

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari semua hasil temuan data dilapangan serta saran dari penulis yang diharapkan mampu menjadi perbaikan untuk selanjutnya. Secara umum penelitian ini telah menjawab semua permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

#### **A. Kesimpulan**

BKK merupakan lembaga khusus yang dibentuk bertujuan untuk memfasilitasi para lulusan sehingga mempermudah dalam pencarian kerja. Sehingga tugas utama BKK adalah memasarkan lulusan untuk terserap di dunia kerja. Segala proses kegiatan dalam suatu organisasi termasuk BKK tidak akan terlepas proses manajemen yang ada didalamnya. Adapun kegiatan manajemen yang ada di BKK SMKN 8 Bandung cukup terlaksana dengan baik. Kesimpulan dari segala proses manajemen tersebut adalah:

1. Manajemen BKK dilihat dari fungsi perencanaan yaitu bahwa dalam penyusunan rencana kerja BKK SMKN 8 Bandung terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu diawali dengan membuat program kerja yang penyusunannya didasarkan pada landasan hukum terkait fungsi dan tujuan dari BKK. Untuk selanjutnya adalah memetakan semua program kerja tersebut untuk disesuaikan penjadwalan kerjanya kemudian membuat IK sehingga dalam proses kegiatan tergambar secara jelas langkah – langkahnya. Perencanaan kerja ini dibuat dari hasil diskusi semua staff dan penetapannya dibawah keputusan Waka Hubin. Perencanaan kerja yang dibuat termasuk pada rencana kerja jangka pendek yaitu berlangsung untuk satu tahun pelajaran yang dimulai dari bulan Juli hingga Juni.
2. Manajemen BKK dilihat dari fungsi pengorganisasian yaitu didapat data yang menunjukkan bahwa BKK SMKN 8 Bandung masuk kedalam dua struktur organisasi yang berbeda. Selain berada dibawah organisasi Hubin, BKK SMKN 8 Bandung memiliki struktur organisasi tersendiri yang berada langsung dibawah Disnakertrans dan Disdik Prov. Jawa Barat dan

kota Bandung. Akan tetapi pada pelaksanaannya BKK tetap berada dibawah wewenang Waka Hubin namun langsung memepertanggungjawabkan segala kegiatannya pada Disnakertrans. Setiap pekerjaan yang ada didalam struktur Hubin termasuk didalamnya adalah BKK telah terdepartementalisasi yaitu setiap orang atau seksi memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing. Adapun penempatan orang – orang dalam struktur organisasi tersebut dipilih berdasarkan wewenang Waka Hubin begitu pula dengan pembagian tugas pada setiap orangnya.

3. Manajemen BKK dilihat dari fungsi pelaksanaan yaitu didapat data yang menunjukkan bahwa program kerja BKK berlangsung setiap bulan per satu tahun ajaran. Akan tetapi banyak diantara kegiatan BKK dikerjakan oleh ketua BKK. Hal ini dikarenakan bahwa struktur organisasi BKK tidak berjalan secara semestinya sehingga pembagian tugas tidak terlaksana secara optimal. Wewenang yang dimiliki oleh ketua pun menjadi bias karena *double job* yang diemban oleh seluruh staff hubin. Tugas yang seharusnya menjadi kewajiban staff lain hanya bersifat membantu dengan prinsip kerjasama dan tidak terpaku pada struktur yang ada. Akan tetapi diskusi dan sharing antar staff dan ketua BKK selalu terjalin terkait kegiatan yang berlangsung. Dalam proses pemasaran lulusan terlihat bahwa BKK SMKN 8 Bandung banyak menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan untuk melaksanakan perekrutan bagi anggota BKKnya. Selain itu, BKK SMKN 8 Bandung tidak menjalankan tugas pemasaran secara tersendiri melainkan menjalin kerjasama dengan BKK sekolah lain.
4. Manajemen BKK dilihat dari fungsi pengendalian dilakukan oleh tiga pihak, yaitu Disnakertrans kota Bandung, kepala sekolah dan oleh Waka Hubin. Proses pengendalian hanya dilakukan dengan pelaporan pertanggungjawaban dari ketua BKK akan setiap kegiatan yang telah dilakukan kepada tiga pihak tersebut. Adapun pelaporan dilakukan setiap akhir semester sebanyak dua kali dalam setahun per tahun ajaran.

