

**ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA ALUMNI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3 MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Ulfia Lailatul Kiptiyah

NIM : 03220091



**JURUSAN MANEJEMAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

**ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA ALUMNI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3 MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk memenuhi salah satu Persyaratan dalam
memperoleh Gelar Sarjana (SE)**

**Oleh
Ulfia Lailatul Kiptiyah
NIM : 03220091**



**JURUSAN MANEJEMAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007**

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA ALUMNI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUNAN NEGERI 3 MALANG

SKRIPSI

Oleh
Ulfia Lailatul Kiptiyah
NIM : 03220091

Telah Disetujui 31 Agustus 2007
Dosen Pembimbing

Jamal Lulail Yunus, SE, MM
Nip. 150299506

Mengetahui :
Dekan.

Drs. HA MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA ALUMNI SEKOLAH MENENGAH KEJURUNAN NEGERI 3 MALANG

SKRIPSI

Oleh
Ulfia Lailatul Kiptiyah
NIM : 03220091

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 29 September 2007

Susuna Dewan Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 1503227244	:	()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506	:	()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, Ma</u> NIP. 150231282	:	()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sujud Syukurku kepada Allah SWT. Raja dari segala Raja inspirasiku, penerang serta penuntun jalanku hidupku. Nabi Muhammad SAW. Sebagai imam dan telagan bagi jiwa-jiwa manusia.

Kedua orang tuaku... Bapak Wahid dan Ibu siti Aminah sebagai pahlawan hidupku, terima kasih atas segalanya yang tak terhingga....

Kakak-kakaku..., keponakanku... Putri Amalia Sofi, Nanda Milatul Rosida, M. Huda Nur Taufik... terima kasih atas kebahaigiaan yang selalu tercurahkan, canda-tawa yang selalu menghiasi hari-hari kita

Sahabatku... Rina, Qudsi, Endang, Saras, Pipin... yang telah turut mengukir sejarah hidupku, memberi semangat dukungan, bantuan serta doa yang tulus... terma kasih

Thanks for all

Ulfia Lailatul Kiptiyah

31 Agustus 2007

MOTTO

(:)

Artinya: “Jika sesuatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saatnya (kerusakan)”

..... وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَافًا كَثِيرًا

Artinya: “Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang Luas dan rezki yang banyak”.

(An Nisaa ayat 100)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ulfia lailatul kretiyah
NIM : 03220091
Alamat : Jl. Joyo Raharjo no. 112 Malang

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA ALUMNI SEKOLAH MENENGAH KEJURUNAN NEGERI 3 MALANG

Adalah hasil dari karya saya sendiri bukan “ duplikasi “ dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “ klaim “ dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksa dari siapapun.

Malang, 31 Agustus 2007
Hormat saya,

Ulfia Lailatul Kiptiyah
NIM: 03220091

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisa Penyebaran dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penelitian ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayugo selaku Rektor UIN Malang
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Malang.
3. Bapak Jamal Lulail Yunus, SE, MM. sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan memberi motivasi serta pengarahan selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang yang telah memberi Ilmu kepada penelitian selama menempuh studi.
5. Bapak, Ibu, kakak-kakak dan semua keluargaku yang senantiasa memberikan dukungan secara moril dan spiritual.
6. Keluarga besar SMKN 3 Malang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
7. Putri, Nanda, Huda dan Rafi yang selalu memberikan warna dalam hidupku.
8. Rina, Qudsi, Endang, Saras, Pipin dan semua teman-teman ekonomi angkatan 2003 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlihat secara langsung dan tidak langsung yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Hidayah -Nya sebagai balasan atas amal baik dan semua pihak yang telah disebutkan di atas. Penulis mengharap saran dan kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 7 September 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUL.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Empiris Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teori	9
1. Tenaga Kerja	9
a. Pengertian Tenaga Kerja.....	9
b. Ketenagakerjaan Indonesia	17
c. Prospek Ketenagakerjaan Sampai Tahun 2009.....	19
d. Pasar Tenaga Kerja	21
2. Penyebaran dan Penempatan Tenaga Kerja.....	24
a. Penyebaran Tenaga Kerja	24
b. Penempatan Tenaga Kerja	26
1. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja.....	26
2. Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Penempatan Tenaga Kerja	30
3. Seputar Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	36
4. Kerangka Berpikir	38
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian.....	41
B. Jenis Penelitian.....	41
C. Data dan Sumber Data.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data	43
E. Instrumen Penelitian	45

F. Analisa Data	46
BAB IV: PEMAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat SMKN 3 Malang.....	49
1. Visi dan Misi SMKN 3 Malang.....	52
2. Tujuan SMKN 3 Malang.....	53
3. Struktur Organisasi.....	54
4. Program Keahlian	55
5. Kegiatan Ekstrakurikuler	55
6. Prestasi Sekolah.....	56
7. Lulusan SMKN 3 Malang.....	57
8. Fasilitas Penunjang	57
9. Unit Usaha SMKN 3 Malang.....	58
10. Commuity College (Regional Center) SMKN 3 Malang	58
11. Dunia Usaha dan Industri yang Bekerjasama dengan SMKN 3 Malang	60
B. Analisa dan Interpretasi Data	63
C. Pembahasan.....	73
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	81
B. SARAN.....	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 : Desaiian Sistem Penempatan Tenaga Kerja
- Gambar 2.2 : Mekanisme Kerja Bagian Tenaga Kerja
- Gambar 2.3 : Kerangka Berfikir
- Gambar 3.1 : Proses Analisa Data
- Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 : Gambaran Ketenaga Kerjaan Indonesia
- Tabel 4.1 : Penyebaran dan Pempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN
3 Malang Bidang Keahlian Tata Busana Tahun 2002-2006
- Tabel 4.2 : Penyebaran dan Pempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN
3 Malang Bidang Keahlian Tata Kecantikan Tahun 2002-2006
- Tabel 4.3 : Penyebaran dan Pempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN
3 Malang Bidang Keahlian Akomodasi Perhotelan Tahun
2002-2006
- Tabel 4.4 : Penyebaran dan Pempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN
3 Malang Bidang Keahlian Tata Boga Tahun 2002-2006
- Tabel 4.5 : Penyebaran dan Pempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN
3 Malang Tahun 2002-2006

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Tahun 2002-2006
- Lampiran 2. Data Hasil Wawancara
- Lampiran 3. Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 4. Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian
- Lampiran 5. Lembar Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Ufia Lailatul Kiptiyah, 2007 Skripsi. Judul "*Analisa Penyebaran dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang*"

Pembimbing : Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Kata Kunci : Analisa Penyebaran, Penempatan Tenaga Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi atau perusahaan. Sebagai pelaku aktif dari setiap aktifitas pertama-tama ditentukan oleh mutu (kualitas) tenaga kerja yang tersedia. Untuk itu diperlukan peningkatan mutu (kualitas) SDM melalui pendidikan, pelatihan dan penyesuaian dengan bidang usaha dan lapangan yang ada. Dalam rangka menciptakan mutu (kualitas) SDM maka tamatan SMP/MTs (sederajat) diorientasikan untuk melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), salah satunya adalah SMKN 3 Malang. Karena SMK khususnya SMKN 3 Malang merupakan lembaga pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan SDM yang memiliki keahlian dan keterampilan. Setelah siswa (calon tenaga kerja) lulus dari SMKN 3 Malang diharapkan dapat memasuki dunia usaha dan industri serta mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Namun pada kenyataannya, harapan tersebut jauh dari kenyataan yang sebenarnya, karena masih ada lulusan SMKN 3 Malang yang masih pengangguran, walaupun ada yang bekerja belum mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyebaran dan penempatan tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang. Cara analisis yang digunakan adalah pertama-tama peneliti mengumpulkan data, kemudian memilih data yang sesuai dengan masalah penelitian, lalu data tersebut diinformasikan (dideskriptifkan) dan kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisa di atas, diperoleh kesimpulan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terdapat 1000 orang alumni dari 1273 orang alumni SMKN 3 Malang telah memasuki dunia usaha dan industri. 796 (62,53%) alumni (tamatan) telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan baik bekerja secara mandiri (berwirausaha) ataupun bekerja pada perusahaan swasta yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan alumni (tamatan). 477 (37,47%) belum mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

ABSTRACT

Ulfia Lailatul Kiptiyah, 2007. Thesis." *Spreading Analysis and Labor Position of Graduation from Public Vocational School 3 Malang*".

Advisor: Jamal Lulail Yunus, SE., MM.

Key words: Spreading analysis, Labor position.

Human resources as company asset which becomes active perpetrator from each organization or company activities. As active perpetrator from each activity which is first determined with the availability of employer quality. Therefore, it needs improvement of human resources quality through education, training and adjustment with field work area. In order to create human resources quality, therefore the graduation of SMP/MTs which is oriented to continue their study at SMK one of them is SMKN 3 Malang. Because SMK especially SMKN 3 Malang as education institution which has responsibility to create Human resources which owning expert and skill. After students graduate from SMKN 3 Malang, they are expected to be able to enter to corporate world and industrial and also get proper position with their expert area and skill. But practically, the expectation is far from the true fact, because there was some graduate students from SMKN 3 Malang who were still being unemployments, even it they got jobs, they got no proper position with their expert and skill.

This research is a descriptive qualitative and the objective of this research is to know how the spreading and labor position of graduation from SMKN 3 Malang. The research analysis uses some steps. Firstly the researcher is gathering the data. Secondly selecting the data deal with the research problems and then informing (describing) and then making conclusion descriptively.

Based on the result of analysis above, it can be concluded that in 5 years, there are 1000 from 1273 graduation from SMKN 3 Malang who have been worked at cooperate world and industry. 796 (62, 53%) graduation have got proper position deal with their expert and skill whether working as individual (entrepreneur) or working at the company deal with their expert and skill. 477 (37, 47%) graduation have improper position deal with their experts and skill.

"

"



()

()

()

()

()

() (%)

(%) ()

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja atau karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi atau perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2005:27).

Dalam hal ini peranan SDM sebagai pelaku aktif dari setiap aktifitas pertama-tama ditentukan oleh mutu (kualitas) tenaga kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang bermutu dengan keahlian dan keterampilan yang baik sangatlah diperlukan dan didambakan dalam setiap perusahaan, sebagai proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena tenaga kerja yang kurang mampu dan kurang terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya serta dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia atau tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan penyesuaian dengan bidang usaha dan lapangan yang ada.

Namun Kepala Dinas P dan K Propinsi Jawa Timur Drs. H. Rasiyo Msi. Mengatakan bahwa biaya pendidikan dan pelatihan sangat mahal

dan belum tentu nampak hasilnya dalam kurun waktu yang singkat, tetapi masih memerlukan waktu yang lama untuk melihat keberhasilannya, tetapi ini merupakan suatu modal dasar bagi seseorang untuk maju (www.jatim.go.id).

Selanjutnya Rasiyo mengatakan bahwa kondisi sumber daya manusia di Indonesia harus di bangun dari bawah. Mengingat masalah ketenagakerjaan di Indonesia sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memprihatinkan dengan ditandai dengan jumlah pengangguran yang besar yang mana pada tahun 2007 diperkirakan jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 2.5 juta (www.perpustakaan_bappenas.go.id), pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata. Padahal pencapaian tujuan perusahaan ke depan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang sehat fisik dan memiliki keterampilan serta keahlian kerja.

Untuk mengatasi hal tersebut serta untuk membangun sumber daya manusia dari bawah, pemerintah Indonesia khususnya pemerintah Propinsi Jawa Timur mengorientasikan lulusan SMP/Mts sederajat untuk mengembangkan minat dan bakatnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Menurut Isjoni (2007-www.jatim.go.id), Dekan FKIP UNRI bahwa SMK merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan

kinerja apabila terjun dalam dunia kerja (www.pikiran-rakyat.com). Pendidikan di SMK sendiri bertujuan “meningkatkan kemampuan siswa (sebagai calon tenaga kerja) untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional” (Kep. Mendikbud 0490/4/1992).

Menurut Rasiyo saat ini jumlah SMK yang ada di Jawa Timur seluruhnya sekitar 808 lembaga, yang terdiri atas 104 lembaga negeri dan 704 swasta. Jumlah tersebut belum termasuk 32 SMK kecil yang ada di pondok pesantren dan 22 SMK kecil di SMP. Dan salah satu SMK yang ada di Jawa Timur adalah SMKN 3 Malang, yang menurut Direktur Pendidikan Menengah Kejuruan Drs. Gatot Hari Priowirjanto (www.jatim.go.id) menjadi maskot acuan kelas wirausaha tata busana dan tata boga, sedangkan *special class* diterapkan pada program keahlian tata boga. Dan program *special class* ini mendapat dukungan sepenuhnya dari pemerintah Indonesia yang bekerjasama dengan pemerintah Australia (*Australia Indonesia Tourism Project*). Tujuan dari proyek kerjasama ini adalah menjadikan SMK sebagai *Regional Training Central*.

Pada tahun 2001 mutu SMKN 3 Malang meningkat, banyak sekolah kejuruan yang datang ke SMKN 3 Malang untuk melakukan studi banding. Bersama SMKN 4 Malang dan SMKN 5 Malang, SMKN 3 Malang membuka program pelatihan *Community College* yang berorientasi

pada *Life Skill* (kecakapan hidup) (www.smkn3-malang.or.id). Dan pada tahun 2002 SMKN 3 Malang terus mengembangkan mutu pendidikan dan pelatihan agar lulusan (calon tenaga kerja) siap memasuki dunia kerja dengan mengacu pada standar SMK kualifikasi Nasional untuk program keahlian akomodasi perhotelan dan tata kecantikan. Kemudian sekolah menggandeng Asosiasi Profesi PHRI dan Tiara Kusuma sebagai assesor pada saat uji kompetensi produktif.

Kelebihan lain yang dimiliki SMKN 3 Malang adalah terus menambah sarana dan prasarana yang sudah ada serta meningkatkan sistem manajemen mutu pendidikan yang mengarah pada standar mutu ISO 9001:2000 untuk program keahlian akomodasi perhotelan SMKN 3 Malang juga mendapatkan kepercayaan sebagai tempat uji coba Pengembangan Modal Diklat Sistem Keluar-Masuk (*Multy Entry-Multy Exit System*) berdasarkan SK Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur No. 421.5/291/108.09/2002 tanggal 2003 (www.smkn3-malang.or.id). SMKN 3 Malang terus memanfaatkan peluang yang diberikan baik dari Direktorat Dikmenjur Jakarta maupun Propinsi Jawa Timur untuk program pengembangan Sekolah Kejuruan seperti: SMK Kualifikasi Nasional untuk program keahlian Restoran dan Tata Busana serta sebagai tempat Pusat Diklat dan Sertifikasi Hotel (*Center of Training and Certification Hotels*) untuk wilayah Jawa Timur yang masih dalam proses.

Sejalan dengan tanggung jawab yang diemban SMKN 3 Malang dalam menciptakan tamatan yang secara profesional yang dapat memenuhi kebutuhan dunia industri atau usaha dan tamatan yang memiliki keahlian dan keterampilan. Karena lulusan dari institusi ini dapat mengisi peluang kerja pada dunia industri atau usaha, dan karena terkait dengan sertifikasi yang dimiliki oleh lulusan melalui uji kemampuan kompetensi. Dengan sertifikasi tersebut mereka (lulusan yang sebagai calon tenaga kerja) mempunyai peluang untuk bekerja. Dan sangat diharapkan sekali bahwa lulusan yang telah memiliki keahlian dan keterampilan yang tersebar nantinya dapat memasuki dunia industri atau usaha serta mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.

