

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Efektivitas Pelayanan

1. Teori Efektivitas Pelayanan

Menurut Wenas et al. (2021) efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat kebermanfaatan atau ketepatan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Secara umum, efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu target baik dari segi jumlah, mutu, maupun waktu berhasil diwujudkan dan memberikan hasil yang signifikan dalam suatu proses atau kegiatan (Mulyadi, 2021). Efektivitas organisasi merupakan ukuran sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Berdasarkan literatur dari Gibson et al. (2012), indikator efektivitas dapat dirinci menjadi:

- a) Produktivitas: Tingkat output atau hasil yang dihasilkan organisasi dalam menjalankan fungsinya.
- b) Adaptabilitas: Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan pasar.
- c) Kepuasan Penerima Layanan: Tingkat kepuasan stakeholder (misalnya pelanggan, karyawan, atau peserta layanan) terhadap kinerja organisasi.
- d) Pencapaian Hasil: Tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Tingkat efektivitas mencerminkan keberhasilan

berdasarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Semakin dekat hasil suatu kegiatan dengan tujuan yang diharapkan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya.

Sementara itu, pelayanan dapat dimaknai sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pihak lain yang dilakukan dengan menjunjung tinggi kualitas layanan. Pelayanan tersebut mencakup kebutuhan internal maupun eksternal dari pihak penerima layanan dan diselenggarakan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan bersama. Agar dapat menciptakan kepuasan, penyedia layanan harus memberikan pelayanan secara optimal, dengan mutu yang tinggi dan sesuai ekspektasi para penerima manfaat (Nuruliana, 2023).

Untuk mengevaluasi sejauh mana pelayanan dalam suatu organisasi dinyatakan efektif, menurut Harahap (2018) terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan menurut:

1. Waktu Pelayanan

Kecepatan dan ketepatan waktu dalam memberikan layanan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kerja organisasi. Meskipun persepsi terhadap kecepatan bisa berbeda antar individu, waktu tetap menjadi tolok ukur objektif terhadap responsivitas suatu pelayanan.

2. Tingkat Kecermatan

Akurasi atau ketelitian dalam memberikan layanan juga merupakan ukuran efektivitas yang penting. Kesalahan dalam

proses pelayanan, meskipun terjadi dalam waktu yang singkat, cenderung menurunkan penilaian dari pelanggan terhadap kualitas layanan yang diberikan.

3. Gaya atau Cara Pemberian Layanan

Cara penyedia layanan berinteraksi dengan pengguna jasa turut memengaruhi efektivitas pelayanan. Gaya pemberian layanan yang tidak sesuai dengan harapan atau kenyamanan pelanggan dapat menyebabkan ketidaksesuaian dan mengurangi nilai pelayanan, meskipun aspek lainnya telah terpenuhi.

4. Prinsip-Prinsip Pelayanan

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2004, pelaksanaan pelayanan publik harus berlandaskan pada sejumlah asas penting, di antaranya adalah efisiensi, transparansi, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban. Sejalan dengan itu, Dye (2013) dalam pemikiran mengenai *good governance* menekankan pentingnya prinsip transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas dalam tata kelola publik. Ketiga prinsip tersebut memiliki keterkaitan erat dengan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Bursa Kerja Khusus (BKK) memiliki tanggung jawab strategis dalam memberikan pelayanan kepada siswa SMK, terutama dalam membantu mereka mendapatkan pekerjaan, termasuk di sektor publik. Agar fungsi pelayanan BKK dapat terlaksana secara optimal, maka

pelaksanaannya harus mengacu pada prinsip-prinsip dasar pelayanan publik yang sesuai dengan gagasan *good governance* sebagaimana dikemukakan oleh Dye. Adapun prinsip-prinsip tersebut mencakup:

1. Efisiensi

BKK dituntut untuk mengelola informasi lowongan kerja serta penyelenggaraan pelatihan secara efisien, sehingga dapat menjangkau lebih banyak siswa dengan hasil yang maksimal dalam waktu dan sumber daya yang terbatas.