5. Subjek yang terlibat dalam kegiatan pemasaran lulusan terdiri dari subjek internal dan subjek eksternal. Subjek internal disini yaitu berasal dari dalam sekolah diantaranya adalah seluruh staff di Hubin termasuk Waka Hubin, kepala sekolah dan para guru yang terlibat. Adapun pihak eksternal adalah pihak diluar sekolah yaitu Disnakertrans, DU/DI dan BKK sekolah lain. Dari masing - masing subjek tersebut mempunyai keterlibatan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan perannya didalam BKK.
6. Faktor penghambat dan pendukung yang terungkap dari hasil wawancara hanya terdapat tiga faktor penghambat yaitu berasal dari DU/DI dan para anggota BKK. Hambatan yang muncul dari pihak DU/DI yaitu terdapat diantara perusahaan yang melakukan rekrutmen di SMKN 8 Bandung tidak sesuai dengan kompetensi keahlian dari para lulusan. Selain itu juga terdapat diantara industri yang kurang berkomitmen dalam pengangkatan tenaga kerja dari para lulusan yang telah lulus seleksi. Sedangkan hambatan yang datang dari anggota BKK yaitu banyak diantara anggota BKK yang sering mengganti nomer kontakannya sehingga penyampaian informasi terkait lowongan kerja sedikit terhambat.  
Adapun faktor pendukung yang dirasakan oleh BKK SMKN 8 Bandung berasal dari para guru atau individu yang memiliki keterhubungan dengan pihak industri sehingga mampu mempermudah pihak BKK untuk menjalin kerjasama dengan industri tersebut dalam proses perekrutan lulusan SMKN 8 Bandung.

## **B. Saran**

Dari hasil data yang telah peneliti bahas terkait manajemen BKK dalam pemasaran lulusan di SMKN 8 Bandung, memunculkan beberapa saran yang ingin penulis berikan bagi pihak – pihak yang terkait dalam proses ini. Penulis berharap ini menjadi sebuah informasi yang mampu dijadikan perbaikan dalam kegiatan – kegiatan yang akan dijalankan setelahnya. Beberapa saran perbaikan yang mampu penulis berikan yaitu:

## 1. Bagi sekolah

Proses pengelolaan yang baik dari suatu organisasi tidak akan terlepas dari fungsi – fungsi manajemen. Dengan proses manajemen yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Begitu pula halnya dalam proses kegiatan BKK, ada beberapa yang menjadi fokus perhatian penulis untuk bisa diperbaiki, yaitu:

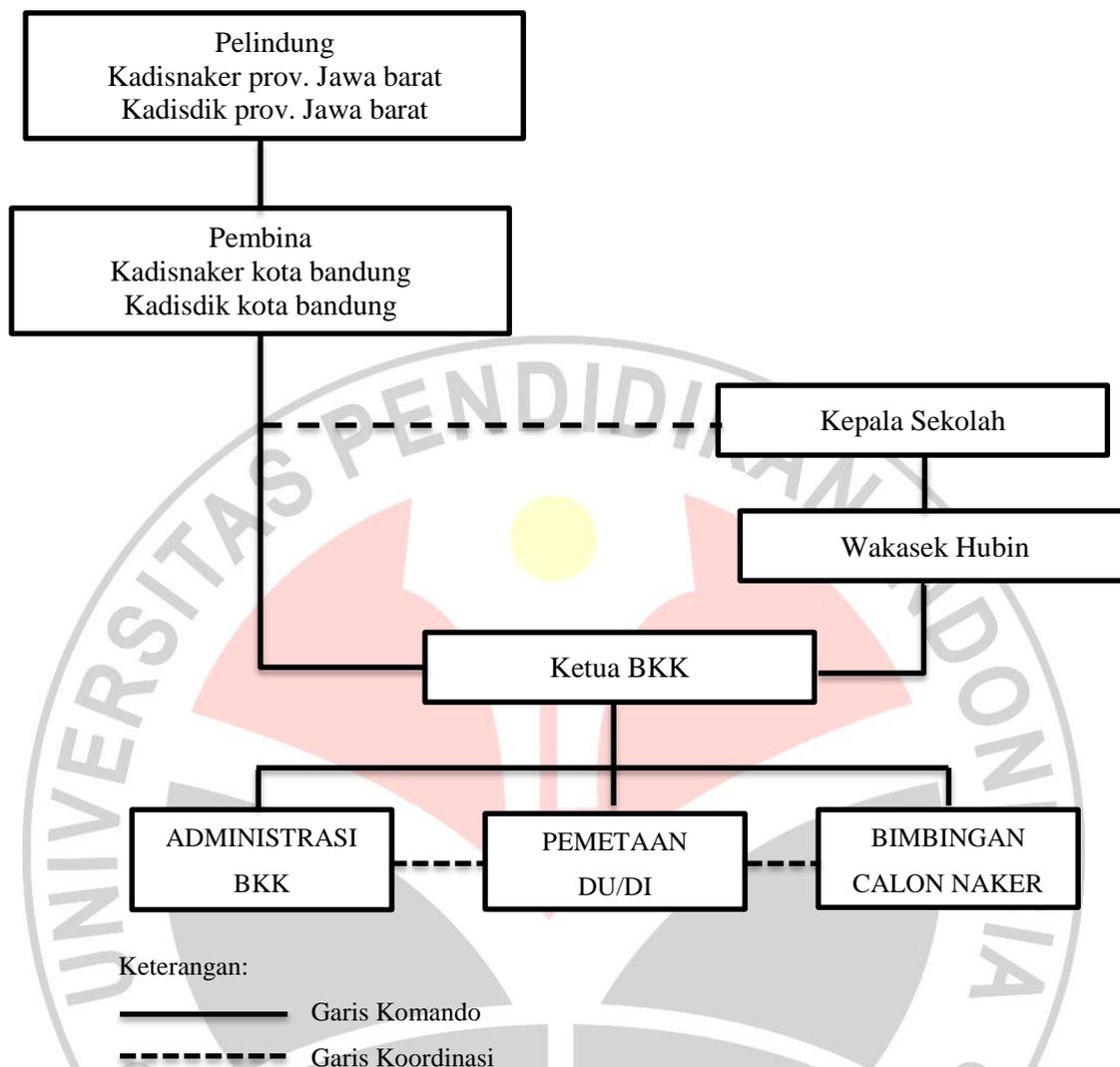
### a) Fungsi perencanaan

Pada dasarnya perencanaan kerja yang ada di BKK telah dirancang dengan baik. Penyusunan program kerja dilengkapi dengan pemetaan kerja sehingga penjadwalan tersusun dengan baik. Selain itu ada instruksi kerja yang memperlihatkan langkah – langkah kerja yang dilalui dari setiap proses kegiatan yang akan dilakukan. Namun melihat dari fungsi perencanaan yang baik menurut teori yaitu bahwa akan lebih baik lagi apabila penyusunan program kerja disempurnakan dengan analisis kebutuhan terlebih dahulu. Selanjutnya indikator ketercapaian kerja diterapkan pada setiap kegiatan yang akan dilaksanakan. Sehingga tahapan pencapaian kerja pada setiap kegiatan tersebut akan terlihat secara jelas.

### b) Fungsi pengorganisasian

Dari data yang diperoleh ditemukan bahwa terdapat dua struktur organisasi yang berbeda yang dimiliki oleh BKK. Dari dasar hukum mengenai BKK telah jelas diungkapkan bahwa BKK merupakan lembaga disekolah yang mempunyai tugas sebagai penyalur lulusan ke dunia kerja.

Adapun saran pembentukan struktur organisasi yang mampu penulis anjurkan yaitu:



Dengan mengacu pada prosedur operasional standar BKK pada poin tanggung jawab dan wewenang, disebutkan bahwa “Bursa Kerja Khusus berada dibawah naungan Wakasek Hubungan Industri, memiliki izin pendirian dan dalam melaksanakan pelayanan penempatan kerja wajib memiliki izin dari Walikota atau pejabat yang ditunjuk (Dinas Pendidikan Kota Bandung)” dan pada struktur BKK sebelumnya. Struktur organisasi diatas memperlihatkan keterikatan hubungan antara BKK dengan Disnakertrans ataupun dengan sekolah tidak ada lagi kesenjangan. Walaupun ada dua garis komando langsung dari Disnakertrans dan kepala sekolah, namun dengan struktur diatas menunjukkan bahwa BKK masih berada dalam satu kesatuan dengan lembaga yang ada disekolah dibawah Waka

Hubin. Sehingga ketimpangan wewenang yang sebelumnya terjadi dapat dihindari.

#### c) Fungsi Pelaksanaan

Dalam konsep pemasaran terdapat didalamnya mengenai strategi pemasaran. Mengacu dari teori tersebut, maka penulis berasumsi bahwa dengan menerapkan salah satu strategi pemasaran maka akan menunjang peningkatan kinerja BKK dalam pemasaran lulusan demi mengoptimalkan keterserapan lulusan didunia kerja. Adapun salah satu strategi pemasaran yang bisa diterapkan adalah strategi pemasaran relasional (*relationship marketing*) dan bauran pemasaran (*marketing mix*) yang terdiri dari 7P, yaitu *product* (produk), *place* (lokasi), *price* (harga), *promotion* (promosi termasuk didalamnya, berupa iklan, hubungan masyarakat, relasi hubungan individu), *process* (proses), *physical evidence* (sarana dan prasarana) dan *people* (orang – orang).

Dengan bauran pemasaran diharapkan BKK mampu mengoptimalkan beberapa variable pemasaran diatas yang dapat diimplementasikan sehingga meningkatkan jumlah industri yang dapat bekerjasama dengan BKK. Setelahnya bisa diterapkan strategi pemasaran relasional bahwa BKK harus mampu menjalin kerjasama yang erat dengan para pelaku industri tersebut agar hubungan kerja dapat berlangsung secara konsisten dan terus menerus hal ini akan meningkatkan loyalitas dari para pihak industri dengan BKK.

