurkan lulusan ke dunia kerja". (Aris Wahyudi, Plt. Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, 2020). Dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa BKK SMK merupakan salah satu komponen penting dalam mengukur keberhasilan pendidikan di SMK, karena BKK menjadi ujung tombak dalam mengoptimalkan penyaluran lulusan SMK untuk terjun ke DU/DI. Keterlibatan BKK dalam menyalurkan

Syifa Fauziah, 2025

PENGARUH LAYANAN SISTEM INFORMASI DAN KINERJA BURSA KERJA KHUSUS (BKK) SMK AL-MANSHURIYAH DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA KE DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI (DU/DI)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lulusan SMK menurut Ayu.E.F. (2021, hlm.933) berperan besar dalam mengurangi angka pengangguran dari lulusan SMK. BKK diharapkan dapat menemukan jalan keluar terkait penyebab lulusan SMK kesulitan memperoleh pekerjaan. 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.

Itulah yang diharapkan, namun kenyataannya keterserapan lulusan SMK di DU/DI yang masih sangat rendah. Hal ini sesuai data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada Februari 2023, TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) penduduk kelompok umur muda (15–24 tahun) merupakan TPT tertinggi, yaitu mencapai 16,46 persen. Dibandingkan Februari 2022, semua kelompok umur mengalami penurunan TPT dengan penurunan terbesar pada kelompok umur 15–24 tahun sebesar 0,62 persen poin.



Gambar 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen). Februari 2021–Februari 2023

Namun apabila dilihat berdasarkan gambar di atas maka dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh angkatan kerja, TPT pada Februari 2023 mempunyai pola yang hampir sama dengan Februari 2022. Pada Februari 2023, TPT tamatan Sekolah Menengah Kejuruan masih merupakan yang paling tinggi dibandingkan tamatan jenjang pendidikan lainnya, yaitu sebesar 9,60 persen. Sementara itu, TPT yang paling rendah adalah pendidikan SD ke Bawah, yaitu sebesar 3,02 persen. Dibandingkan Februari 2022, penurunan TPT terjadi

pada semua kategori pendidikan dengan penurunan terbesar pada kategori pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan, yaitu sebesar 0,78 persen poin (Berita Resmi Statistik No. 35/05/Th. XXVI).

Ada berbagai faktor mempengaruhi angka tingginya pengangguran lulusan SMK di atas, diantaranya kerja sama sekolah-industri untuk memperkuat kompetensi siswa kurang efektif (Husnaini, dkk., 2020, hlm. 77). Banyak lulusan SMK tertentu, jumlah berlebih ketimbang jurusan lainya dan/atau terjadi oversupply, ketimpangan antara output pendidikan dengan lapangan kerja, ketersediaan lapangan kerja formal terbatas, sementara jumlah angkatan kerja dari tahun ke tahun terus bertambah, dan kualitas lulusan yang tidak sesuai standar DU/DI. Hal ini diperkuat dengan data dari tracer studi vokasi dari 2022 sampai 2023 pada gambar 2.3 terdata bahwa dari 9 bidang keahlian yang ada di SMK ternyata serapan lulusannya tidak ada yang mencapai 50%,.



Gambar 1. 3 Serapan Lulusan SMK berdasarkan Bidang Keahlian

Faktor lainnya yang menjadi penyebab tingginya angka pengangguran berdasarkan hasil survey dari penelitian Fitriana, N. (2022, hlm. 2702) bahwa

“...mayoritas Ketua BKK SMK di Kabupaten Sidoarjo menyatakan bahwa problema pengangguran di Kabupaten Sidoarjo yang didominasi oleh lulusan SMK tiap tahun, salah satu penyebabnya yakni tidak semua siswa mengisi link penelusuran. Sehingga mengakibatkan BKK sulit melakukan penyaluran dan penempatan alumni”.