2. Transparansi

Proses rekrutmen kerja, termasuk penyampaian informasi, harus dilakukan secara terbuka dan jelas. Hal ini memungkinkan siswa dan mitra perusahaan memahami alur seleksi, persyaratan, serta tahapan yang harus dilalui.

3. Aksesibilitas

BKK harus memastikan bahwa layanan yang diberikan dapat diakses oleh seluruh siswa, termasuk yang tinggal di wilayah terpencil. Informasi lowongan kerja perlu disampaikan melalui berbagai saluran, baik daring maupun luring, untuk menjamin pemerataan akses.

4. Akuntabilitas

Seluruh aktivitas BKK harus dapat dipertanggungjawabkan kepada berbagai pemangku kepentingan, seperti pihak sekolah, perusahaan mitra, dan masyarakat. Akuntabilitas ini penting untuk menjamin kualitas layanan dan efektivitas penyaluran lulusan ke dunia kerja dapat terus dievaluasi secara berkelanjutan.

Sedangkan menurut Dwiyanto (2006), pelayanan publik yang efektif harus memperhatikan aspek responsivitas, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hambatan pelayanan publik dapat muncul karena keterbatasan sumber daya, koordinasi yang lemah, serta sistem birokrasi yang kaku. Hambatan-hambatan tersebut akan menghambat optimalisasi pelayanan dan berdampak pada rendahnya kepuasan pengguna layanan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan, modal sumber daya manusia menempati posisi sentral sebagai komponen kritis yang menggerakkan seluruh mekanisme perusahaan. Afandi (2018) menegaskan bahwa kapasitas manusia bersifat dinamis dan determinan dalam struktur organisasi, mengingat mereka berperan sebagai perancang strategi, eksekutor operasional dan pengarah pencapaian objektif perusahaan. Nawawi (2015) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai entitas fungsional yang bertransformasi menjadi aset terukur sekaligus motor penggerak utama dinamika organisasi.

Dari perspektif manajerial, Mangkunegara (2016) mengartikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi sistematis yang mencakup perancangan, integrasi koordinasi, implementasi, serta evaluasi terhadap proses rekrutmen, pengembangan kapabilitas, sistem remunerasi, sinergi antar divisi, hingga terminasi hubungan kerja, dengan tujuan mengoptimalkan kinerja organisasi. Sementara itu, Priansa (2016)

menambahkan bahwa konsep manajemen sumber daya manusia merupakan kerangka sinergis antara metodologi ilmiah dan seni aplikatif dalam memanfaatkan potensi manusia dan sumber daya pendukung secara optimal demi mencapai target spesifik.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa esensi manajemen sumber daya manusia terletak pada optimalisasi kapasitas tenaga kerja melalui peningkatan kualitas produktivitas, sehingga selaras dengan visi dan misi organisasi.

Efektivitas operasional suatu organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan kapabilitas SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, penguatan kualitas individu melalui program pengembangan berkelanjutan menjadi sangat penting. Mondy & Martocchio (2016) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan inisiatif terstruktur untuk meningkatkan kompetensi profesional dan kinerja organisasi melalui pelatihan teknis, edukasi formal, serta pengayaan keterampilan strategis. Priansa (2016) pula menegaskan konsep ini sebagai proses transformasi kapasitas intelektual dan emosional karyawan agar mampu mengemban tanggung jawab lebih kompleks, sekaligus mengurangi ketergantungan organisasi pada rekrutmen eksternal.

Lebih lanjut, pengembangan SDM bertumpu pada prinsip pemenuhan kebutuhan akan peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keahlian teknis (*technical skill*), dan kemampuan adaptif (*adaptive capability*) agar karyawan mampu berkontribusi secara maksimal.

Implementasinya dapat direalisasikan melalui skema pengembangan karir, program edukasi bertingkat, dan pelatihan berbasis kompetensi, yang bertujuan untuk menciptakan ekosistem kerja berkelanjutan tanpa bergantung pada penambahan sumber daya eksternal.