Namun pada kenyataannya harapan tersebut tidak sesuai dengan kenyataannya. Karena lulusan siap pakai dan mempunyai keahlian serta keterampilan belum sepenuhnya dapat memasuki dunia industri atau usaha, sebagai contoh masih ada lulusan siap pakai tersebut sebagai pengangguran, ada pula lulusan yang siap pakai masih harus keluar masuk dunia industri atau usaha. Kalaupun ada yang sudah bekerja mereka belum mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.

Jadi, untuk mengetahui apakah lulusan siap pakai (alumni) tersebut telah tersebar seluruhnya ke dalam dunia industri atau usaha dan

apakah penempatan lulusan siap pakai tersebut telah sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya. Maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian pada SMKN 3 Malang dengan judul **“ANALISA PENYEBARAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA ALUMNI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 3 MALANG”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Bagaimana penyebaran tenaga kerja alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang yang dapat memasuki dunia usaha atau industri?
2. Apakah penempatan tenaga kerja alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang sudah sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian dan ruang rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagaimana berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penyebaran tenaga kerja alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang yang dapat memasuki dunia usaha atau industri.

2. Untuk mengetahui apakah tenaga kerja alumni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang sudah sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaimana berikut:

1. Akademik

Bagi akademik hasil penelitian ini memberikan manfaat sebagai tambahan referensi dan wacana mengenai ketenagakerjaan.

2. SMKN 3 Malang

Bagi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang (SMKN 3) penelitian ini memberikan manfaat sebagai bahan informasi serta membantu pihak sekolah dalam memetakan lulusan siswa SMKN 3 Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan bagi penulis adalah "Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja Lulusan SMK di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)" yang disusun

oleh Achmad Djunaedi pada tahun 2004. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat 147 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di DIY yang terdiri atas 27 SMK negeri dan 120 SMK swasta dan memiliki siswa sebanyak 59.033 siswa yang terdiri dari 33.920 laki-laki dan 25113 perempuan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode kuisioner, maka dapat diketahui bahwa lulusan SMK di DIY yang sudah bekerja sebanyak 32,96%, melakukan magang 4,44%, melanjutkan studi lanjut 9,94% serta diluar ketiganya sebanyak 52,65%. Dari rata-rata lulusan yang sudah bekerja dan mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang dan keahlian atau kelompok keahlian sebanding dengan jumlah siswa secara keseluruhannya, yaitu kelompok bisnis dan manajemen 36,6%, kelompok teknik dan industri 41,71%, kelompok pariwisata 10,34% dan kelompok seni dan kerajinan 11,35%.

Khusnul Wahyudi (2005) dengan judul "Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Prestasi Kerja di Perusahaan Rokok VALAS Malang". Dari hasil penelitian tersebut dijelaskan bahwa penempatan tenaga kerja perempuan yang ada di perusahaan rokok VALAS Malang sudah cukup baik. Karena hasil analisa menyatakan ada 3 macam yang menjadi pertimbangan dalam penempatan yaitu kesesuaian pendidikan, kesesuaian keahlian dan kesesuaian sikap.

Nikmatu Sholiha (2005) "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Kompor Kupu Mas

Merjosari Malang". Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatory atau penelitian penjelasan. Dari hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas penempatan karyawan terhadap prestasi kerja. Dan secara keseluruhan pelaksanaan penempatan karyawan pabrik kompor Kupu Mas sudah baik.

B. Kajian Teori

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2005:12-13) tenaga kerja maupun karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat kewajiban untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan. Namun posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

- 1) *Karyawan operasional* adalah setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2) *Karyawan manajerial* adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Namun karyawan manajerial ini dibedakan menjadi *manajer lini* yaitu seseorang yang mempunyai wewenang lini (*line outhority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan, dan *manajer staff* yaitu pemimpin yang mempunyai wewenang staff (*outhority staff*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

Sedangkan Handoko (2000:5) menjelaskan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Namun dalam buku glosirum ketenagakerjaan www.nakertrans.com menjelaskan ada beberapa pengertian tentang tenaga kerja, yaitu sebagaimana berikut:

- 1) Tenaga kerja atau karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan menerima gaji atau upah.
- 2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- 3) Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun ke atas yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969).
- 4) Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Sastrohadiwiryo (2002:27) menjelaskan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan, dan pegawai adalah sebagaimana berikut:

- 1) Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun

tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

- 2) Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- 3) Pegawai (pegawai negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan dalam perspektif Islam (Rahman, 1995:248-254) tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Hal ini diperjelas dengan firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39 sebagaimana berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣١﴾

Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".

Al Qur'an memberi penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan untuk bekerja keras dan mencari penghidupan masing-masing. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat Al Balad ayat 4 sebagaimana berikut:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿٤﴾

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah".

Dalam surat tersebut terdapat kata "Kabad" yang berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini menunjukkan bahwa manusia hendaknya berupaya untuk melakukan serta menanggung segala kesukaran dan kesusahan dalam memperjuangkannya untuk mencapai kemajuan. Oleh karena itu manusia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup. Hal ini ditunjukkan dalam surat Al Insan ayat 28 sebagaimana berikut:

كُنَّا خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ ۖ وَإِذَا شِئْنَا بَدَّلْنَا أَمْثَلَهُمْ تَبْدِيلًا ﴿٢٨﴾

Artinya: "Kami telah menciptakan mereka dan menguatkan persendian tubuh mereka, apabila Kami menghendaki, Kami sungguh-sungguh mengganti (mereka) dengan orang-orang yang serupa dengan mereka."

Jadi, pada hakekatnya seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan ridha dari Allah SWT. dalam pekerjaannya.

Rahman (1995, 257-261) membedakan tenaga kerja menjadi 2 yaitu sebagaimana berikut:

- 1) *Tenaga Kerja Kasar* yaitu tenaga yang berada di samping tenaga kerja terdidik dan biasa kita sebut dengan buruh. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat Al Kahfi ayat 77 yaitu:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبْوَأَ أَنْ
يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ
شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾

Artinya: "Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu".

Oleh karena itu, dengan menggambarkan kepentingan utama tenaga kerja, Al Qur'an telah meninggikan dan memuliakan kedudukan buruh dalam masyarakat.

- 2) *Tenaga Kerja Terdidik* yaitu tenaga kerja yang memiliki kecakapan kerja dalam penggunaan upaya fisik untuk melakukan pekerjaannya. Dalam Al Qur'an juga diterangkan tentang tenaga

ahli, sebagai contoh adalah peristiwa Nabi Yusuf dengan raja Mesir memberi gambaran dalam surat Yusuf ayat 54-56 yaitu sebagaimana berikut:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي ۖ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ
إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ
الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾ وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي
الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ ۚ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا
نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: "Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaKu, agar aku memilih Dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja telah bercakap-cakap dengan Dia, Dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami. Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan. Dan Demikianlah Kami memberi kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. Kami melimpahkan rahmat Kami kepada siapa yang Kami kehendaki dan Kami tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik."

Pengetahuan dan kejujuran Nabi Yusuf diakui oleh raja yang mempercayakan dengan tegas menjaga dan mengurus gudang padi dan sebagainya. Selain Nabi Yusuf sebagai penasehat raja yang sangat dipercayai dan berkuasa disebabkan keahlian dan kesungguhan

bekerja. Firman Allah berbunyi, “*Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala mereka yang berbuat kebajikan*”, dengan jelas menunjukkan bahwa kemakmuran ekonomi dan status sosial Nabi Yusuf yang tinggi di Mesir merupakan penghormatan dan anugerah Allah yang disebabkan kesungguhan dan kesempurnaan pekerjaan seseorang, dengan tenaga fisik dan pikiran, kebijaksanaan, akan diberikan ganjaran dalam bentuk peningkatan kemakmuran dan kesempurnaan hidup.

Dari berbagai definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang menjual jasa (tenaga atau pikiran) dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu.

b. Ketenagakerjaan Indonesia

Tabel 2.1

Gambaran Ketenagakerjaan Indonesia

Tahun

Jenis Kegiatan	2004	2005		2006	
	Agustus	Februari	November	Februari	Agustus
Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas	153.92	155.55	158.49	159.26	160.81
Angkatan Kerja	103.97	105.80	105.86	106.28	106.39
Bekerja	93.72	94.95	93.96	95.18	95.46
Pengangguran Terbuka	10.25	10.85	11.90	11.10	10.93
Bukan Angkatan Kerja	49.95	49.75	52.53	52.98	54.42
Sekolah	11.58	12.92	13.58	13.98	13.53
Mengurus Rumah Tangga	30.88	29.25	30.62	30.81	31.98
Lainnya	7.50	7.58	8.43	8.19	8.91
Setengah Pengangguran	27.95	29.64	28.90	29.92	29.10
Terpaksa	13.42	14.32	13.90	14.21	13.77
Sukarela	14.53	15.35	15.00	15.71	12.33
Pengangguran Terbuka + ½ Pengangguran terpaksa	23.67	25.17	25.80	25.32	24.70
TPT = TPST (%)	22.76	23.79	24.37	23.82	23.22
TPT (%)	9.86	10.26	11.24	10.45	10.28

Sumber : Laporan Menkokesra Tentang Pencapaian Dalam Bidang Kesejahteraan Rakyat dan Fokus Kebijakan Tahun 2007. Jakarta: 21 Desember 2006. www.menkokesra.go.id

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengangguran terbuka telah menurun sejak bulan November tahun 2005 hingga Agustus tahun 2006 berjumlah 10.93 juta. Tingkat pengangguran (%) turun lebih cepat hingga bulan Agustus 2006 telah mencapai 10.28%.

Menurut Silalahi (2006) masalah ketenagakerjaan di Indonesia (www.tempointeraktif.com) karena tekanan demografis terhadap sisi penawaran (*supply side*) tenaga kerja dapat digambarkan sebagai berikut : Pertumbuhan penduduk usia kerja selama kurun 2000-2005 diperkirakan akan mencapai 1,7% per tahun. Angka tersebut jauh lebih

tinggi dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan yang dalam kurun waktu 2000-2005 dan 2005-2009 diperkirakan masing-masing hanya 1,3% dan 1,1% per tahun. Kecenderungan tersebut adalah sebagai akibat penurunan angka kelahiran dan kematian secara berkesinambungan. Hal tersebut mempunyai konsekuensi kebijakan yang jelas. Strategi pengurangan penawaran tenaga kerja melalui penurunan laju pertumbuhan penduduk tidak akan efektif lagi. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang penting adalah masih sulitnya arus masuk modal asing, perilaku proteksionis sejumlah negara-negara maju dalam menerima ekspor negara-negara berkembang, iklim investasi, pasar global, berbagai regulasi dan perilaku birokrasi yang kurang kondusif bagi pengembangan usaha, serta tekanan kenaikan upah di tengah dunia usaha yang masih lesu. Masalah lain, yang tak kalah pentingnya adalah pelaksanaan etonomi daerah yang dalam banyak hal seringkali tidak mendukung penciptaan lapangan kerja atau "tidak ramah" terhadap tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah-masalah lainnya termasuk kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, dan stabilitas politik. Dan semua ini secara intuitif tampaknya telah dipahami oleh kebanyakan

pengambil kebijakan yang memerlukan cara pemecahan yang multi-dimensi.

c. Prospek Ketenagakerjaan Sampai Tahun 2009

Menurut Silalahi (www.tempointeraktif.com) dalam penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional 2004-2009 ini, dalam penghitungan proyeksi penduduk menggunakan asumsi turunya tingkat kelahiran dan tingkat kematian. Diasumsikan bahwa pada tahun 2010 *Total Fertility Rate* (TFR) mencapai 2,15 dan angka harapan hidup wanita mencapai 70 tahun. Proyeksi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) didasarkan pada hasil proyeksi penduduk dengan asumsi bahwa TPAK 2010 mengikuti perkembangan TPAK selama kurun 1990-2000, dengan pola pertumbuhan linier. Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, maka angkatan kerja diperkirakan masih akan tumbuh secara cepat, jauh lebih cepat dari pada laju pertumbuhan penduduk Indonesia secara keseluruhan.

Hasil proyeksi menunjukkan jumlah penduduk tahun 2009 mencapai 228,9 juta jiwa, sekitar 168,9 juta jiwa atau 73,7% di antaranya adalah penduduk usia kerja. Sekitar 116,5 juta jiwa (69,0%) dari penduduk usia kerja diproyeksikan akan memasuki pasar kerja, suatu jumlah yang sangat "menakutkan" melihat kemampuan ekonomi nasional yang sampai kini belum jelas benar arahnya. Angkatan kerja yang menganggur diperkirakan akan berkurang mulai tahun 2006,

sehingga pada tahun 2009 jumlahnya akan mencapai sekitar 7,5 juta jiwa (5,5% dari angkatan kerja).

Ramalan ekonomi makro didasarkan model Keynesian dan difokuskan pada sisi penggunaan dengan asumsi moderat. Variabel-variabel yang digunakan dalam model ini diantaranya adalah konsumsi rumah tangga, ekspor, impor, suku bunga, jumlah uang beredar, nilai tukar rupiah, inflasi serta perekonomian USA dan Jepang. Berdasarkan model tersebut diperkirakan rata-rata laju pertumbuhan ekonomi di Indonesia per tahun adalah 4,1% untuk kurun waktu 2000-2004 dan 6,0% untuk kurun waktu 2005-2009. Percepatan laju pertumbuhan itu didasarkan pada satu anggapan bahwa upaya perbaikan dan reformasi yang kini tengah berlangsung memerlukan jarak waktu untuk dapat efektif, sehingga dampaknya baru akan terasa dalam paruh kedua dekade 2000-an ini. Pertumbuhan dialami oleh semua sektor ekonomi walaupun tingkatnya bervariasi. Sektor pertanian diperkirakan akan berkurang secara perlahan, sementara sektor industri dan konstruksi diperkirakan akan mulai pulih (www.tempointeraktif.com).

Selanjutnya Silalahi, dengan metode yang digunakan untuk memperkirakan sisi penawaran tenaga kerja adalah metode regresi simultan, karena metode input-output dan elastisitas memberikan hasil yang kurang realistis. Dengan metode ini kesempatan kerja per

sektor secara umum dimodelkan sebagai fungsi dari nilai tambah dan kesempatan kerja tahun sebelumnya. Hasil ramalan dengan metode ini menunjukkan secara keseluruhan sisi permintaan tenaga kerja masih akan lebih rendah dari yang ditawarkan, sehingga masih tercipta penganggur sekitar 6-11% dari total angkatan kerja.

Dalam kurun waktu 2003-2005 diperkirakan akan terserap sekitar 6,1 juta tenaga kerja sedangkan dalam kurun waktu 2005-2009 akan terserap tenaga kerja sekitar 12,7 juta tenaga kerja. Selain sektor pertanian, sektor lain yang berpotensi menyerap tenaga kerja adalah usaha yang bergerak di bidang industri, bidang perdagangan, dan bidang jasa (Silalahi, www.tempointeraktif.com).

d. Pasar Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1998:102) pasar kerja adalah seluruh aktifitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Yang mana pelaku-pelaku ini terdiri atas (1) pengusaha, (2) pencari kerja, dan (3) perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Adapun jenis pasar tenaga kerja adalah sebagaimana berikut:

1) Pasar Kerja Intern dan Ekstern

Pasar kerja intern adalah pengisian lowongan kerja dari dalam perusahaan atau dari kalangan pegawai sendiri, dimana

pengusaha biasanya memilih calon dari pegawai yang sudah ada atau sudah bekerja dan telah diamati oleh pemimpin selama berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun. Sedangkan pasar kerja eksternal yaitu pengisian lowongan dengan orang dari luar perusahaan, namun pada umumnya terbatas hanya untuk lowongan atau jabatan tertentu (Simanjuntak, 1998:109-110).