Syifa Fauziah, 2025

PENGARUH LAYANAN SISTEM INFORMASI DAN KINERJA BURSA KERJA KHUSUS (BKK) SMK AL-MANSHURIYAH DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA KE DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI (DU/DI) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ini berarti sistem informasi yang dimiliki BKK harus dapat menjangkau seluas mungkin dalam hal *tracer study*. Padahal pada zaman sekarang, yang mana teknologi berkembang semakin pesat ini, semua hal baik itu berita maupun informasi lowongan kerja biasanya dimuat dalam bentuk informasi berbasis web. Sehingga memudahkan menjangkau para pencari kerja diseluruh wilayah. Dalam menjalankan perannya, unit BKK sangat membutuhkan informasi seputar lowongan pekerjaan antara si pelamar pekerjaan maupun informasi dari penyedia pekerjaan. Namun dari hasil penelitian Fitriana di tahun 2022 menjadi gambaran bahwa capaian kinerja beberapa BKK dapat diasumsikan belum berjalan dengan efektif atau belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagai organisasi pelayanan penempatan kerja serta bimbingan karir kepada siswa maupun alumni SMK sehingga keterserapan lulusan yang masih kurang sesuai dengan TPT per-Februari 2023. Selain itu terdapat factor lainnya penyebab kurangnya daya serap lulusan SMK ke DU/DI yakni adanya keterlambatan dari penggunaan system informasi yang digunakan BKK, sehingga informasi terkait lowongan kerja maupun pengumpulan data pelamar yang terhambat. Ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Nasution, A.A., & Mardiyah, S.U.K. (2018, hlm.565) yang menyatakan bahwa:

Penyampaian informasi lowongan kerja dan sosialisasi kadang terlambat kepada lulusan. Karena begitu banyak permintaan lulusan dari DUDI namun BKK harus tetap menyeleksi ketat perusahaan mana saja yang bisa diterima untuk menyalurkan lulusan. Kemudian penyebaran informasi yang sudah dilakukan secara terbuka terkadang masih kurang sampai ke lulusan bisa karena lulusan berganti nomor telepon atau tidak memantau kemajuan informasi yang diberikan oleh pihak BKK.

Hal serupa juga kembali dirasakan oleh Pamungkas, B. D., & Hanifa, S. L. (2020, hlm. 26) dalam hasil penelitiannya disebutkan bahwa:

Informasi dan pendaftaran lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan yang diberikan oleh BKK saat ini masih berupa link yang mengarah ke google form. Link lamaran tersebut dibagikan ke akun whatsapp atau ditempelkan di papan pengumuman sekolah. Jadi pelamar yang ingin mengajukan lamaran ke beberapa perusahaan yang menyediakan lowongan diharuskan mengisi data lamaran yang sama secara berulang.

Melihat dari kondisi diatas, pelaksanaan tugas BKK akan lebih efektif jika terdapat suatu media atau sistem informasi yang dapat membantu BKK dalam pelaksanaan tugasnya sebagai perantara antara alumni dan dunia industri. Sistem

informasi akan memudahkan BKK dalam menyalurkan berbagai informasi mengenai dunia industri dan lowongan kerja kepada alumni, pengolahan data alumni dan perusahaan yang semakin meningkat, sehingga tujuan dari lembaga BKK dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja BKK sekolah. Hal tersebut senada dengan hasil studi pendahuluan penulis di SMK Al-Manshuriyah yang mana BKK di SMK Al-Manshuriyah juga menggunakan system informasi dalam penyampaian info lowongan pekerjaan pada alumni dilakukan dengan menyebarkan brosur lowongan pekerjaan melalui grup WA (*whatsapp*) alumni serta Instagram. Namun hal ini belum dapat dikatakan efektif karena grup WA (*whatsapp*) ini masih belum tertata dengan baik. Seperti penuturan dari Ketua BKK SMK Al-Manshuriyah, Erna Kartina, S.Pd. Beliau menyebutkan bahwa “..penyaluran alumni pasca COVID 2020 juga menjadi hambatan karena sosialisasi BKK pada alumni belum ada basisnya, grup alumni belum tertata dengan baik. Terkadang informasi lowongan kerjapun telat sampai ke alumninya.”. Kendala tersebut dirasakan karena berdirinya BKK yang masih baru yakni Februari tahun 2020 lalu terselang lockdown karena pandemic COVID di maret 2020. Sistem informasi yang digunakan baru whatsapp dan instagram, itupun instagram baru dibuat di tahun 2022.