2.1.3 Bursa Kerja Khusus (BKK)

1. Pengertian Bursa Kerja Khusus

Menurut Ma'rufiati et al. (2024) Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah unit kerja yang berada di sekolah menengah kejuruan dan perguruan tinggi yang menyediakan fasilitas bagi para lulusan untuk menyalurkan lulusannya langsung ke dunia kerja, sesuai dengan deskripsi Bursa Kerja Khusus. Bursa Kerja Khusus (BKK), secara khusus merupakan Unit kerja sekolah yang disebut Bursa Kerja Khusus menawarkan banyak hal yang menjanjikan untuk mengarahkan lulusan.

Menurut Widiyarso & Utama (2021) bahwa pengertian bursa kerja khusus berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. KEP- 4587/BP/1994 yaitu bursa kerja khusus adalah bursa kerja di Satuan Pendidikan Menengah, di Satuan Pendidikan Tinggi, dan di Lembaga Pelatihan yang melakukan kegiatan memberikan informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, memberi penyuluhan dan bimbingan jabatan serta penyaluran dan penempatan pencari kerja.

Berdasarkan Peraturan PER.07/MEN/IV/2008 yang dikutip Setiyani (2020), Bursa Kerja Khusus (BKK) merupakan institusi

layanan penempatan tenaga kerja yang beroperasi di lingkungan pendidikan menengah dan tinggi. Fungsi utamanya adalah menjembatani hubungan antara Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan industri. Tujuan BKK meliputi:

1. Mempertemukan lulusan SMK dengan peluang kerja;
2. Memberikan layanan sesuai bidang masing-masing divisi dalam BKK;
3. Menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta;
4. Mengembangkan jiwa kewirausahaan lulusan melalui program pelatihan.

Menurut Kemendikbud yang dikutip dari Santoso & Miyono (2023), ruang lingkup BKK mencakup empat kegiatan utama:

1. Pengumpulan data lulusan;
2. Penyebaran informasi lowongan kerja;
3. Pemberian bimbingan karir yang mencakup penyuluhan, strategi memasuki dunia kerja, dan teknik melamar pekerjaan yang efektif.
4. Fasilitasi penempatan kerja. BKK juga memiliki kewenangan untuk memberikan pendampingan komprehensif dalam mempersiapkan lulusan menghadapi dunia profesional.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa BKK merupakan unit khusus di SMK yang bertugas memfasilitasi lulusan dalam memperoleh informasi lowongan kerja dari mitra industri sekaligus menyalurkan mereka ke perusahaan yang sesuai dengan kompetensi

keahlian. Fungsi strategis BKK mencakup penyediaan data lulusan, penghubung dengan dunia industri, dan peningkatan daya saing lulusan melalui pelatihan dan pembinaan kewirausahaan.

1. Landasan Hukum Bursa Kerja Khusus

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- c. Perjanjian kerjasama antara Depdikbud dengan Depnaker RI nomor 076/U/1993 dan nomor KEP.214/MEN/1993 tentang pembentukan bursa kerja dan panduan penyelenggaraan bursa kerja di satuan pendidikan menengah dan tinggi.
- d. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja No. KEP-1907/PPTK-PPK/X/2018 mengenai Petunjuk Teknik Bursa Kerja Khusus.
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

2. Tujuan Bursa Kerja Khusus

Menurut Dhany (2024) tujuan dengan adanya Bursa Kerja Khusus pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan yaitu sebagai berikut:

- a. Mempertemukan tamatan dengan dunia usaha dan dunia industri.
- b. Memberikan pelayanan kepada lulusan SMK terkait dengan penyaluran ke dunia kerja.
- c. Sebagai wadah dalam melakukan pelatihan kepada lulusan berdasarkan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.

d. Sebagai tempat dalam menanamkan jiwa wirausaha pada diri setiap lulusan melalui sebuah pelatihan.

3. Peran Bursa Kerja Khusus

Bursa Kerja Khusus (BKK) memiliki peran penting dalam mempersiapkan lulusan SMK melalui serangkaian kegiatan yang terstruktur. Pertama, BKK menyelenggarakan penyuluhan untuk memperkenalkan fungsi, manfaat, dan mekanisme kerja lembaga ini kepada siswa dan lulusan. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan pemahaman tentang peran BKK sebagai mediator antara sekolah dengan dunia industri. Kedua, BKK memberikan bimbingan karir yang mencakup identifikasi potensi diri, penyusunan rencana karir, serta pengembangan sikap profesional sesuai tuntutan pasar kerja. Ketiga, BKK mengadakan pengenalan dunia kerja melalui simulasi lingkungan kerja, kunjungan industri, atau interaksi langsung dengan praktisi, sehingga lulusan dapat memahami dinamika, budaya, dan ekspektasi di lapangan.