2) Pasar Kerja Utama dan Biasa

Pasar kerja dua-bentuk atau *dual labor market* membedakan dua bentuk atau golongan pasar kerja yaitu sebagaimana berikut (Simanjuntak, 1998:110-111):

- a) Pasar kerja utama (*primary labor market*) biasanya ditandai dengan beberapa karakteristik yaitu: skala perusahaan besar dan manajemen perusahaan baik, pegawai atau karyawan umumnya mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan yang tinggi, produktifitas kerja karyawan tinggi, upah tinggi, jaminan sosial yang baik dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan, disiplin kerja tinggi dan tingkat absensi rendah serta *labor turn over* biasanya kecil.
- b) Pasar tenaga kerja biasa (*secondary labor market*) biasanya ditandai dengan karakteristik yaitu: skala perusahaan kecil, manajemen perusahaan kurang baik tingkat pendidikan dan keterampilan pekerja rendah, produktifitas kerja rendah,

tingkat upah rendah, jaminan sosial kurang baik, lingkungan pekerjaan kurang baik, disiplin kerja karyawan rendah, tingkat absensi tinggi dan *labor turn over* tinggi.

3) Pasar Tenaga Kerja Terdidik dan Tak Terdidik

Pendekatan yang lebih realistis adalah mendapatkan pasar tenaga kerja terdidik dari pasar kerja tenaga kerja tak terdidik. Kedua bentuk pasar kerja tersebut berbeda dalam banyak hal. *Pertama*, tenaga terdidik pada umumnya mempunyai produktifitas kerja lebih tinggi daripada tenaga kerja tak terdidik. *Kedua*, penyediaan tenaga kerja terdidik harus melalui sistem sekolah yang memerlukan waktu lama, oleh sebab itu elastisitas penyediaan tenaga kerja terdidik biasanya lebih kecil daripada penyediaan tenaga kerja tak terdidik. *Ketiga*, tingkat partisipasi kerja tenaga terdidik lebih tinggi daripada tingkat partisipasi tenaga kerja tak terdidik. *Keempat*, tenaga terdidik umumnya datang dari keluarga yang lebih barada. Terutama buat masyarakat Indonesia pendidikan masih dirasakan mahal. *Kelima*, dalam proses pengisian lowongan, pengusaha memerlukan lebih banyak waktu seleksi untuk tenaga kerja terdidik daripada tenaga kerja tak terdidik. *Keenam*, sabagai akibat dari butir keempat dan kelima, lamanya pengangguran lebih panjang dikalangan tenaga terdidik daripada kalangan tenaga tak terdidik (Simanjuntak, 1998:110-112).

2. *Penyebaran dan Penempatan Tenaga Kerja*

a. *Penyebaran Tenaga Kerja*

Dalam GBHN dikemukakan bahwa kebijaksanaan tenaga kerja juga diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik dengan jalan pembinaan dan peningkatan ketrampilan terutama bagi angkatan kerja usia muda. Di samping itu juga perlu dikembangkan dan disempurnakan informasi ketenaga kerjaan. Dalam hubungan ini kegiatan penyebaran dan pemanfaatan sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja muda terdidik. Untuk itu dikembangkan sarana-sarana test psikologi dan sarana penerangan jabatan. Untuk meningkatkan efektivitas penempatan dan penyebaran tenaga kerja, maka tata kerja dan pelaksanaan Keppres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan disempurnakan (www.bappenas.go.id).

Sedangkan dalam pandangan Islam (Rahman, 1995:270-273) menjelaskan bahwa penyebaran tenaga kerja merupakan suatu mobilisasi tenaga kerja yang dapat diartikan sebagai gerakan tenaga kerja dari suatu kawasan geografis dan kawasan lain. Pergerakan atau penyebaran tenaga kerja ini mempunyai hubungan erat dengan kedudukan ekonomi para pekerja. Hal ini seperti yang difirmankan Allah dalam Al Qur'an surat An Nisaa ayat 100, yaitu sebagaimana berikut:

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَآغَمَا كَثِيرًا.....

Artinya: "Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang Luas dan rezki yang banyak".

Menurut Al Qur'an penyebaran atau pergerakan tenaga kerja adalah kaidah yang sangat tepat untuk menyelesaikan banyak masalah ekonomi dan sosial zaman ini. Pertentangan antara pengusaha dan buruh akan berkurang dan seluruh dunia akan bergembira apabila PBB menyadari kerusakan terhadap kemakmuran dan keamanan dunia akibat pertentangan tersebut. Kemudian, dalam surat Nuh ayat 19-20 Allah SWT berfirman:

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ بِسَاطًا ﴿١٩﴾ لَتَسْلُكُوا مِنْهَا سُبُلًا فِجَاجًا ﴿٢٠﴾

Artinya: "Dan Allah menjadikan bumi untukmu sebagai hampanan. Supaya kamu menjalani jalan-jalan yang Luas di bumi itu".

Serta dalam surat Al Mulk ayat 15 Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

Ayat-ayat Al Qur'an tersebut dengan jelas meminta kepada orang yang beriman untuk mengembara ketempat yang jauh untuk memperbaiki taraf ekonomi mereka dan seterusnya membawa kemakmuran kepada negara.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran tenaga kerja merupakan pergerakan tenaga kerja dari suatu kawasan atau satu tempat ke tempat yang lain dengan tujuan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik.

b. Penempatan Tenaga Kerja

1. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2005:63-64) penempatan tenaga kerja (*placement*) adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulusan seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pedoman prinsip "pemempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau (*The right man in the right place and the right man behind the right job*)".

Sastrohadiwiryo (2002:162) menjelaskan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang

lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Sementara Schuller dan Jackson (1996:276) menjelaskan bahwa penempatan (*placement*) berkaitan dengan percobaan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, preferensi dan kepribadian karyawan tersebut.

Faustino (2000:117) penempatan tenaga kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang secara efektif, penempatan harus sesuai dengan lingkungan eksternal, terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia yang lain.

Sedangkan dalam perspektif Islam (Tasmara, 2002:18) penempatan tenaga kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan karena berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan.

Penempatan karyawan sendiri bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya, sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Oleh karena itu penilai seyogyanya terus memantau penilaian yang dilakukan terhadap para penilai secara berkesinambungan berdasarkan pengalaman, prestasi, keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri. Akan tetapi, apabila dalam penempatan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagaimana berikut:

.....إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري: ٥٧)

Artinya: "Jika sesuatu perkara diserahkan bukan pada ahlinya maka tunggulah saatnya (kerusakan)"

Kata "Al-amru" dalam konteks ini dapat diartikan jabatan atau pekerjaan karena berkaitan dengan penempatan tenaga kerja. Dari hadits tersebut jelaslah bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seseorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang akan diperoleh akan tetapi kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian dibidang tersebut.

Selanjutnya Tasmara (2002:19) Islam menempatkan budaya kerja bukan hanya sekedar sisipan atau perintah sambil lalu, tetapi menempatkannya pada tema sentral di dalam pembangunan umat,

karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi kerja dan segala kemuliaannya dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya iman dan juga nilai-nilai tauhid yang kuat di dalam sanubarinya itulah manusia terdorong untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Dalam surat Az-Zumar ayat 39 menyatakan:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: "Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui".

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan merupakan faktor penting dalam perusahaan karena penempatan bertujuan untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan pengalaman, prestasi, keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap mereka sendiri. Oleh karena itu, dalam Islam menekankan bahwa apabila sesuatu pekerjaan tidak diberikan pada ahlinya dapat mengakibatkan kerusakan dan tujuan organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai.

Dari berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan

menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan paling sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.

Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan tenaga kerja adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu pekerjaan.

2. Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Penempatan Tenaga Kerja

Seperti halnya dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan lainnya yang membutuhkan pertimbangan, dalam penempatan tenaga kerja juga membutuhkan pertimbangan. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:162-165) faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja adalah sebagaimana berikut:

a) Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

b) Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Karena kenyataan telah menunjukkan bahwa makin lama seseorang bekerja, maka makin banyak pula pengalaman yang dimiliki

tenaga kerja yang bersangkutan. Seperti pepatah mengatakan “pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*)”. Selain itu tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.

c) Kesehatan fisik dan mental

Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang tidak memerlukan tenaga yang kuat serta bukan pada bagian operasi mesin-mesin produksi. Sebaliknya, pekerjaan yang berat untuk tenaga kerja yang fisiknya benar-benar kuat. Hal ini perlu dipertimbangkan karena apabila bagian penempatan tenaga kerja mengabaikannya, perusahaan akan mendapat kerugian.

d) Status perkawinan

Mengetahui status perkawinan tenaga kerja merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui status perkawinannya maka dapat ditentukan dimana seseorang akan ditempatkan, misalnya tenaga kerja yang belum menikah dapat ditempatkan di cabang

perusahaan di luar kota dan sebaliknya tenaga kerja yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

e) Usia

Dalam penempatan tenaga kerja, perlu dipertimbangkan pula faktor usia. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Sedangkan dalam perspektif Islam (Rahman, 1995:262-270) menjelaskan ada empat faktor yang menjadi pertimbangan untuk penempatan tenaga kerja, yaitu sebagaimana berikut:

a) Kesehatan moral dan fisik

Seorang pekerja yang sehat dan kuat lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, akan lebih kuat dan tekun. Sifat-sifat seorang pekerja yang cakap digambarkan dalam Al Qur'an seperti kisah Nabi Musa yang terdapat dalam firman Allah SWT. Dalam surat Al Qashash ayat 26 sebagaimana berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيَنَّكَ مِنْ هُنَّ خَيْرٌ مِمَّنْ أَبْتَدِئْتَ

الْقَوَى الْأَمِينُ ﴿٣١﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik (kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak atau moral) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap.

b) Akal pikiran yang baik

Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin yang dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kerja. Dalam Al Qur'an kemampuan sifat ini dinyatakan dalam surat Yusuf ayat 55 yaitu sebagaimana berikut:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya: "Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Kata حَفِيزٌ عَلِيمٌ menggambarkan kebijaksanaan dan pertimbangan, sehingga orang bodoh dan tidak berilmu pengetahuan tidak boleh disertai tugas memimpin bumi ini.

c) Pendidikan dan latihan

Tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih teliti daripada mereka yang tidak berpendidikan dan tidak terlatih. Rasulullah saw sendiri berusaha untuk belajar mendapatkan ilmu pengetahuan, ini terlihat dalam surat Al Alaq ayat 1-5 yaitu sebagaimana berikut:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَكُنْ أَقْرَأَ
وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ
يَعْلَمَ ﴿٥﴾

Artinya: "Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam[1589], Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya".

[1589] Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca.

Dalam ayat di atas, Al Qur'an menyatakan bahwa pendidikan dasar atau landasan bagi kemajuan manusia. Dan menyadari pentingnya pendidikan dalam kemajuan manusia, maka Al Qur'an menekankan fungsi pendidikan kepada Rasulullah saw.

Hal ini dapat dilihat dalam surat Al Jumu'ah ayat 2 yaitu sebagaimana berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي

ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya: "Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Oleh karena itu, Rasulullah menyatakan bahwa pendidikan dan latihan perlu untuk kecakapan kerja.

d) Keindahan dan kesempurnaan hasil kerja

Dalam Islam dinyatakan bahwa Allah tidak meninggalkan aspek keindahan suatu benda. Ia mengingatkan penganutnya agar membuat sesuatu dengan baik dan sempurna dan mengharapkan mereka terampil dan sempurna dalam setiap bidang kehidupan. Dalam surat An Naml ayat 88 Allah berfirman:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ
الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

Artinya: “Dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Oleh karena itu, Islam memberikan penekanan yang lebih terhadap keahlian dan saat yang sama menggalakkan kecantikan dan keindahan dalam setiap sesuatu benda.

3. Pengertian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Di zaman penjajahan, perkembangan pendidikan kejuruan dipengaruhi oleh kebutuhan pemerintahan jajahan akan tenaga pribumi yang terlatih bagi perkembangan dan kemajuan ekonomi. Di zaman kemerdekaan, khususnya zaman Pelita (Pembangunan Lima Tahun) sampai akhir pelita enam, perkembangan pendidikan kejuruan cukup mendapat perhatian pemerintahan seiring dengan perkembangan ekonomi saat ini (Depdiknas, Dir, Dikmenjur. www.pikiran-rakyat.com).

Karena Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan keterampilan dan keahlian sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja.

Ada dua hal sebenarnya kelebihan dari Pendidikan Menengah Kejuruan ini. *Pertama*, lulusan dari instansi ini dapat mengisi peluang kerja pada dunia usaha dan industri, karena terkait dengan satu sertifikasi

yang dimiliki oleh lulusannya melalui Uji Kemampuan Kompetensi. Dengan sertifikasi tersebut mereka mempunyai peluang untuk kerja. *Kedua*, lulusan SMK dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sepanjang lulusan tersebut memenuhi persyaratan, baik maupun program studi atau jurusan sesuai dengan kriteria yang di persyaratkan (Isjoni, 2003. www.jatim.go.id)

SMK kedepan akan berkembang. Nemon eksistensi SMK di dalam suatu daerah atau Wilayah, baik itu Propinsi, ataupun Nasional seharusnya diawali dengan analisa kebutuhan (*needs analysis*). Analisis kebutuhan itulah yang menjadikan segala bentuk pendidikan atau sekolah selalu eksis dalam suatu wilayah tersebut. Analisa kebutuhan ini berupa rancangan langkah menggali informasi dari berbagai elemen masyarakat, utamanya dunia industri dan usaha. Dunia industri mencakup dunia usaha baik manufaktur maupun jasa disuatu wilayah atau negara. Jika dalam kapasitas wilayah propinsi, misalnya Jawa Timur, maka analisa kebutuhan tersebut sudah berupa kenyataan kebutuhan industri jasa dan manufaktur yang ada di Jawa Timur. Menurut Direktur pembinaan SMK Depdiknas Joko Sutrisno “ peran SMK sangat signifikan dalam upaya menciptakan tenaga terampil yang dapat bekerjasama dengan sektor usaha, tetapi lebih jauh lagi diharapkan sekoalah kejuruan mampu menghasilkan wirausahawan atau juragan-juragan kecil mandiri kualitas SMK akan merefleksikan kualitas tenaga kerja Indonesia yang

perlu terus dibangun untuk ditingkatkan keunggulan kompetitif ekonomi Indonesia” (Liliek, 2007: www.suarapembaharuan.com).

4. Kerangka Berfikir

Secara teori sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi atau perusahaan, yang mana mereka adalah orang laki-laki atau wanita yang menjual jasa (tenaga dan fikiran) dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah ditentukan sebelumnya.