Sistem informasi memang sudah dijalankan oleh BKK Al-Manshuriyah, namun belum diukur seberapa bagus kualitas layanan yang diberikan dan terasa oleh para alumni selaku konsumen yang menerima jasa layanan system informasi tersebut. Menurut Kotler (2005, hlm.153) “kualitas layanan adalah model yang menggambarkan kondisi pelanggan dalam bentuk harapan akan layanan dari pengalaman masa lalu, promosi dari mulut ke mulut, dan iklan dengan membandingkan pelayanan yang mereka harapkan dengan apa yang mereka terima atau rasakan”. Kualitas layanan bukan dilihat dari sudut pandang pihak penyelenggara atau pihak penyedia layanan, melainkan berdasarkan persepsi konsumen, karena konsumen yang mengkonsumsi dan merasakan pelayanan yang diberikan sehingga merekalah yang seharusnya menilai dan menentukan kualitas layanan. Dalam hal ini, layanan sistem informasi yang digunakan SMK Al-Manshuriyah nampak luar telah menjangkau alumnus dari beberapa tahun terakhir

dan telah berjalan dengan baik sampai sekarang dalam membantu kinerja staff BKK dalam penyaluran lulusan SMK Al-Manshuriyah sebagai tenaga kerja ke DU/DI.

Setelah melakukan studi pendahuluanpun didapatkan hasil keterserapan lulusan SMK Al-Manshuriyah melalui BKK selama tiga tahun terakhir dalam bentuk presentase yang menunjukkan bahwa masih ada siswa/tamatan yang belum terpasarkan melalui BKK. Berikut rincian datanya dalam table berikut:

Tabel 1. 1 Data Penyaluran Alumni oleh BKK SMK Al-Manshuriyah 3 tahun terakhir.

Rekap Alumni SMK Al-Manshuriyah								
No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Lulusan	Tindak Lanjut					
			Kuliah	(%)	Bekerja melalui BKK	(%)	Lain-lain	(%)
1	2020/2021	246	12	4,9%	93	37,8%	141	57,3%
2	2021/2022	223	13	5,8%	114	51,1%	96	43,0%
3	2022/2023	157	4	2,5%	85	54,1%	68	43,3%
Jumlah		626	29	4,6%	292	46,6%	305	48,7%
Rata-rata 3 tahun terakhir			4,6%		46,6%		48,7%	

Dari tabel rekap alumni SMK Al-Manshuriyah selama tiga tahun terakhir dapat dilihat bahwa sebesar 46,6% lulusan telah bekerja melalui penyaluran BKK ke DU/DI, kemudian 4,6% lulusan melanjutkan *study/* kuliah dan 48,7% dengan keterangan lain-lain, seperti menikah, masih menganggur, atau bekerja tanpa tersalurkan oleh BKK.

Selain kualitas layanan sistem informasi yang menjadi faktor penyaluran tenaga kerja lulusan SMK ke DU/DI. Tentunya, ada faktor lain yang menjadi pengaruh akan penyaluran tenaga kerja lulusan SMK, yaitu kinerja BKK di SMKnya itu sendiri. Seperti yang kita ketahui kinerja menjadi factor lain dalam hal memberikan pelayanan. Ketercapaian tujuan menjadi hasil bagaimana kinerja staf BKK itu menjalankan fungsinya sebaik mungkin. Seperti yang dikatakan Ferguson (2007, hlm.37) yaitu “*An active placement office can be a critical asset in transitioning into an occupation after completing training*” yang memiliki makna bahwa *placement office* yang aktif akan menjadi aset yang penting dalam menyiapkan siswa pada masa transisi ke dunia kerja 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. Karena itu, peran BKK harus dioptimalkan karena terdapat beberapa layanan BKK yang dapat meningkatkan keterserapan lulusan ke dunia kerja diantaranya adalah sebagai berikut, (1)layanan informasi kerja, (2)*jobfair*, (3)*recruitment*, (4)*assesment*, (5)*training*, *career* dan *professional development*, serta (6)hubungan alumni (Istianyani 2012, pp.143-147).

