

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian, implikasi dan rekomendasi. Kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang dikemukakan oleh peneliti sebagai hasil dari pembahasan data yang telah dilakukan. Adapun kesimpulan, implikasi dan rekomendasi dari temuan penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis data sebagaimana rumusan masalah dalam penelitian ini yang berjudul “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi” diperoleh kesimpulan bahwa Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi berpedoman kepada Keputusan Direktorat Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Nomor: KEP-131/DPPTKDN/XI/2004 Tentang Petunjuk Teknis Bursa Kerja Khusus.

Pada pelaksanaannya Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi dikelola oleh satu orang Koordinator BKK, dalam beberapa kegiatan BKK dibantu oleh Guru BP serta melakukan koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah Bagian Hubungan Masyarakat dan Hubungan Industri. Pada pelaksanaannya Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi sesuai dengan yang diatur oleh Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kemendikbud RI dalam Mengembangkan Kerjasama yang Efektif antara Lembaga Diklat Kejuruan dan Industri: Pedoman Pelaksanaan (2016) yang dikembangkan oleh Tim Sustainable Economic Development through Technical and Vocational Education and Training (SED TVET).

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sekolah mengacu pada fungsi EMASLIM (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*) untuk saat ini ditambah dengan fungsi *leader entrepreneur* adapun untuk strategi kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Cimahi

dalam mengembangkan BKK SMK Negeri 2 Cimahi melalui fungsi *educator* yaitu pengembangan kapasitas tingkat individu dan organisasi. Kepala sekolah mendukung seluruh guru terutama guru produktif kejuruan untuk selalu mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi Guru dengan cara memberikan motivasi dan surat perintah. Selain itu pada saat pandemi seperti ini Kepala Sekolah memfasilitasi Guru melalui kegiatan *In House Training* untuk meningkatkan keterampilan guru dalam kegiatan pembelajaran secara daring, agar tujuan pembelajaran tetap tercapai. Kemudian untuk mengembangkan BKK Kepala Sekolah membuat MoU kerjasama dengan perusahaan, berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi dan Kementerian Perindustrian, kemudian memfasilitasi Koordinator BKK untuk mengikuti Bimbingan Teknis Pengelolaan BKK yang baik, selain itu juga memfasilitasi Koordinator BKK untuk mengikuti pertemuan antar ketua BKK untuk melakukan diskusi terkait informasi ketenagakerjaan, pengelolaan bursa kerja, dan sebagainya.

Namun dalam proses pencapaian tujuan dari strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) tidak terlepas dari faktor penghambat baik itu yang berasal dari dalam maupun dari luar lingkungan SMK Negeri 2 Cimahi, hambatan yang terjadi diantaranya yaitu: 1) Kurangnya staff yang ada di BKK, idealnya minimal koordinator/ketua BKK dibantu oleh dua seksi, yaitu bagian identifikasi spesifikasi perusahaan yang membutuhkan, kemudian tim yang mewawancarai keseriusan siswa untuk bekerja; 2) Kebijakan yang tidak dari satu arah, yaitu dari Kementerian Pendidikan, Kementerian Tenaga Kerja, dan Kementerian Perindustrian dan Perdagangan; 3) *Mindset* orangtua yang belum mengizinkan anaknya untuk bekerja di luar daerah; 4) Mental anak yang belum siap bekerja, masih ada anak yang mengundurkan diri setelah diterima bekerja; 5) Adanya perusahaan yang ingin merekrut lulusan tetapi tidak sesuai dengan jurusan; 6) Keterbatasan sekolah dalam mengakses informasi ketenagakerjaan untuk jurusan yang berkaitan dengan IT (ilmu teknologi) karena pasar kerjanya sedikit sedangkan persaingan ketat, hampir di setiap sekolah terdapat jurusan IT; 7) Dinas Tenaga Kerja mensyaratkan usia 18 tahun untuk bekerja, sedangkan tidak semua peserta didik pada saat lulus berusia 18 tahun.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan-temuan penelitian serta analisis hasil penelitian, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK). Diantaranya yaitu secara struktural tidak adanya staff yang membantu koordinator BKK, sehingga harus meminta bantuan kepada guru BP/BK dalam melaksanakan beberapa fungsi BKK. Kemudian yang menjadi faktor penghambat selanjutnya yaitu masih adanya peserta didik yang belum siap untuk bekerja, padahal SMK bertujuan untuk mencetak lulusan yang siap terjun ke dunia usaha dan dunia industri.

Dari beberapa faktor penghambat tersebut perlu dibuatkan sebuah solusi, salah satunya yaitu perlu adanya penambahan staff BKK agar implementasi tugas dan fungsi BKK dapat optimal perlu adanya seksi untuk mewawancarai keseriusan lulusan untuk bekerja agar tidak terjadi lagi kasus lulusan yang tiba-tiba mengundurkan diri setelah diterima bekerja. selain itu juga perlu adanya penyesuaian budaya dunia usaha/dunia industri di sekolah, agar peserta didik terbiasa dan tidak terlalu terkejut dengan budaya dunia usaha/dunia industri yang berbeda dengan budaya sekolah.

5.3 Rekomendasi

Berikut rekomendasi dari penelitian dengan harapan semoga dapat bermanfaat bagi SMK Negeri 2 Cimahi khususnya untuk Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 2 Cimahi, yaitu sebagai berikut:

1. Sekolah perlu melakukan kembali analisis kebutuhan pegawai khususnya untuk staff Bursa Kerja Khusus (BKK), agar jumlah pegawai sesuai dengan beban kerja yang ada, sehingga tugas dan fungsi BKK dapat berjalan secara efektif dan efisien agar tujuan sekolah dapat tercapai.
2. Sekolah perlu meyakinkan orang tua peserta didik sejak awal bahwa tujuan pendidikan SMK itu untuk menciptakan individu yang siap terjun ke dunia usaha/dunia industri dan telah dibekali kompetensi dan *softskill* tertentu sehingga orang tua tidak perlu merasa khawatir bila anaknya bekerja di luar daerah.

3. Bila diperlukan sekolah dapat menciptakan budaya yang mirip dengan budaya dunia usaha/dunia industri agar saat lulusan terjun ke lapangan tidak canggung dan sudah terbiasa, juga mungkin dapat meningkatkan mental atau kesiapan peserta didik untuk bekerja.