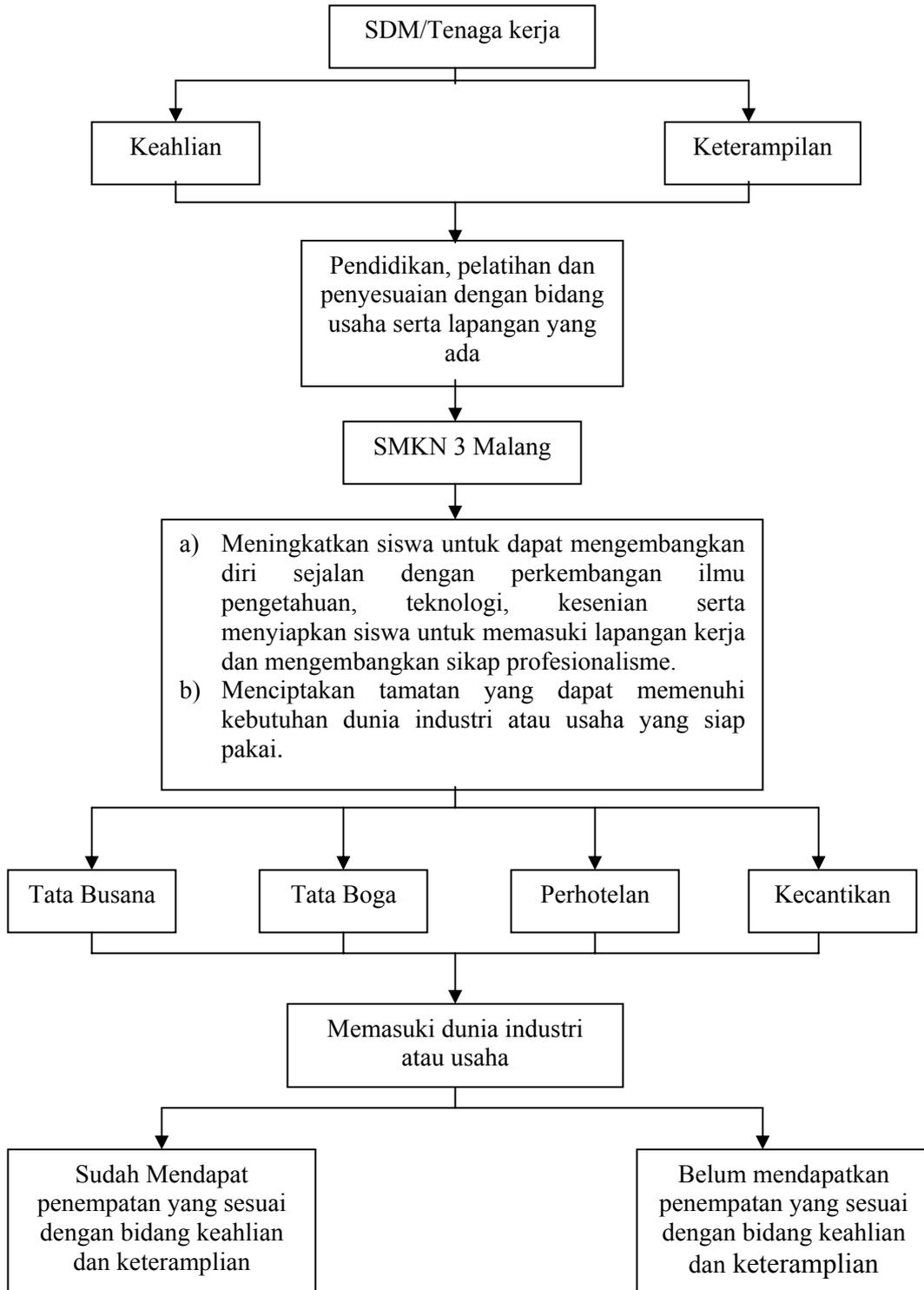
Namun seorang tenaga kerja harus memiliki keahlian dan keterampilan yang baik, karena hal ini sangat diperlukan dan didambakan dalam setiap perusahaan guna memperlancar dalam mencapai tujuan. Untuk itu, sangat diperlukan sekali pendidikan, pelatihan dan penyesuaian dengan bidang usaha serta lapangan yang ada.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan harus dibangun dari bawah. Maka dari itu, SMKN 3 Malang merupakan salah satu tempat yang tepat untuk menciptakan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang ahli dan terampil. Karena berdasarkan Kep. Mendikbud 0409/4/1992 SMK memiliki tujuan meningkatkan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, kesenian serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan

kerja dan mengembangkan sikap profesionalisme. Selain itu SMK juga mengemban tugas untuk menciptakan tamatan yang dapat memenuhi kebutuhan dunia industri atau usaha yang siap pakai.

Di SMKN 3 Malang telah memiliki 4 program keahlian dan keterampilan, yaitu bidang keahlian tata busana, tata boga, perhotelan dan kecantikan. Yang mana siswa dididik dan dilatih sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan harapan setelah siswa lulus dapat memasuki dunia industri atau usaha sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya masing-masing. Selain itu juga diharapkan bahwa mereka mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana berikut:

Gambar 2.3
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Data yang diolah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Malang (SMKN 3 Malang) yang bertempat di Jl. Surabaya No.1 Malang.

B. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini dikategorikan ke dalam jenis penelitian kualitatif, yang dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya (Moleong, 2005:5). Sedangkan pendekatannya menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Arikunto (1993:208) bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian non hepotesis, sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Jadi penelitian deskriptif yaitu dengan mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari satu fenomena (Nazir, 1988 dalam Soejono Abdurrahman, 1999:21).

Dalam penelitian ini kejadian atau gambaran yang dimaksud adalah mengenai jumlah penyebaran tenaga kerja yang telah memasuki dunia usaha atau industri serta gambaran tentang bagaimana penempatan tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang tersebut. Sehingga peneliti terjun langsung ke lapangan untuk menggali data. Dari hasil penggalan data di lapangan, peneliti berusaha melakukan analisa terhadap data-data yang diperoleh untuk kemudian digambarkan atau diuraikan dengan kata-kata yang sesuai dengan topik yang menjadi bahasan.

C. Data dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 1993:102). Dalam penelitian ini, peneliti menggali data dari dua sumber yaitu sebagaimana berikut:

1) Data Primer

Data primer adalah data dimana diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan petugas penelusuran alumni SMKN 3 Malang, serta alumni SMK yang bekerja di dunia industri dan usaha.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti: mengambil dan mengolah data yang sudah ada yakni dokumen-dokumen yang dimiliki oleh SMKN 3 Malang seperti data hasil penelusuran tamatan SMKN 3 Malang, struktur organisasi, sejarah berdirinya SMKN 3 Malang, selain itu data sekunder dapat diperoleh dari internet dan majalah yang berkaitan dengan penyebaran dan penempatan tenaga kerja alumni SMK. Data ini digunakan untuk mendukung data primer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data dikumpulkan terutama oleh peneliti sendiri dengan memasuki lapangan, karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan skunder, maka pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu sebagaimana berikut:

1) Metode Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan sebuah dialog yang mana (Faisal, 1995:52) pada metode ini pertanyaan digunakan secara lisan kepada informan

atau responden (pengumpulan data bertatap muka dengan informan atau responden).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada wakil kepala sekolah bagian hubungan masyarakat (humas), alumni SMK yang bekerja di dunia industri dan usaha.

2) Metode Observasi

Observasi menurut Faisal (1995:52) adalah pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses, atau perilaku.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti menjadikan observasi sebagai salah satu pilihan untuk mendapatkan data dalam melengkapi informasi atau data yang berkaitan dengan objek penelitian, karenanya peneliti tidak hanya mencatat suatu kejadian atau peristiwa, akan tetapi juga mengamati segala sesuatu atau sebanyak mungkin hal-hal yang diduga ada kaitannya dengan yang diteliti.

3) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya.

Jadi secara spesifik, peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penyebaran dan penempatan tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang, diantaranya dokumen tersebut adalah data profil SMKN 3 Malang, data kelulusan SMKN 3 Malang yang telah memasuki dunia industri atau usaha, dan dokumentasi lainnya yang masih memiliki hubungan dengan penelitian ini, hal ini untuk memperoleh landasan teori dan mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data untuk mempermudah proses penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik, data yang lebih cermat, lengkap dan sistematis. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Peneliti sendiri

Peneliti sebagai instrumen penelitian melakukan sendiri dengan kemampuannya terhadap obyek yang dituju yang berhubungan dengan masalah penelitian.

2. Pedoman wawancara

Merupakan pertanyaan yang akan ditanyakan pada sumber data yang berkaitan dengan objek penelitian. Dengan pedoman

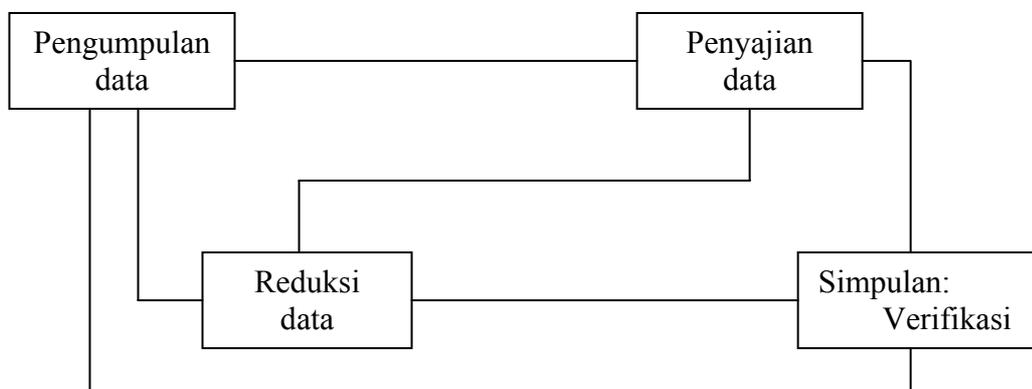
wawancara diharapkan dapat dijadikan acuan untuk membantu dan mempermudah peneliti dalam menggali data.

F. Analisa Data

Analisa data kualitatif (Bogdan dan Biklen, 1982 dalam Moleong, 2005:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisa dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data. Diantarnya melalui tiga tahap model air (Bungin, 2003:99), yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Adapun analisa data ini digambarkan sebagaimana berikut:

Gambar 3.1
Proses Analisa Data



Sumber : Bungin, Burhan. 2003. *Metodologi Pebelitian Kualitatif*. Jakart: PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 99.

Pengumpulan data, yang mana dalam pengumpulan data juga mempertimbangkan model *triangulasi* yaitu peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi) dari berbagai sumber (orang, waktu dan tempat) yang berbeda.

Tahap reduksi data, peneliti memusatkan perhatian pada data telah lapangan yang terkumpul. Data lapangan tersebut selanjutnya dipilih, dalam arti menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian. Selanjutnya, data yang terpilih disederhanakan, dalam arti mengklasifikasikan data atas dasar tema-tema: memadukan data yang tersebar, menelusuri tema untuk merekomendasikan data tambahan. Kemudian peneliti melakukan abstraksi data kasar tersebut menjadi uraian singkat atau ringkasan.

Kemudian tahap penyajian data, peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu. Selanjutnya, hasil teks naratif tersebut diringkas ke dalam bentuk bagan yang menggambarkan alur proses perubahan kultural: dari monokulturalitas ke interkulturalitas. Masing-masing komponen dalam bagan merupakan abstraksi dari teks naratif data lapangan. Kemudian, peneliti menyajikan informasi hasil penelitian mendasarkan pada susunan yang telah diabstraksikan dalam bagan tersebut.

Tahap terakhir adalah Kesimpulan (Verifikasi). Pada tahap ini, peneliti selalu melakukan uji kebenaran setiap makna yang muncul dari data. Disamping menyandarkan data pada klarifikasi data, peneliti juga memfokuskan pada abstraksi data yang tertuang dalam bagan. Setiap data yang menunjang komponen bagan, diklarifikasi kembali: baik dengan informan atau responden di lapangan maupun melalui diskusi-diskusi dengan sejawat. Apabila hasil klarifikasi memperkuat simpulan atas dasar, maka pengumpulan data untuk komponen tersebut siap dihentikan.

Namun, tahap-tahap tersebut berlangsung secara simultan. Oleh karena itu, teknik bongkar pasang dalam menyusun laporan hasil penelitian terpaksa dilakukan oleh peneliti manakala ditemukan fakta atau pemahaman baru yang lebih akurat. Data-data yang dipandang tidak memiliki relevansi dengan maksud penelitian dikesampingkan.

BAB IV
PEMAPARAN DAN PEMBAHASAN
DATA HASIL PENELITIAN

A. Sejarah SMKN 3 Malang

Pada tahun 1951 Kementrian PP & K Pusat mendirikan Sekolah Kejuruan Putri (SKP) di kota Malang yang berlokasi di jalan Suropati no. 6 Malang. Nomor SK Pendirian 90/C.10/LP.W an. Inspektris Pendidikan Wanita. Sekolah ini setara dengan SMP. Kompetensi yang diajarkan saat itu adalah Spesialisasi Program Khusus Kewanitaan. Kepala sekolah yang pertama kali menjabat adalah Ny. Maumah Susanto. Beliau menjabat dan tahun 1951 sampai 1963. Selanjutnya sekolah dipimpin oleh Ny. Tan Hong Guan (Artiningsih Hadi Gunawan) dari tahun 1963 - 1969.

Kepala sekolah berikutnya adalah Ny. Soenarti Soekarno (1969-1988). Pada masa kepemimpinan beliau, nama SKP berubah menjadi SKKP (Sekolah Kesejahteraan Kemandirian Putri). Kemudian pada tahun 1977 berubah lagi menjadi SKKA (Sekolah Kesejahteraan Keluarga Atas) dimana status SKKA ini setingkat dengan SMA. Pada tahun 1979 berubah lagi menjadi SMKK (Sekolah Menengah Ketrampilan Keluarga). Program keahlian yang diajarkan adalah tata boga dan tata busana.

Pada tahun 1988 posisi kepala sekolah digantikan oleh Ny. H. Malichah Tohir, BA. karena pada tersebut Ny. Soenarti Soekarno memasuki masa

pensiun. Tahun 1993 SMKK Negeri Malang menambah 1 program keahlian lagi yaitu tata kecantikan. Dua tahun kemudian yaitu tahun 1995 menambah lagi 1 program keahlian yaitu akomodasi perhotelan.

Tahun 1996 Ny. H. Malichah, BA. memasuki masa pensiun, posisi beliau sebagai kepala sekolah digantikan oleh Bapak Drs. Sugeng Wahyudi. Tahun 1997 nama SMKK berubah menjadi SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Negeri 3 Malang. Pada masa jabatan Bapak Drs. Sugeng, SMK Negeri 3 Malang mulai menerapkan sistem pembelajaran *Special Class* dan menciptakan kelas wira usaha, dimana visi dari kedua hal tersebut adalah menciptakan tamatan secara profesional yang dapat memenuhi kebutuhan dunia industri dan tamatan yang siap pakai.

Kelas wira usaha diterapkan pada program keahlian tata boga dan tata busana, sedangkan *Special Class* diterapkan pada program keahlian tata boga. Untuk program *special class* mendapat dukungan sepenuhnya dari Pemerintah Indonesia yang bekerja sama dengan Pemerintah Australia (*Australia Indonesia Tourism Project*). Tujuan dari proyek kerja lama tersebut adalah menjadikan SMK sebagai *Regional Training Central* dan sekolah model yang mengimplementasikan program pendidikan yang besar untuk meningkatkan standar pengajaran kejuruan pada sektor pariwisata.

Tahun 2001 Bapak Drs. Sugeng Wahyudi berpindah tugas dan jabatan kepala sekolah digantikan oleh Ibu Dra. Supartini, MM. Respon masyarakat terhadap mutu pendidikan SMK Negeri 3 Malang meningkat, terutama di

kalangan sekolah kejuruan. Banyak sekolah kejuruan yang datang ke SMK Negeri 3 Malang untuk melakukan studi banding. Bersama SMK Negeri 4 Malang dan SMK Negeri 5 Malang, SMK Negeri 3 Malang membuka program pelatihan Community College yang berorientasi pada kecakapan hidup (*Life Skill*).