Untuk melihat sejauh mana keaktifan dari *placement office* atau yang kita kenal BKK di satuan pendidikan SMK inilah, maka penulis tertarik untuk meneliti dan merekam sejauh mana pengaruh layanan sistem informasi dan kinerja BKK SMK Al-Manshuriyah dalam penyaluran tenaga kerja ke Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI). Karena jika hanya dilihat dari data hasil observasi dapat dilihat bahwa persentase penyaluran BKK Al-Manshuriyah selama tiga tahun terakhir ini cukup meningkat, yaitu tahun 2021 sebanyak 37,8% telah tersalurkan melalui BKK, tahun 2022 naik menjadi 51,1%, dan tahun 2023 kembali naik menjadi 54,1%.

Selain itu beberapa alasan yang membuat penulis tertarik dalam meneliti penelitian ini adalah pertama, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dampak langsung dan tidak langsung dari upaya BKK dalam memfasilitasi penyaluran tenaga kerja. Dampak langsungnya dapat terlihat dalam jumlah lulusan yang berhasil ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai, sementara dampak tidak langsungnya terlihat dalam hubungan jangka panjang antara SMK, lulusannya, dan perusahaan yang telah bekerja sama dengan SMK.

Kedua, dengan meneliti efektivitas layanan sistem informasi dan kinerja BKK, penulis dapat mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan. Ini dapat membantu BKK untuk terus meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada siswa dan dunia industri. Misalnya, penelitian ini dapat membantu dalam memperbaiki proses pencocokan antara lulusan dan pekerjaan, meningkatkan aksesibilitas informasi bagi siswa dan perusahaan, dan memperbaiki dukungan yang diberikan kepada siswa dalam pencarian pekerjaan.

Ketiga, Penelitian ini juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan BKK. Dengan mempublikasikan hasil penelitian, pihak-pihak terkait seperti siswa, sekolah, perusahaan, dan masyarakat umum dapat mengetahui secara jelas kinerja BKK dan sistem informasinya. Ini dapat membantu mendorong

transparansi dalam pengelolaan dana publik dan memastikan bahwa BKK bertanggung jawab atas kinerjanya kepada semua pemangku kepentingan.

Keempat, melalui penelitian ini, penulis dapat mengidentifikasi praktik terbaik dalam penyediaan layanan sistem informasi dan kinerja BKK untuk membangun model yang dapat diadopsi oleh BKK di tempat lain untuk meningkatkan efektivitas dan peningkatan standar layanan BKK secara keseluruhan, baik di tingkat lokal, regional, maupun nasional.