Selain saran untuk perbaikan dalam fungsi pelaksanaan, penjabaran diatas juga dapat dijadikan sebagai faktor pendukung untuk mencapai sasaran keterserapan lulusan kedunia kerja yang lebih banyak.

#### d) Fungsi Pengendalian

Beberapa saran untuk fungsi pengendalian adalah akan lebih baik apabila proses pengendalian dilakukan sesuai dengan asas yang menunjukkan pengendalian efektif seperti yang diungkapkan oleh Silalahi (2011:396) yang menyatakan bahwa pengendalian efektif harus didasarkan pada asas – asas:

- 1) Orientasi rencana (*plans – oriented*), yaitu pengendalian harus berorientasi pada rencana. Yaitu bahwa pemantauan dan penilain dari setiap kegiatan

didasarkan pada rencana yang telah dibuat sebelumnya. Sehingga perbandingan hasil akan terlihat jelas antara kegiatan yang dilaksanakan dengan perencanaan yang dibuat.

- 2) Orientasi hasil (*result – oriented*), yaitu proses pengendalian harus mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi seperti yang diharapkan;
- 3) Menyeluruh (*multidimensional*), yaitu sistem pengendalian harus meliputi semua hasil dan perilaku yang diinginkan; yaitu kegiatan pengendalian meliputi pemantauan dan penilaian dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dan dari setiap perilaku kerja yang dimunculkan oleh para staff untuk tetap sesuai dengan perencanaan dibuat baik rencana kegiatan dan perencanaan kinerja yang diinginkan.
- 4) Akurat (*accurate*), yaitu proses pengendalian harus dilakukan secara akurat baik dari hasil penemuan, proses penilaian dan analisis data;
- 5) Tepat waktu (*timely*), pengendalian harus berlangsung secara terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan agar penyediaan informasi selalu tersedia tepat pada waktu yang dibutuhkan;
- 6) Realistik (*Realistic*), yaitu bahwa sistem pengendalian harus memasukkan harapan realistik tentang apa yang dapat dicapai;
- 7) Adil dan objektif (*fair and objective*), yaitu proses pengendalian tidak boleh memihak atau membeda – bedakan perlakuan terhadap karyawan dan tidak boleh dimanipulasi baik oleh karyawan ataupun manajer untuk kepentingan pribadi;
- 8) Dapat dimengerti (*understandable*), yaitu pengendalian harus mendukung pembuatan keputusan melalui penyajian data yang dimengerti, menghindari laporan – laporan dan statistik yang rumit;
- 9) Dapat diterima (*acceptable*), sistem pengendalian yang baik berlangsung ketika hasilnya diterima oleh anggota organisasi yang dipengaruhinya;
- 10) Fleksibel (*flexible*), yaitu bahwa pengendalian harus dapat dirubah secara cepat untuk mengukur dan melapor informasi baru;
- 11) Cepat dan orientasi pengecualian (*prompt and exception oriented*), yaitu bahwa pengendalian harus mampu mendeteksi dan melaporkan

penyimpangan secara cepat, mengapa hal itu terjadi dan apa yang mungkin bisa dilakukan untuk memperbaikinya, serta mengonsentrasikan pengendaliannya pada pengecualian sehingga efisiensi akan dihasilkan;

- 12) Biaya efektif (*cost – effective*), yaitu bahwa keuntungan pengendalian harus lebih banyak dari biayanya. Sehingga pelaksanaan pengendalian harus dengan biaya minimum agar terwujud efisiensi pengendalian.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika dilihat dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, penelitian yang terkait dengan keterserapan lulusan di dunia kerja masih terhitung sedikit. Banyak hal yang bisa dikaji dari materi mengenai tingkat keterserapan lulusan khususnya pada jenjang sekolah menengah di dunia kerja. Adapun dalam hasil penelitian ini, penulis merasa masih banyak hal yang kurang dan perlu dikaji lebih lanjut mengenai pemasaran lulusan di dunia kerja. Salah satu yang perlu diteliti lebih mendalam lagi adalah berkenaan dengan strategi pemasaran yang efektif yang bisa diterapkan oleh BKK sehingga keterserapan lulusan khususnya SMK dapat tercapai secara optimal. Selain itu, dalam pencarian data akan lebih baik dilakukan dengan mengkaji minimal dari tiga tahun terakhir sehingga hasil pemaparan data dapat tergambar secara lebih jelas.

Oleh karena itu, penulis berharap dengan adanya penelitian ini menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam terkait proses pemasaran dalam bidang pendidikan khususnya bagi penyaluran lulusan ke dunia kerja.