Mulai tahun pelajaran 2002-2003 SMK Negeri 3 Malang mengembangkan mutu pendidikannya dengan mengacu pada Standar SMK kualifikasi Nasional untuk program keahlian Akomodasi Perhotelan dan Tata Kecantikan. Sekolah menggandeng Asosiasi Profesi PHRI dan Tiara Kusuma sebagai assesor pada saat uji kompetensi produktif.

Dengan semakin meningkatnya animo masyarakat terhadap SMK khususnya SMK kelompok pariwisata, SMK Negeri 3 Malang menambah sarana dan prasarana yang sudah ada dan meningkatkan Sistem Manajemen Mutu Pendidikan yang mengarah pada Standar Manajemen Mutu ISO 9001:2000 untuk program keahlian Akomodasi Perhotelan. SMK Negeri 3 Malang mendapat kepercayaan sebagai tempat uji coba Pengembangan Model Diklat Kejuruan Sistem Keluar-Masuk (*Multy Entry - Multy Exit System*) berdasarkan SK Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Timur No. 421.5/291/108.09/2002 tanggal 5 Agustus 2003.

SMK Negeri 3 Malang terus mengembangkan diri, dengan membangun sarana belajar nyata untuk kelas wira usaha boga berupa warung makanan dengan nama "warung Boga Rasa" yang dikelola oleh alumni kelas wirausaha

dan siswa kelas wirausaha yang masih aktif. Bentuk pengembangan sekolah lainnya dengan terus memanfaatkan peluang yang diberikan baik dari Direktorat Dikmenjur Jakarta maupun Propinsi Jawa Timur untuk Program Pengembangan Sekolah Kejuruan seperti : SMK kualifikasi Nasional untuk program keahlian Restoran dan Tata Busana serta Pusat Diklat dan Sertifikasi Hotel (*Center of Training and Certification Hotels*) untuk wilayah Jawa Timur yang masih dalam proses pengajuan.

1. VISI dan misi SMKN 3 Malang

Era globalisasi dan pasar bebas AFTA dan ALFA tahun 2003 membawa dampak persaingan yang semakin ketat disamping membuka peluang kerjasama diperlukan SDM yang kompeten. Bila konteks upaya mengembangkan SDM dikaitkan dengan tantangan tersebut serta melementasi UU nomor 22 / 1999 dan UU nomr 25 / 1999. maka upaya tersebut harus jelas dilakukan lebih intensif, terencana dan sistematis. Untuk pengembang SDM melalui jalur pendidikan diakomodasikan dengan kebutuhan (need) yang berkembang. Maka SMKN 3 Malang memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi SMKN 3 Malang

Terwujudnya sekolah sebagai pusat diklat sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata untuk menghasilkan tenaga atau pekerja mandiri kelas menengah berkelas nasional maupun Internasional yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa (IMTAQ)

Misi SMKN 3 Malang

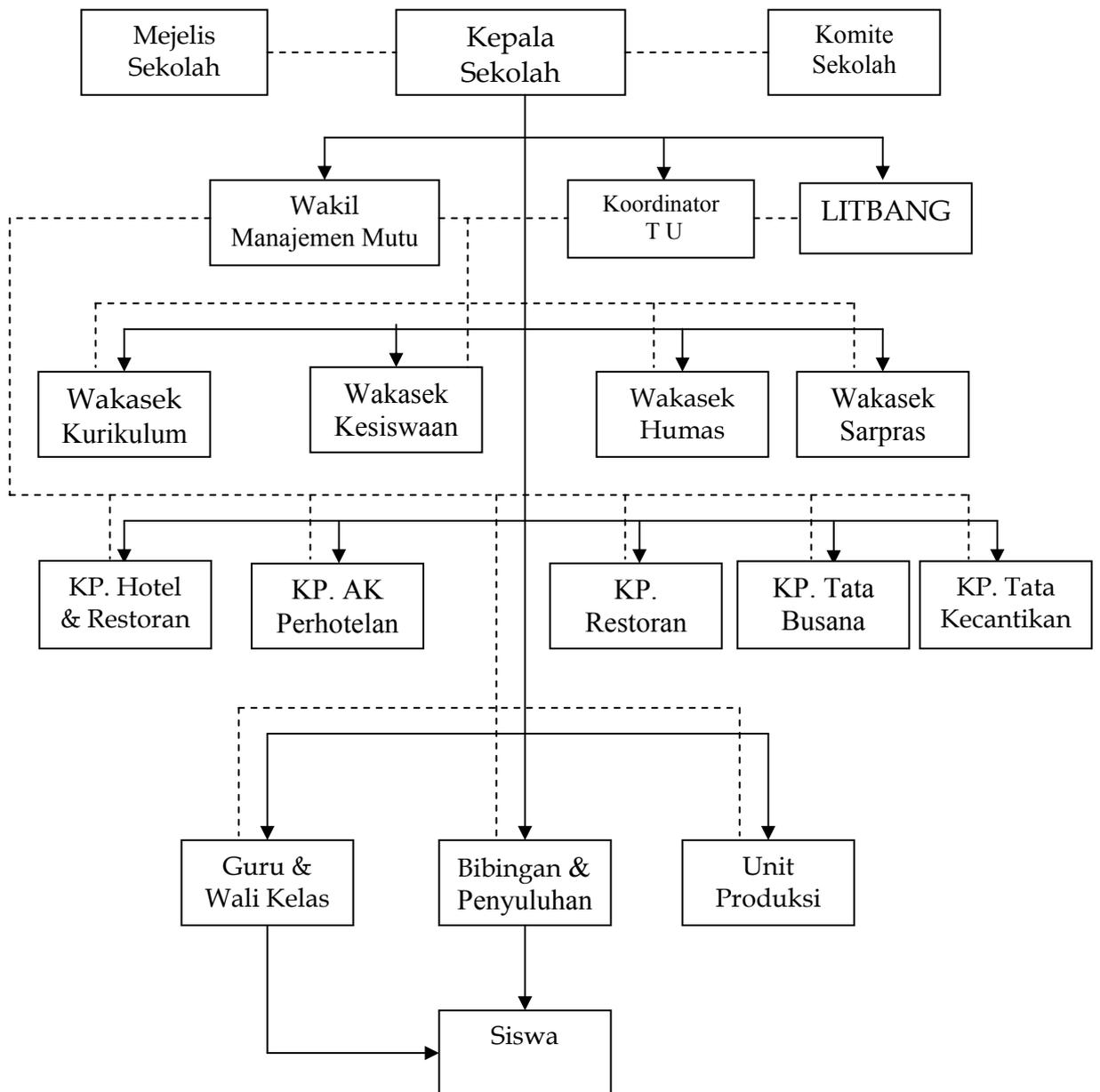
1. Meningkatkan profesionalisme dan akuntansi sekolah sebagai pusat pembudayaan kompetensi dibidang pariwisata berstandart nasional maupun Internasional.
2. Melaksanakan sistem pendidikan yang fleksibel, terintegrasi, ber IMTAQ dan beretos kerja.
3. Melaksanakan SMM ISO 9001 : 2000 sebagai landasan layanan pendidikan yang bermutu kepada pelanggan sekolah.
4. Meningkatkan capacity building penyelenggaraan pendidikan sekolah melalui sintronisasi dan kordinasi
5. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah.

2. Tujuan SMKN 3 Malang

1. Agar tamatan sekolah menengah kejuruan mempunyai peluang yang semakin besar untuk memasuki di dalam dan di luar negeri.
2. Agar tamatan sekolah menengah kejuruan memiliki bekal yang kuat untuk berhasil dalam melakukan usaha sendiri.

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.I
Struktur Organisasi SMKN 3 Malang



Sumber : SMKN 3 Malang

4. Program Keahlian

Pembelajaran pada SMKN 3 menggunakan kurikulum KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan pendidikan) 2007-2008.

1. Pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi (Competency Based Training) dan pendekatan pembelajaran berbasis produksi (production Based Training) untuk semua program keahlian.
2. Strategi
 - a. *Mastery learning* (belajar tuntas, yakni peserta diklat diberikan waktu yang cukup untuk menguasai setiap kompetensi yang dipelajari).
 - b. *Learning by doing* (belajar melalui aktifitas-aktifitas yang dapat memberikan pengalaman belajar bermakna).
 - c. *Individualized learning* (belajar dengan memperhatikan dan keunikan setiap individu).
 - d. *Group learning* (belajar secara berkelompok).

5. Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan sebuah kegiatan diluar pendidikan akademi sekolah. Adapun kegiatan ekstrakurikuler di SMKN 3 Malang adalah sebagai berikut : seni tari, bola basket, bola volley, karawitan, teater, pramuka, paskibraka, bahasa asing clup, paduan suara, computer, badan dakwah islam (BDI).

6. Prestasi Sekolah

Prestasi yang pernah diraih SMKN 3 Malang baik dalam tingkat propinsi maupun tingkat nasional adalah sbb :

Tahun 2005

1. Juara I PKS tingkat Nasional Program APH
2. Juara II PKS tingkat Propinsi Program APH
3. Juara II PKS tingkat Propinsi Program Tata Boga
4. Juara II PKS tingkat Propinsi Program Tata Busana
5. Juara II PKS tingkat Propinsi pidato Bahasa Perancis
6. Juara III PKS tingkat Propinsi Program keahlian tata Kecantikan
7. Juara I PKS tingkat Propinsi Program keahlian tata Kecantikan (kulit)

Tahun 2006

1. Juara I PKS tingkat Nasional Program keahlian tata kecantikan kulit
2. Juara II PKS tingkat Nasional Program keahlian APH.
3. Juara II PKS tingkat Nasional Program keahlian cookery.
4. Juara II PKS tingkat Nasional Program keahlian tata kecantikan kulit.
5. Juara I modeling tingkat I sekota Malang.
6. Juara II Mading (Majalah dinding) se-jatim.

Tahun 2007

1. Juara II pop singer antar SMA - SMK sekota Malang.

7. Lulusan SMKN 3 Malang

Siswa atau siswi yang sudah lulus dari SMKN 3 Malang sudah dapat memasuki dunia usaha atau industri, seperti :

1. Program keahlian Tata Busana ; lulusan dari program keahlian tata busana dapat bekerja secara mandiri atau berwirausaha, bekerja di butik, garment dan modiste.
2. Program keahlian Tata Kecantikan : lulusan dari program keahlian tata kecantikan dapat bekerja sendiri atau berwirausaha dengan membuka salon kecantikan, dapat pula bekerja pada usaha salon kecantikan.
3. Program keahlian Akomodasi Perhotelan : lulusan dari program keahlian keahlian Akomodasi dapat bekerja di hotel maupun bidang pariwisata lainnya.
4. Program keahlian Tata Boga : lulusan dari program keahlian tata boga dapat bekerja secara mandiri atau wirausaha, bekerja di restoran.

8. Fasilitas Penunjang

Fasilitas penunjang yang dimiliki SMKN 3 Malang untuk pembelajaran serta mempermudah siswa untuk praktik dan menerapkan ilmunya sangat lengkap, antara lain.

1. Program Keahlian Tata Busana : Ruang Desain, ruang praktik menjahit beserta perlengkapannya, sanggar busana.

2. Program keahlian tata kecantikan: Ruang praktik kulit, ruang praktik rambut, sanggar kecantikan “ Lely ”.
3. Program keahlian hotel & restoran training: Laundry dan dry cleaning service, training restoran, training kitchen, cafe “ Gaul”, Pastry dan Bakery “ Vanda “, hotel training center SMKN 3 Malang

9. Unit Usaha

Unit produksi yang dimiliki SMKN 3 Malang juga merupakan bagian dari fasilitas penunjang, seperti antara lain sbb :

1. Tata Busana : sanggar Busana “ Dahlia “
2. Tata Kecantikan : Sanggar Kecantikan “ Lely “
3. Tata Boga : Pastry dan Bakery “ Vanda “
Café “ Gaul “
Warung “ Boga Rasa “

10. Community College (Regional Center) SMKN 3 Malang

Community college (*regional center*) merupakan pusat pelatihan keterampilan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan kepada masyarakat luas melalui berbagai paket pelatihan. Paket pelatihan yang dimaksud adalah paket pelatihan jangka pendek dan jangka panjang.

Pelatihan jangka pendek memiliki jangka waktu 1 (satu) bulan, 2 (dua) bulan dan 3 (tiga) bulan. Sedangkan pelatihan jangka panjang memiliki jangka waktu 1 (satu) tahun, dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja ke luar negeri khususnya dalam bidang keahlian tata Boga

dan Akomodasi Perhotelan . Adapun program keahlian paket pelatihan adalah sebagaimana berikut :

a. Tata Boga

a) Pastry dan Bakery

Aneka kue kering, aneka choux paste (sus), aneka pie, aneka puff pastry, cake sederhana (butter cake), aneka cake potong, bakery, menghias kue.

b) Pengelola Aneka Masakan Populer

Masakan cina, masakan daerah Yogyakarta, hidangan dari ayam, hidangan dari ikan, hidangan dari daging, aneka soup, aneka salad, menghias tumpeng.

b. Tata Busana dengan paket Pelatihan sbb :

1. Tingkat Dasar

Rok, blus, gaun atau daster, kulot.

2. Tingkat Terampil

Busana kerja atau semi tailoring, kebaya, celana panjang atau pantaloon, kemeja pria.

3. Tingkat Matir

Busana pesta atau tailoring dan jas pria

c. Tata kecantikan dengan paket Pelatihan sbb :

1. Rias Pengantin

Solo putri, yogya putrid, solo basahan, Yogya paes ageng,
pengantin eropa.

2. Kulit

Tingkat dasar - Terampil

3. Rambut

a) Tingkat dasar - Terampil

d. Akomodasi perhotelan dengan Paket pelatihan sbb :

a) Clean premises and Eguipment

b) Communicate on the telephone

c) Launder linen and guest chothes

d) Provide acomodation resepsion service

e) Receive and process reservation

f) Prepare room for guset

g) Penyiapan tenaga kerja keluar negeri

11. Dunia Usaha dan Industri yang Bekerjasama dengan SMKN 3 Malang

1. Program Keahlian Hotel dan Restaurant

- Surabaya dan sekitarnya

Hotel Santika, Hotel J.W. Marriot, Hotel Hyatt Regency, Hotel
Sanggrila, Hotel Novotel, Hotel Majapahit, Hotel Ibis Rajawali,

Hotel Weta, Hotel Inna Simpang, Hotel Sahid, Hotel Surya Raya Indah , Hotel Surya & Cottage, Hotel Nature, Pt. Sorini Coorporasion, Aerowisata Catering, Bakpao Waluh Singosari.

- Malang dan Sekitarnya

Hotel Santika, Hotel Taman Regent, Hotel Kartika Graha, Hotel Graha Cakra, Hotel Tugu Park, Hotel Montana I & II, Hotel Grand Palace Hotel Trio Indah, Hotel Gajahmada Graha, Hotel Pelangi, Hotel VEDC, Hotel Mandala, Hotel Kusuma Agro Wisata Tidar, Hotel Kartika Wijaya, Hotel Kusuma Agro Wisata, Hotel Royal Orchid Garden, Hotel Club Bunga, Hotel Purnama, Hotel Palm Indah, Catering D G, Catering Sonokembang, Catering Bojanasari Blitar, Padi Resto & Galery, Batavia Resto, RM Ringin Asri, Pt.Araya Megah Abadi Golf, Cafe Gaul, Pastry & Bakery Vanda, Warung Bogarasa.