Dan yang menjadi fokus penelitian penulis ialah pengaruh dari layanan sistem informasi yang digunakan BKK dan Kinerja dari BKK Al-Manshuriyah. Apakah dua variabel tersebut menjadi variable yang sangat berpengaruh dan paling efektif dalam penyaluran tenaga kerja ke DU/DI atau tidak, karena persentase rata-rata dari tiga tahun terakhir BKK menyalurkan lulusan/tenaga kerja pun baru menyentuh angka 46,6% saja. Dari beberapa alasan di atas maka penulis dengan yakin meneliti ***“Pengaruh Layanan Sistem Informasi dan Kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Al-Manshuriyah dalam penyaluran tenaga kerja di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI)”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan oleh peneliti terkait identifikasi masalah pada bagian di atas, maka rumusan masalah penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran layanan sistem informasi BKK SMK Al-Manshuriyah?
2. Bagaimana gambaran kinerja BKK di SMK Al-Manshuriyah?
3. Bagaimana gambaran penyaluran tenaga kerja ke Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI) di SMK Al-Manshuriyah?
4. Seberapa besar pengaruh layanan sistem informasi BKK terhadap penyaluran tenaga kerja di SMK Al-Manshuriyah?
5. Seberapa besar pengaruh kinerja BKK terhadap penyaluran tenaga kerja di SMK Al-Manshuriyah?
6. Seberapa besar pengaruh layanan sistem informasi dan kinerja BKK terhadap penyaluran tenaga kerja di SMK Al-Manshuriyah?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua tujuan penelitian yang akan dilakukan yakni tujuan umum dan tujuan khusus dengan penjelasan sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas layanan sistem informasi yang diberikan dan kinerja bursa kerja khusus (BKK) SMK Al-Manshuriyah dalam penyaluran lulusan sebagai tenaga kerja ke dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Terdeskripsinya variabel layanan sistem informasi yang digunakan oleh BKK SMK Al-Manshuriyah.
2. Terdeskripsinya variabel kinerja BKK SMK Al-Manshuriyah
3. Terdeskripsinya variabel penyaluran Tenaga Kerja di BKK SMK Al-Manshuriyah
4. Teranalisisnya pengaruh layanan sistem informasi yang digunakan oleh BKK SMK Al-Manshuriyah terhadap penyaluran tenaga kerja.
5. Teranalisisnya pengaruh kinerja BKK SMK Al-Manshuriyah terhadap penyaluran tenaga kerja.
6. Teranalisisnya pengaruh layanan sistem informasi dan kinerja staf BKK SMK Al-Manshuriyah terhadap penyaluran tenaga kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak dan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya wawasan kepada banyak pihak dan berkontribusi dalam pengembangan ilmu terkait efektivitas layanan sistem informasi dan kinerja bursa kerja khusus (BKK) SMK Al-Manshuriyah dalam penyaluran tenaga kerja ke dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Secara praktis penelitian ini diharapkan menjadi referensi, acuan serta rujukan bagi pemimpin pendidikan, dinas pendidikan, ketua yayasan, kepala sekolah, serta staff BKK dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan layanan system informasi dan kinerja BKK untuk peningkatan penyaluran tenaga kerja ke DU/DI.
- 2) Peneliti juga berharap temuan dari penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan, referensi dan sumber data bagi para peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait efektivitas layanan sistem informasi dan kinerja bursa kerja khusus (BKK) dalam penyaluran tenaga kerja ke dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Struktur organisasi tesis dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang berisikan paparan dan penjelasan. Setiap bab terdiri dari sub bagian yang disusun secara berurutan dan spesifik agar memudahkan dalam pemahaman dan penyelesaian masalah, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, di dalamnya terdapat pemaparan mengenai latar belakang masalah, yang kemudian dilanjutkan rumusan masalah. Kemudian dilengkapi dengan pemaparan tujuan penelitian, manfaat yang dapat diperoleh serta struktur organisasi tesis.

BAB II Kajian Pustaka, berisikan paparan materi dan dasar teori yang yang diangkat sesuai dengan penelitian. Dalam penelitian ini, topik yang diangkat adalah tentang efektivitas layanan sistem informasi dan kinerja Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Al-Manshuriyah dalam penyaluran tenaga kerja ke dunia usaha dan dunia industry (DU/DI).

BAB III Metode Penelitian, pada bagian ini peneliti memaparkan tentang desain penelitian yang digunakan untuk mendukung penelitian partisipan dan tempat dilakukannya penelitian. teknik pengumpulan data yang digunakan berupa instrumen penelitian. Di akhir bab akan dijelaskan bagaimana analisis data dilakukan yaitu teknik analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, yang di dalamnya berisi temuan penelitian yang dijelaskan pada sub bab hasil temuan, yakni berisikan data dari berbagai narasumber yang kemudian diolah dan dipaparkan sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Dalam bab ini terdapat sub bab pembahasan yang akan mengkaitkan hasil temuan dengan berbagai teori, pendapat atau kajian lainnya untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi, terdiri dari penyajian makna berdasarkan hasil temuan data yang telah dilakukan dan dianalisis oleh peneliti menjadi sebuah kesimpulan, implikasi dan rekomendasi.