- Luar Negeri

Malasia : Quality Hotel (Selangor), Pan Pasific Hotel (kualalumpur), Empress Hotel (Kualalumpar), RM Tempannyaki

Kuwait : JW Mariot Hotel

2. Program Keahlian Tata Busana

- Malang Dan Sekitarnya

Modes Alva, Modes Defi, Modes Lung, ModesYubet, Modes Ratna, Rifael Tailor, Modes Ella, Modes Elok, Modes Ferq, Modes Wahyu, Boys Garment, Modes Kristin, Modes FM, Modes Lifira, Modes Kirana, Modes Siyadah, Modes Shinta, Modes Karin, Modes Wina, Modes Heny, Modes Like, Modes Rohman, Modes Larska, Busana Jaya Abadi, San Susanto Disain, Rahmayanti Gallery, Shella Clection, Savina Collection, Garment Amanta, Bonita Collektion, Modes Mian, Modes Lavanda, Modes Lela, Wini Collection, Suetono Boutique, Metta Busana, Rahmat Tailor, Jakarta Tailor, Sheila Moda, Mira Busana, Anti Mahal, Ganesha, Lutfies Tailor Jabier, Bias Studio, Rosy & Lian

3. Program Keahlian Tata Kecantikan

- Malang dan Sekitar

Salon Jonatan, Salon Yossep, Salon Herman, Salon Ryan, Salon Ida, Salon Gaby, House at Ri Qi, Salon Nio, Salon Lely, Salon Linn, Salon el Style, Salon Vinna, Salon Niken, Salon Imelda, Salon Rudu, Emmanuel, Salon Bintang, Salon Nata Yudith, Salon Alan & Rudu, Salon El Mar, Salon Eny, Salon Srikandi, Salon Lina, Salon Kom Saputra, Adi Salon, Kartika Griya.

B. Analisa dan Interpretasi Data

Sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja atau karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi perusahaan (hasibuan,2005:27). Sebagai pelaku aktif dari setiap aktifitas pertama-tama ditentukan oleh mutu (kualitas) tenaga kerja yang tersedia. Untuk itu sekolah menengah kejuruan (SMK) Negeri 3 Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan SDM yang bermutu (berkualitas) yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian. Sehingga lulusan SMK dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia usaha dan industri.

Pada hakekatnya ada dua kelebihan dari pendidikan SMK. *Pertama*, lulusan dari instansi ini dapat mengisi peluang kerja pada dunia usaha maupun industri, karena terkait dengan satu sertifikasi yang dimiliki oleh lulusannya melalui uji kemampuan kompetensi. Dengan sertifikasi tersebut mereka mempunyai peluang untuk bekerja. *Kedua*, lulusan SMK dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sepanjang lulusan tersebut memenuhi persyaratan, baik maupun program studi atau jurusan sesuai dengan kriteria yang di persyaratkan (Isjoni, 2007).

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa data yang diperoleh dari SMKN 3 Malang berupa laporan hasil penelusuran tamatan SMKN 3

Malang, yang selanjutnya penelitian kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan, kemudian di interpretasikan secara deskriptif untuk mengetahui tentang bagaimana penyebaran tenaga kerja Alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia usaha maupun industri serta untuk mengetahui apakah penempatan tenaga kerja Alumni SMKN 3 Malang sudah sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Adapun hasil analisa atau data adalah sebagaimana berikut :

Tabel 4.1
Penyebaran Dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN 3 Malang
Bidang Keahlian Tata Busana
Tahun 2002-2006 (%)

Tahun	Jumlah Tamatan		Pegawai Negeri		Mandiri		Swasta Relevan		Swasta Lain		Kuliah		Masa Menunggu	
2002	97	100%	-	0%	52	51,61%	15	15,46%	7	7,22%	9	9,28%	14	14,43%
2003	65	100%	-	0%	32	49,23%	5	7,7%	11	16,92%	17	26,15%	-	0%
2004	88	100%	2	2,27%	49	55,68%	10	11,36%	12	13,64%	15	17,05%	-	0%
2005	93	100%	2	2,15%	55	59,14%	13	13,98%	5	5,38%	18	19,35%	-	0%
2006	79	100%	-	0%	57	75,15%	9	11,39%	3	3,80%	10	12,66%	-	0%
Total	422	100%	4	0,95%	245	58,06%	52	12,32%	38	9%	69	16,35%	14	3,32%

Sumber : Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa 245 alumni (58,06%) tamatan (Alumni) SMKN3 Malang telah mandiri yaitu dengan berwirausaha sendiri, 52 alumni (12,32%) bekerja pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang tata busana (*fashion*). 69 alumni (16,35%) melanjutkan keperguruan tinggi, Dan hanya sebagian kecil saja tamatan (Alumni) yang bekerja pada perusahaan swasta lain yang tentunya

perusahaan tersebut bergerak dibidang selain tata busana (*fashion*), pegawai negeri dan masa menunggu.

Jadi berdasarkan tabel tersebut amaka diketahui pula bahwa alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia industri dan usaha baik di instansi pemerintah, mandiri (berwirausaha), bekerja pada perusahaan yang relevan dengan bidang keahlian dan keterampilan maupun perusahaan swasta lainnya sebesar 339 alumni (80,33%). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi sebesar 69 alumni (16,35%) dan yang dalam masa menunggu hanya sebesar 14 alumni (3,32%).

Dari tabel tersebut pula, maka yang dianggap telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidah keahlian dan keterampilan adalah bagi mereka yang bekerja secara mandiri dan yang bekerja pada perusahaan swasta relevan yaitu sebesar 297 alumni (70,38%). Dan sisanya sebesar 125 alumni (29,62%) dianggap belum mendapat penempatan yang sesuai dengan bidah keahlian dan keterampilan.

Tabel 4.2
Penyebaran Dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN 3 Malang
Bidang Keahlian Tata Kecantikan
Tahun 2002-2006 (%)

Tahun	Jumlah Tamatan		Pegawai Negeri		Mandiri		Swasta Relevan		Swasta Lain		Kuliah		Masa Menunggu	
2002	30	100%	-	0%	2	6,67%	17	56,66%	3	10%	2	6,67%	6	20%
2003	31	100%	-	0%	2	6,45%	15	48,39%	5	16,13%	5	16,13%	4	12,9%
2004	29	100%	-	0%	15	51,73%	8	27,59%	2	6,89%	4	13,79%	-	0%
2005	30	100%	-	0%	3	10%	25	83,33%	-	0%	2	6,67%	-	0%
2006	38	100%	-	0%	15	39,47%	12	31,59%	6	15,78%	5	13,16%	-	0%
Total	158	100%	0	0%	37	23,42%	77	48,73%	16	10,13%	18	11,39%	10	6,33%

Sumber : Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa 37 alumni (23,42%) tamatan (Alumni) SMKN3 Malang telah mandiri yaitu dengan berwirausaha sendiri, 77 alumni (48,73%) bekerja pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang tata kecantikan. 18 alumni (11,39%) melanjutkan keperguruan tinggi, Dan hanya sebagian kecil saja tamatan (Alumni) yang bekerja pada perusahaan swasta lain yang tentunya perusahaan tersebut bergerak dibidang selain tata kecantikann, pegawai negeri dan masa menunggu.

Jadi berdasarkan tabel tersebut amaka diketahui pula bahwa alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia industri dan usaha baik di instansi pemerintah, mandiri (berwirausaha), bekerja pada perusahaan yang relevan dengan bidang keahlian dan keterampilan

maupun perusahaan swasta lainnya sebesar 130 alumni (82,28%). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi sebesar 18 alumni (11,39%) dan yang dalam masa menunggu hanya sebesar 10 alumni (6,33%).

Dari tabel tersebut pula, maka yang dianggap telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan adalah bagi mereka yang bekerja secara mandiri dan yang bekerja pada perusahaan swasta relevan yaitu sebesar 114 alumni (72,15%). Dan sisanya sebesar 44 alumni (27,85%) dianggap belum mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Tabel 4.3
Penyebaran Dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN 3 Malang
Bidang Keahlian Akomodasi Perhotelan
Tahun 2002-2006 (%)

Tahun	Jumlah Tamatan		Pegawai Negeri		Mandiri		Swasta Relevan		Swasta Lain		Kuliah		Masa Menunggu	
2002	57	100%	-	0%	4	7,01%	22	38,6%	16	28,07%	2	3,51%	13	22,81%
2003	34	100%	-	0%	1	2,94%	11	32,35%	6	17,65%	8	23,53%	8	23,53%
2004	65	100%	2	3,1%	12	18,46%	32	49,23%	8	12,31%	7	10,77%	4	6,13%
2005	61	100%	1	1,64%	10	16,40%	9	14,75%	29	47,54%	4	6,56%	8	13,11%
2006	61	100%	-	0%	-	0%	25	40,98%	29	47,54%	5	8,20%	2	3,28%
Total	278	100%	3	1,08%	27	9,71%	99	35,61%	88	31,66%	26	9,35%	35	12,59%

Sumber : Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat diketahui bahwa 27 alumni (9,71%) tamatan (Alumni) SMKN3 Malang telah mandiri yaitu dengan

berwirausaha sendiri, 99 alumni (35,61%) bekerja pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang akomodasi perhotelan. 26 alumni (9,35%) melanjutkan keperguruan tinggi, Dan hanya sebagian kecil saja tamatan (alumni) yang bekerja pada perusahaan swasta lain yang tentunya perusahaan tersebut bergerak dibidang selain akomodasi perhotelan, pegawai negeri dan masa menunggu.

Jadi berdasarkan tabel tersebut maka diketahui pula bahwa alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia industri dan usaha baik di instansi pemerintah, mandiri (berwirausaha), bekerja pada perusahaan yang relevan dengan bidang keahlian dan keterampilan maupun perusahaan swasta lainnya sebesar 217 alumni (78,06%). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi sebesar 29 alumni (9,35%) dan yang dalam masa menunggu hanya sebesar 35 alumni (12,59%).

Dari tabel tersebut pula, maka yang dianggap telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan adalah bagi mereka yang bekerja secara mandiri dan yang bekerja pada perusahaan swasta relevan yaitu sebesar 129 alumni (45,32%). Dan sisanya sebesar 152 alumni (54,68%) dianggap belum mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan

Dari jumlah itu dapat diketahui bahwa jumlah alumni yang mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan

keterampilan lebih kecil di bandingkan dengan jumlah alumni yang yang belum mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dari hasil wawancara dengan petugas penelusuran alumni SMKN 3 Malang tanggal 1 Agustus 2007 menyatakan bahwa “ hal ini disebabkan karena persaingan yang ketat dari banyaknya alumni-alumni dibidang keahlian perhotelan dan pariwisata. Dan harus diketahui alumni SMKN 3 Malang harus bersaing juga dengan alumni perguruan tinggi seperti UNMER pariwisata, alumni UNIBRAW. Ditambah lagi laju kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia menurun, hal ini sangat berdampak pada alumni termasuk SMKN 3 Malang namun walau bagaimanapun SMKN 3 Malang masih tetap yang terbaik, terbukti dengan banyaknya prestasi dibidang akomodasi perhotelan baik tingkat propinsi maupun nasional “.

Tabel 4.4
Penyebaran Dan Penempatan Tenaga Kerja Alumni SMKN 3 Malang
Bidang Keahlian Tata Boga
Tahun 2002-2006 (%)

Tahun	Jumlah Tamatan		Pegawai Negeri		Mandiri		Swasta Relevan		Swasta Lain		Kuliah		Masa Menunggu	
2002	95	100%	-	0%	35	36,84%	20	21,05%	15	15,79%	7	7,37%	18	18,95%
2003	68	100%	-	0%	20	29,41%	28	41,18%	2	2,94%	15	22,06%	3	4,41%
2004	62	100%	1	1,61%	20	32,26%	11	17,74%	6	9,68%	17	27,42%	7	11,29%
2005	92	100%	-	0%	15	16,3%	40	43,48%	20	21,75%	12	13,04%	5	5,44%
2006	98	100%	-	0%	40	40,82%	30	30,61%	11	11,23%	12	12,24%	5	5,1%
Total	415	100%	1	0,24%	130	31,33%	129	21,08%	54	13,01%	63	15,18%	38	9,16%

Sumber : Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa 130 alumni (31,33%) tamatan (Alumni) SMKN3 Malang telah mandiri yaitu dengan berwirausaha sendiri, 129 alumni (21,08%) bekerja pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang tata boga seperti café, restoran, perusahaan catering, dll. 63 alumni (15,18%) melanjutkan keperguruan tinggi, dan hanya sebagian kecil saja tamatan (alumni) yang bekerja pada perusahaan swasta lain yang tentunya perusahaan tersebut bergerak dibidang selain tata kecantikann, pegawai negeri dan masa menunggu.

Jadi berdasarkan tabel tersebut amaka diketahui pula bahwa alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia industri dan usaha baik di instansi pemerintah, mandiri (berwirausaha), bekerja pada perusahaan yang relevan dengan bidang keahlian dan keterampilan maupun perusahaan swasta lainnya sebesar 314 alumni (65,66%). Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi sebesar 63 alumni (15,18%) dan yang dalam masa menunggu hanya sebesar 38 alumni (9,16%).

Dari tabel tersebut pula, maka yang dianggap telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan adalah bagi mereka yang bekerja secara mandiri dan yang bekerja pada perusahaan swasta relevan yaitu sebesar 259 alumni (62,41%). Dan sisanya sebesar 156 alumni (37,59%) dianggap belum mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Tabel 4.5
Penyebaran Dan Penempatan Tenaga Kerja
Alumni SMKN 3 Malang
Tahun 2002-2006 (%)

Program Keahlian	Jumlah Tamatan		Pegawai Negeri		Mandiri		Swasta Relevan		Swasta Lain		Kuliah		Masa Menunggu	
Tata Busana	422	100%	4	0,95%	245	58,06%	52	12,32%	38	9%	69	16,35%	14	3,32%
Kecantikan	158	100%	-	0%	37	23,42%	77	48,73%	16	10,13%	18	11,39%	10	6,33%
Perhotelan	278	100%	3	1,08%	27	9,71%	99	35,61%	88	31,66%	26	9,35%	35	12,59%
Tata Boga	415	100%	1	0,24%	130	31,33%	129	31,08%	54	13,01%	63	15,18%	38	9,16%
Total	1273	100%	8	0,63%	439	34,48%	357	28,04%	196	15,4%	176	13,83%	97	7,62%

Sumber : Data Penelusuran Tamatan SMKN 3 Malang Yang Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa program keahlian tata busana memiliki jumlah tamatan yang paling banyak yaitu 422 siswa, dan memiliki jumlah tamatan yang mandiri paling banyak yaitu 245 siswa yang mencapai 58,06%. Namun memiliki jumlah tamatan yang paling sedikit yang bekerja pada swasta relevan (perusahaan yang bergerak dibidang tata busana).

Program keahlian kecantikan memiliki jumlah tamatan yang paling sedikit. Namun program keahlian kecantikan memiliki jumlah persentase terbesar tamatan yang bekerja pada perusahaan swasta yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yaitu 48,73%.

Sementara itu program keahlian perhotelan memiliki jumlah tamatan paling banyak bekerja pada perusahaan swasta lain, yang mana perusahaan tersebut bergerak diluar bidang keahlian perhotelan yaitu 31,66 %.

Sedangkan program keahlian tata boga memiliki jumlah tamatan yang paling banyak kedua setelah program keahlian tata busana yaitu 415 siswa dan menduduki peringkat dua tamatan yang bekerja secara mandiri setelah tamatan program tata busana, yaitu sebesar 31,33 %.

Berdasarkan tabel 4.5 pula maka dapat dihitung jumlah alumni yang mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan yaitu 796 alumni (62,53%). Sedangkan belum mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan adalah 477 alumni (37,47%).

Namun dari seluruh alumni (tamatan) SMKN 3 Malang yang sudah dapat memasuki dunia industri atau usaha sebesar baik yang mandiri (berwirausaha), bekerja di instansi pemerintah, bekerja di perusahaan yang relevan dengan keahlian dan keterampilan maupun di perusahaan swasta lainnya sebesar 1000 alumni (78,55%).

Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh informasi bahwa alumni yang bekerja pada perusahaan lain memiliki alasan bahwa “untuk menjadi seorang wirausaha tidaklah mudah, persaingan semakin ketat apalagi di kota besar seperti Malang, selain itu untuk mendapatkan modal usaha juga sulit, walaupun ada memiliki bunga yang tinggi (Siska Nurhasanah-Alumni SMKN 3 Malang tahun 2002-Tata Busana)“.

Alasan lain dikemukakan oleh Yusuf, alumni SMKN 3 Malang tahun 2004 program keahlian Tata Boga menyatakan bahwa “bekerja pada

perusahaan lain karena pendapatan lebih pasti daripada berwirausaha sendiri”.

Adapun Enta alumni SMKN 3 Malang tahun 2002 program keahlian Tata Boga dan Intan alumni SMKN 3 Malang tahun 2003 program keahlian Akomodasi Perhotelan lebih memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi dengan alasan “untuk menambah dan memperdalam wawasan, selain itu untuk mendapatkan gelar”.

C. Pembahasan

Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan suatu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia industri dan usaha (Dir. Dikmenjur, www.pikiran-rakyat.com).

Jadi sangat diharapkan sekali bila siswa-siswa SMKN 3 Malang setelah tamat sekolah dapat memasuki dunia kerja. Hal ini sangat sesuai dengan Visi SMKN 3 Malang untuk menghasilkan tenaga kerja atau pekerja mandiri kelas menengah berkelas internasional (Data Sekunder: Profile SMKN 3 Malang).

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat mendeskripsikan bahwa alumni SMKN 3 Malang setelah menempuh pendidikan selama 3 tahun dan telah memiliki keahlian dan keterampilan di bidang tertentu serta

memiliki pengalaman kerja dari PSG (Pendidikan Sistem Ganda) atau yang biasa dikenal dengan sebutan “magang”, memiliki tujuan yang berbeda-beda. Dari semua alumni SMKN 3 Malang, ada alumni yang bekerja dan adapula yang melanjutkan ke perguruan tinggi.

Adapun alumni yang dapat memasuki dunia usaha dan industri baik yang bekerja di instansi pemerintah, mandiri (wirausaha), perusahaan swasta relevan dan perusahaan swasta lainnya sebanyak 1000 orang. Jumlah ini merupakan jumlah dari total jumlah tamatan selama kurun waktu 5 tahun. Dan jumlah ini 78,55% lebih tinggi dibandingkan dengan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi sebanyak 176 orang (13,83%) dan 97 orang (7,62%) dalam masa menunggu.

1000 orang (78,55%) merupakan jumlah yang cukup tinggi, mengingat semakin beratnya persaingan di dalam dunia kerja, dunia usaha dan industri saat ini, seperti yang dituturkan oleh Ibu Dra. Istianah “saat ini persaingannya cukup ketat, karena ada beberapa SMKN di Malang yang telah membuka program keahlian tata busana. Apalagi diperkirakan pada tahun 2010 jumlah SMKN dan SMUN itu berbanding 10:10. dan saat ini jumlah SMKN di Malang ada 7 SMK belum lagi dengan keberadaan SMK swasta”.

Namun dapat kita ketahui pula bahwa jumlah tamatan tidak sama antara satu program keahlian satu dengan program keahlian yang lainnya

bahkan dari tahun ke tahun jumlah tamatan mengalami naik-turun.

Menurut informasi yang peneliti peroleh dari Ibu. Ana Isro'I adalah

"Jumlah ini memang sesuai dengan penerimaan siswanya dan hal ini telah menjadi ketetapan dan kebijakan tersendiri. Penyebab naik turunnya jumlah siswa salah satunya adalah ada beberapa siswa yang putus sekolah dalam setiap tahunnya, karena sekolah di SMKN 3 Malang itu berbeda dengan sekolah di SMU. Sekolah di SMKN 3 Malang membutuhkan waktu yang banyak untuk belajar dan praktikum".

Sedangkan Ibu Erna Tungga Dewi selaku Wakil Kepala Sekolah

bagian humas menambahkan bahwa :

"Sebenarnya begini, jumlah siswa itu memang berbeda-beda karena input siswa (penerimaan siswa) pada tahun ajaran baru itu telah ditetapkan oleh "wagu" pemerintah kota Malang. Dan ketetapan tersebut juga berlaku untuk SMK-SMK yang lain yang ada di kota Malang. . Perlu saya tambahkan dari pendapat Ibu. Ana Isro'i bahwa hal ini terkait dengan input dan outputnya. Penyebab tidak sesuainya input dan output bukan hanya sebatas putus sekolah, karena putus sekolah ini memiliki makna yang luas. Dan penyebab lain dari turunnya atau tidak sesuainya input dan output karena faktor ekonomi yang mana sekolah di SMK khususnya SMKN 3 Malang membutuhkan biaya yang tidak sedikit mengingat banyaknya praktikum. Atau tidak mampunya siswa dalam mengikuti pelajaran yang jadwalnya begitu banyak dan padat. Faktor fisik juga merupakan salah satu faktor penyebab tidak sesuainya input dan output. Nah, karena ketidakmampuan tersebut maka siswa itu berhenti di tengah jalan."

Peneliti sendiri juga pernah mengalami dan merasakan belajar di SMKN 3 Malang. Peneliti merasakan waktu yang ada lebih banyak digunakan untuk belajar dan praktikum. Ketika suatu tugas praktikum tidak dapat diselesaikan di sekolah maka tugas tersebut harus dilanjutkan di rumah. Ditambah lagi jam belajar di SMKN 3 Malang lebih banyak dibandingkan dengan SMU, yang mana di SMKN 3 Malang jam pelajaran

berakhir pukul 15.00 bahkan di hari jumat sekalipun. Sementara di SMU jam belajar berakhir pukul 13.00. Namun dari banyaknya waktu yang tersita untuk belajar dan praktikum. Peneliti saat ini dapat merasakan hasilnya, peneliti telah membuka usaha sendiri sama halnya dengan beberapa alumni SMKN 3 Malang yang lainnya.

Dari 1000 orang alumni yang tersebar dalam dunia kerja (usaha dan industri) yang telah mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan sebanyak 796 orang (62,53%). Jumlah tersebut terbagi ke dalam dua kelompok mandiri dan kelompok swasta relevan. Yang dimaksud dengan swasta relevan yaitu sebuah perusahaan yang usahanya bergerak di bidang yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan alumni (tamatan). Untuk kelompok PN (Pegawai Negeri) di anggap belum mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan karena terbatasnya kemampuan peneliti dalam menggali data, selain itu juga karena belum ada data yang membuktikan bahwa mereka telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dan alasan ini bisa menjadi kesempatan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Kelemahan lainnya terletak pada metode penelusuran tamatan SMKN 3 Malang yang sangat sederhana dengan pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada alumni yang kurang terinci. Seperti yang dituturkan oleh Ibu Erna Tungga Dewi bahwa :

“metode penelusuran ada 2 yaitu kuisioner dan via telepon. Metode kuisioner dilakukan sebelum siswa lulus. Penelusuran ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui keinginan siswa setelah lulus dari SMKN 3 Malang. Sedangkan metode via telepon dilakukan setelah siswa lulus dari SMKN 3 Malang. Penelusuran ini bertujuan untuk memastikan kegiatan alumni (tamatan) SMKN 3 Malang”.

Sementara Ibu Endang selaku petugas penelusuran alumni (tamatan) SMKN 3 Malang mengatakan bahwa

“Tidak ada metode khusus dalam pendataan tamatan. Metode dalam penelusuran ini sangat sederhana, kita melakukan sensus melalui telepon dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sederhana pula, seperti : (1) Apakah anda sudah bekerja?, (2) Dimanakah anda bekerja?, (3) Apakah kegiatan anda saat ini?, (4) Apakah anda melanjutkan ke perguruan tinggi?”.

Selanjutnya Ibu Endang menambahkan

“setelah diketahui kegiatan alumni (tamatan) tersebut, maka kita mulai mengelompokkan mereka ke dalam kelompok PN, mandiri, swasta relevan, swasta lain, melanjutkan ke PT dan masa menunggu. Setelah itu kita menghitung jumlahnya dan menggambar grafik”.

Menurut peneliti, dari data-data hasil penelitian dapat diketahui alumni yang telah mendapat penempatan kerja yang sesuai dan yang belum mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Dan yang di anggap belum mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan adalah kelompok swasta lain, melanjutkan ke PT dan masa menunggu yang mencapai jumlah 477 orang (37,47%).

Jumlah tersebut lebih kecil dibandingkan dengan alumni yang telah mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang

keahlian dan keterampilan yang mencapai 62,53%. Selama penelitian peneliti telah melakukan observasi ke beberapa dunia usaha dan industri seperti Rieel tailor, Saguanto F H, Jonathan Salon, Trio Indah Hotel dan Padi Resto Galeri.

Peneliti tidak melakukan observasi ke seluruh dunia usaha dan industri yang bekerjasama dengan SMKN 3 Malang, karena peneliti menganggap jumlah tersebut sudah mewakili dari seluruh alumni yang telah bekerja di perusahaan swasta yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan alumni SMKN 3 Malang. Selain itu, tujuan observasi itu sendiri adalah untuk memastikan apakah alumni SMKN 3 Malang sudah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Hasil dari observasi tersebut peneliti dapat melihat bahwa alumni SKMN 3 Malang telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Peneliti dapat melihat bahwa alumni SMKN 3 Malang telah terampil menggunakan peralatan perusahaan, mereka mengetahui fungsi dari masing-masing peralatan perusahaan. Mereka juga terampil menjalankan prosedur pelaksanaan tugas. Dan mereka bisa menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan formal di SMKN 3 Malang.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa memberikan tugas, wewenang atau jabatan sesuai dengan bidang

keahlian dan keterampilan sangat penting, bahkan Islam juga menganjurkan agar menyerahkan tugas kepada ahlinya, hal ini sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Bukhori

Alumni Smkn 3 Malang memang pantas mendapatkan penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan, karena alumni SMKN 3 Malang telah memiliki bekal berupa keahlian dan keterampilan di bidang tertentu. Perlu diketahui pula bahwa semua program keahlian di SMKN 3 Malang memiliki keunggulan dan keistimewaan masing-masing seperti yang dituturkan oleh Ibu Endang Wiwik, Bsc. "semua jurusan di sekolah ini baik, bagus. Setiap jurusan memiliki keunggulan dan keistimewaan masing-masing. Dan SMKN 3 Malang ini tetap menjadi sekolah yang di favoritkan masyarakat". Jadi karena adanya keunggulan dan keistimewaan dari masing-masing jurusan menjadikan alumni SMKN 3 Malang siap untuk memasuki dunia kerja, usaha dan industri. Apalagi bila melihat prospek kerja saat ini yang tidak dipegang sektor pertanian saja, namun sektor industri dan jasa. Dan SMKN 3 Malang merupakan sekolah pariwisata yang nantinya alumni dapat bekerja di sektor industri dan jasa baik bekerja di instansi perusahaan, bekerja secara mandiri (wirausaha) maupun bekerja pada perusahaan swasta.

Memang membangun sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas dari bawah sangatlah tepat bila dimulai dari SMK khususnya SMKN 3 Malang. Karena sekolah di SMKN 3 Malang tidak hanya

mendapatkan teori, tetapi mempraktikkan teori tersebut. Selain itu keberadaan SMK khususnya SMKN 3 Malang telah ikut berpartisipasi dalam menekan jumlah pengangguran, karena siswa-siswa SMK khususnya SMKN 3 Malang telah siap untuk memasuki dunia kerja, dunia usaha dan industri yang tentunya dengan harapan akan mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Kondisi tersebut diperkuat dengan opini Direktur pembinaan SMK Depdiknas Joko Sutrisno bahwa “peran SMK sangat signifikan dalam upaya menciptakan tenaga kerja terampil yang dapat bekerjasama dengan sektor usaha, tetapi lebih jauh lagi diharapkan sekolah kejuruan mampu menghasilkan wirausahawan atau juraga-juragan kecil mandiri. Kualitas SMK akan merefleksikan kualitas tenaga kerja Indonesia yang perlu terus dibangun untuk ditingkatkan keunggulan kompetitif ekonomi Indonesia” (www.suarapembaruan.com)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh beberapa kesimpulan mengenai penyebaran dan penempatan tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang, yaitu sebagaimana berikut :

1. Penyebaran tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang periode tahun 2002-2006 yang dapat memasuki dunia usaha atau industri sudah cukup tinggi yaitu 78,55 % mengingat banyaknya persaingan baik dari SMK negeri maupun dari SMK swasta. Dari jumlah itu ada tenaga kerja alumni yang memilih bekerja secara mandiri sebanyak 439 (34,48%). Ada pula yang bekerja pada instansi pemerintahan (pegawai negeri), sebanyak 8 (0,63%) alumni, perusahaan swasta yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan sebanyak 357 (28,04%) alumni, serta bekerja pada perusahaan lain yang bergerak di luar bidang keahlian dan keterampilan sebanyak 196 (15,4%) alumni. Selain itu alumni yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi sebanyak 76 (13,83%) alumni dan yang dalam masa menunggu sebanyak 97 (7,63%) alumni.
2. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebanyak 796 orang (62,55%) alumni SMKN 3 Malang periode tahun 2002-2006 telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan

keterampilan. Dan dari hasil observasi ke beberapa dunia usaha dan industri maka dapat diketahui bahwa alumni SMKN 3 Malang telah mendapat penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan. Mereka telah menerapkan pendidikan formal ke dalam dunia kerja. Mereka telah terampil menggunakan peralatan perusahaan. Mereka juga terampil menjalankan prosedur pelaksanaan tugas.

B. Saran-saran

Dengan adanya hasil penelitian yang diperoleh pada bab sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran-saran kepada pihak SMKN 3 Malang. Adapun saran-saran sebagaimana berikut :

1. Melihat dari analisa secara keseluruhan dijelaskan bahwa penyebaran tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang yang dapat memasuki dunia usaha atau industri belum menyeluruh maka sebaiknya lebih meningkatkan mutu (kualitas) keahlian dan keterampilan. Mengevaluasi penyebab belum menyeluruhnya alumni yang masuk ke dunia usaha atau industri.
2. Menyalurkan alumni SMKN 3 Malang yang dalam tahapan masa menunggu ke dunia usaha atau industri yang telah bekerja sama dengan SMKN 3 Malang.

3. SMKN 3 Malang lebih mengembangkan unit usaha yang dimiliki sehingga unit usaha tersebut bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang dan dengan demikian dapat mengurangi jumlah alumni yang dalam tahapan masa menunggu dan alumni yang bekerja pada swasta lain yang tentunya tidak sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan karena sangat disayangkan sekali apabila mereka tidak bisa menerapkan pendidikan formalnya kedalam dunia kerja.
4. Menentukan strategi pemasaran tentang alumni SMKN 3 Malang, agar lebih banyak perusahaan yang tertarik dengan tenaga kerja alumni SMKN 3 Malang
5. Mengevaluasi alumni yang masih dalam masa menunggu. Harusnya SMKN 3 Malang memiliki standard jangka waktu masa menunggu, kerana masa waktu tersebut juga menentukan kualitas dari alumni SMKN 3 Malang. Karena sebagai Sekolah Menengah Kejuruan tidak seharusnya memiliki tamatan yang masih menganggur dalam waktu yang lama.

Demikian kesimpulan dan saran-saran yang dapat peneliti kemukakan semoga dapat memberikan manfaat bagi SMKN 3 Malang dan pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Soejono. 1999. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineke Cipta.
- Al Qur'anulkarim
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional . *Pengangguran Naik 2,5 Juta orang*. 20 Maret 2007. www.perpustakaan.bappenas.go.id
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya. Erlangga University Press.
- Buku Glosirum Ketenagakerjaan. Pusdatinaker. *Istilah Umum Ketenagakerjaan*. www.nekertrans.com
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Dinas Informasi dan Komunikasi Pemda Jatim. *Program Pendidikan Kejuruan 2005-2006 Prioritas Peningkatan Akses*. 22 Juli 2007. www.jatim.go.id
- Faisal, Sanapiah. 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang. YA 3 Malang.
- Faustino, E. Gomes. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Andi Offset.
- Flippo, B. Edwin. 1984. *Manajemen Personalialia Jilid I*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Isjoni. *Artikel:SMK dan Permasalahannya*. 4 November 2003. www.jatim.go.id
- James Af. Stoner. 1996. *Manajemen Jilid II*. Jakarta. Prenhallindo.
- Lilik, Ignatius. *Pebdidikan Yang Melahirkan Pengangguran Intelektual*. 1 Mei 2007. www.suarapembaruan.com

- Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat. *Laporan Menkokesra Tentang Pencapaian Dalam Bidang Kesejahteraan rakyat dan Fokus Kebijakan tahun 2007*. Jakarta, 21 Desember 2006. www.menkokesra.go.id
- Muhajir, H. *SMK Belum Mampu Mendukung Masyarakat dan Industri?*. 2 Oktober 2006. www.pikiran-rakyat.com
- Nangoi, Ronald. 1996. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- PB. Triton. 2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Qardawi, Yusuf. 2001. *Peran nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta. Robbani Press.
- Rahman, Afzalur. 1996. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*. Yogyakarta. PT. Dana Bhakti Waqaf.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Schuller, S. Randall dan Jackson, E. Susan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21 Edisi Keenam Jilid II*. Jakarta. Erlangga.
- Siagian, P. Sondang. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- SMKN 3 MALANG. *Sejarah SMKN 3 Malang*. 16 April 2007. www.smkn3-malang.or.id
- Silalahi, Levi. *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009*. Minggu 13 Juli 2004, 00:18 WIB. www.tempointeraktif.com
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kera Islam*. Jakarta. Gema Insani Press.

Lampiran

DATA HASIL WAWANCARA

- T. Apakah yang dimaksud dengan PN, mandiri, swasta relevan, swasta lain, melanjutkan PT dan masa menunggu?
- J. Yang dimaksud dengan istilah-istilah tersebut adalah antara lain:
- 1) PN adalah pegawai negeri yang mana tamatan atau lulusan tersebut bekerja di instansi pemerintah.
 - 2) Mandiri yaitu tamatan yang membuka usaha sendiri atau biasa disebut dengan wirausaha.
 - 3) Swasta relevan yaitu tamatan yang bekerja diperusahaan atau industri yang mana industri tersebut bergerak dibidang yang telah sesuai dengan jurusan tamatan.
 - 4) Swasta lain yaitu tamatan yang bekerja diperusahaan atau industri yang mana industri tersebut bergerak diluar bidang jurausan tamatan.
 - 5) Melanjutkan PT yaitu mereka yang melanjutkan pindidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi (kuliah).
 - 6) Masa menunggu yaitu mereka (tamatan) yang sedang menunggu baik menunggu panggilan kerja maupun menunggu hasil pengumuman masuk ke prerguruan tinggi.

(Sumber : Ibu. Ana Isro'i, 1 Agustus 2007)

- T. Mengapa setiap jurusan jumlah tamatannya berbeda-beda?
- J. Hal ini memang sesuai dengan penerimaan siswa dan hal ini sudah menjadi ketetapan dan kebijakan tersendiri. Apalagi laporan data ini sudah diketahui oleh Bu. Supartini sebagai kepala sekolah.

(Sumber : Ibu. Ana Isro'i, 1 Agustus 2007)

- T. Berdasarkan data hasil penelusuran, mengapa jumlah siswa tamatan itu tidak tetap dalam setiap tahunnya? Misalkan jurusan tata busana pada tahun 2002 sebanyak 97 orang, tahun 2003 sebanyak 65 orang dan seterusnya?
- J. Sekali lagi saya tegaskan bahwa hal ini telah menjadi ketetapan sekolah yang menyesuaikan dengan penerimaan siswa. Masalah naik turunnya memang ada beberapa penyebab seperti adanya siswa yang putus sekolah, karena sekolah di SMK itu berbeda dengan sekolah di SMU. Sekolah di SMK membutuhkan waktu yang banyak untuk belajar dan praktikum.

(Sumber : Ibu. Ana Isro'i, 1 Agustus 2007)

T. Bagaimana perkembangan SMKN 3 Malang saat ini?

J. *Perkembangannya sangat bagus sekali, SMKN 3 Malang juga telah merangkul (bekerjasama) dengan perusahaan luar negeri seperti Malaysia, Brunai Darussalam, dan Kwait. SMKN 3 Malang juga sedang membangun hotel disebelah utara sekolah ini yang dulu lapangan tenis. Prestasi yang diraih siswa-siswa SMK juga banyak sekali baik tingkat kotamadya, propinsi dan nasional.*

(Sumber : Endang Wiwik, Bsc.)

T. Jurusan apa yang paling baik di SMKN 3 Malang yang mana jurusan tersebut adalah jurusan yang diunggulkan?

J. *Semua jurusan di SMKN 3 Malang itu baik, bagus. Karena setiap jurusan memiliki keunggulan dan keistimewaan masing-masing. Dan SMKN 3 Malang ini tetap menjadi yang terbaik dan yang di favoritkan dari SMK-SMK yang lain.*

(Sumber : Endang Wiwik, Bsc.)

T. Bagaimana persaingan SMK yang ada di Malang sekarang?

J. *Saat ini persaingannya cukup ketat, mengingat ada beberapa SMK Negeri yang telah membuka jurusan tata busana seperti SMKN 2 Malang. Ditambah lagi telah berdiri SMKN baru ang juga membuka jurusan tata busana. Apalagi diperkirakan pada tahun 2010 jumlah SMKN jauh lebih besar dibanding SMU. Dan saat ini jumlah SMKN di Malang ada 12 SMK belum lagi dengan keberadaan SMK swasta. Dari jumlah itu saja sudah terlihat bahwa peminat SMK sangat banyak sekali maka dapat diketahui pula persaingannya juga ketat dan berat.*

(Sumber : Dra. Istianah, 15 Juni 2007)

T. Apa yang di maksud dengan kelas wirausaha?

J. *Kelas wirausaha merupakan kelas spesial (Special Class) dan mbak (peneliti)tentunya sudah tidak asing lagi dengan kelas wirausaha. yang jelas kelas tersebut lebih banyak praktiknya.*

(Sumber : Rita Kiswa Dewi, 6 Agustus 2007)

T. Di dalam brosur ini banyak sekali prestasi-prestasi yang telah diraih, tapi mengapa saya perhatikan jurusan tata busana tidak lagi meraih juara baik

tingkat propinsi maupun tingkat nasional, padahal tahun 1999-2002 memegang juara I tingkat Nasional?

- J. Hal ini karena pembimbingnya Bu. Kristin (Responden). Sementara itu sistem belajar kita masi sama dengan yang kemarin-kemarin. Dan kita tidak mengetahui kalau di sana, di luar lawan kita (SMK lain) belajar lebih keras bahkan sampai ada yang memanggil pengajar Asing (dari luar negeri). Tapi semua itu sudah di atur oleh yang di Atas, yang mana hari ini kita menang besok kita kalah, kita kan tidak tau, semua sudah ada skenarionya. Namun kekalahan ini telah terganti dengan meraihnya saya (Responden) juara I tingkat Nasional dalam pelaksanaan tuga pendidikan dan pelatihan di Jakarta. Setiap kompetisi itu kan pasti ada yang menang dan ada yang kalah.*

(Sumber : Kristiningbintari, 6 agustus 2007)

- T. Metode apa yang digunakan dalam melakukan penelusuran atau pendataan tamatan SMKN 3 Malang?

- J. Tidak ada metode khusus, namun metode dalam penelusuran ini sangat sederhana sekali, kita melakukan sensus via telepon dengan mengajukan beberapa pertanyaan. Kita menelpon satu per satu siswa tersebut.*

(Sumber : Bu. Endang (petugas penelusuran tamatan), 6 Agustus 2007)

- T. Pertanyaan-pertanyaan apa sajakan yang diajukan kepada tamatan untuk mendapatkan data yang sedemikian rupa?

- J. Pertanyaan yang diajukan juga cukup sederhana yaitu:*

- 1) Apakah anda sudah bekerja?*
- 2) Dimanakan anda bekerja?*
- 3) Apa kegiatan anda saat ini?*
- 4) Apakah anda melanjutkan ke perguruan tinggi?*

(Sumber : Bu. Endang (petugas penelusuran tamatan), 6 Agustus 2007)

- T. Berapa lam waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelusuran tamatan hingga pembuatan laporan?

- J. Cukup lama karena harus satu per satu melakukan pendataannya. Apalagi jumlah tamatan yang tidak sedikit. Belum lagi menjumlah, mengelompokkan, menentukan relevan atau tidak relevan hingga harus membuat grafik.*

(Sumber : Bu. Endang (petugas penelusuran tamatan), 6 Agustus 2007)

Mengetahui,
Waka Bagian Humas

Erna Tungga Dewi

Catatan:

Data hasil wawancara berikut merupakan tambahan dari jawaban tentang penyebab naik-turunnya jumlah siswa SMKN 3 Malang dan metode penelusuran Alumni SMKN 3 Malang. Adapun datanya adalah sebagaimana berikut:

- T. Mengapa setiap jurusan jumlah tamatannya berbeda-beda?
- J. *Sebenarnya begini, jumlah siswa itu memang berbeda-beda karena input siswa (penerimaan siswa) pada tahun ajaran baru itu telah ditetapkan oleh "wagu" pemerintah kota Malang. Dan ketetapan tersebut juga berlaku untuk SMK-SMK yang lain yang ada di kota Malang.*

(Sumber : Ibu Erna Tungga Dewi, 4 September 2007)

- T. Berdasarkan data hasil penelusuran, mengapa jumlah siswa tamatan itu tidak tetap dalam setiap tahunnya? Misalkan jurusan tata busana pada tahun 2002 sebanyak 97 orang, tahun 2003 sebanyak 65 orang dan seterusnya?

J. *Perlu saya tambahkan dari pendapat Ibu. Ana Isro'i bahwa hal ini terkait dengan input dan outputnya. Penyebab tidak sesuainya input dan output bukan hanya sebatas putus sekolah, karena putus sekolah ini memiliki makna yang luas. Dan penyebab lain dari turunnya atau tidak sesuainya input dan output karena faktor ekonomi yang amna sekolah di SMK khususnya SMKN 3 Malang membutuhkan biaya yang tidak sedikit mengingat banyaknya praktikum. Atau tidak mempunya siswa dalam mengikuti pelajaran yang jadwalnya begitu banyak dan padat. Faktor fisik juga merupakan salah satu faktor penyebab tidak sesuainya input dan output. Nah, karena ketidakmampuan tersebut maka siswa itu berhenti di tengah jalan.*

(Sumber : Ibu Erna Tungga Dewi, 4 September 2007)

T. Metode apa yang digunakan dalam melakukan penelusuran atau pendataan tamatan SMKN 3 Malang?

J. *Perlu saya tambahkan pula, metode penelusuran alumni (tamatan) juga dilakukan dengan kuisisioner. Namun metode ini kamu lakukan sebelum mereka lulus. Hal ini untuk mengetahui kemanakah dan apa yang akan dilakukan siswa-siswa setelah lulus dari SMKN 3 Malang. Dan metode yang melalui via telepon tersebut dilakukan setelah siswa-siswa tersebut lulus, hal ini untuk memastikan apa saja kegiatan alumni (tamatan) SMKN 3 Malang.*

(Sumber : Ibu Erna Tungga Dewi, 4 September 2007)

T. Pertanyaan-pertanyaan apa sajakan yang diajukan kepada tamatan untuk mendapatkan data yang sedemikian rupa?

J. *Untuk apa yang telah dijawab Ibu Endang tersebut merupakan pertanyaan yang diajukan melalui telepon, tapi pertanyaan kuisisioner terkait dengan pertanyaan awal yang jawab oleh Ibu Ana Isro'i yaitu sebagaimana berikut:*

Apa yang anda lakukan setelah lulus dari SMKN 3 Malang?

1. Ingin bekerja sebagai Pegawai Negeri
2. Ingin berwirausaha (bekerja secara mandiri)
3. Bekerja pada perusahaan swasta yang bergerak di bidang yang sesuai dengan program keahlian
4. bekerja pada perusahaan swasta lain yang bergerak di luar bidang

program keahlian

5. Ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi (kuliah)
6. Menunggu. Kalau diterima kerja anda akan bekerja dan kalau diterima kuliah maka anda akan kuliah

(Sumber : Ibu Erna Tungga Dewi, 4 September 2007)

Lampiran

PEDOMAN OBSERVASI

No	Pernyataan	Sesuai	Belum sesuai
1	Apakah alumni ditempatkan pada suatu tugas yang sesuai dengan pendidikan formal		
2	Apakah alumni cukup berpengalaman di bidangnya		
3	Apakah kesehatan moral dan fisik alumni telah mendukung tugas dan jabatan		
4	Apakah pekerjaan alumni sudah sesuai dengan usianya		
5	Apakah mereka telah terampil menggunakan peralatan perusahaan		
6	Apakah alumni terampil dalam menjalankan prosedur tugas		
7	Apakah alumni dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti		
8	Apakah alumni menerapkan ilmu dari pendidikan formal ke dalam pekerjaan		

Lampiran

DEPARTEMEN AGAMA
Universitas Islam Negeri Malang
Jalan Gajayana 50 Malang, Telp (0341) 555354

Bukti Konsultasi

Nama : Ulfia Lailatul Kiptiyah
NIM : 03220091
Pembimbing : Jamal Lulail Yunus, SE., MM
Judul : Analisa Penyebaran dan Penempatan Tenaga Kerja
Alumni Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 3
Malang

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tanga
1	5 Maret 2007	Penyerahan proposal	
2	10 Maret 2007	ACC proposal	
3	14 April 2007	Revisi setelah seminar	
4	15 Mei 2007	ACC revisi proposal	
5	23 Juli 2007	Konsultasi BAB I, II, III	
6	13 Agustus 2007	ACC BAB I, II, II dan konsultasi BAB IV & V	
7	29 Agustus 2007	Revisi BAB IV & V	
8	7 September 2007	ACC Skripsi	

Malang, 7 September 2007

Mengetahui:
Dekan,

Drs. H A. Muhtadi Ridwan, MA

NIP. 150 231 828