Berdasarkan Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep. 4587/BP/1994, BKK di lembaga pendidikan menengah memiliki tugas dan wewenang yang mencakup: pendaftaran dan pendataan lulusan pencari kerja, pengumpulan informasi lowongan pekerjaan dari mitra industri, pemberian bimbingan untuk mengidentifikasi bakat dan minat siswa sesuai kebutuhan pengguna tenaga kerja, penghimpunan data perusahaan dan PJTKI di wilayah kerja BKK, penawaran tenaga kerja kepada industri,

pengiriman calon pekerja sesuai permintaan, verifikasi hasil penempatan kerja, pencetakan formulir administrasi ketenagakerjaan, penyaluran tenaga kerja dalam negeri, kerja sama dengan PJTKI untuk penempatan ke luar negeri, serta penerimaan informasi lowongan kerja resmi dari Kantor Wilayah atau Dinas Tenaga Kerja setempat.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas BKK

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dari BKK diantaranya adalah Komunikasi, Sumber daya, struktur organisasi dan SOP (*Standard Operating Procedure*) (Yelia, 2023):

1. Komunikasi

Komunikasi memegang peran sentral dalam memastikan keberhasilan program. Komunikasi yang efektif antara BKK dengan siswa membantu meningkatkan pemahaman tentang pentingnya lembaga ini dalam mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja. Dengan menyampaikan manfaat dan peluang yang ditawarkan BKK, siswa menjadi lebih termotivasi untuk aktif memanfaatkan layanan yang tersedia. Selain itu, kerja sama yang erat dengan dunia usaha dan industri juga memerlukan komunikasi yang baik.

Hal ini memudahkan koordinasi, membangun kemitraan berkelanjutan, dan memastikan kesesuaian program BKK dengan kebutuhan pasar kerja. Melalui komunikasi yang transparan, informasi terkait permintaan industri, jenis pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan dapat disalurkan secara akurat.

Komunikasi juga membuka ruang untuk umpan balik dari semua pihak, yang kemudian digunakan untuk mengevaluasi kebijakan dan melakukan perbaikan berkelanjutan. Tak kalah penting, komunikasi yang baik membantu mengelola perubahan dalam implementasi kebijakan BKK, memastikan seluruh pemangku kepentingan memahami dan beradaptasi dengan dinamika baru.

2. Sumber Daya Manusia

Ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, seperti guru dengan keterampilan memadai, sangat berpengaruh pada kualitas bimbingan karir, pelatihan, dan penyiapan siswa menghadapi persyaratan pasar kerja. Selain SDM, ketersediaan sumber daya keuangan dan teknologi juga mendukung operasional BKK. Dana yang memadai memungkinkan penyelenggaraan pelatihan vokasi, kunjungan industri, atau pembuatan materi promosi, sementara teknologi memperlancar proses pendataan, seleksi, dan koordinasi dengan mitra industri.

3. *Standard Operating Procedure* (SOP)

SOP berperan sebagai panduan operasional yang mengatur langkah-langkah teknis secara sistematis, mulai dari pendataan lulusan hingga penempatan kerja. Dengan adanya SOP, proses kerja menjadi lebih efisien karena setiap tahapan terdokumentasi dengan baik, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan produktivitas. SOP juga menetapkan standar

kualitas layanan yang konsisten, memastikan BKK memberikan pelayanan optimal baik kepada siswa maupun mitra industri. Kombinasi struktur organisasi yang solid dan SOP yang terukur menciptakan transparansi dalam seluruh kegiatan BKK, membangun kepercayaan dari semua pihak yang terlibat.

5. Indikator Keberhasilan Bursan Kerja Khusus

Berikut penjelasan indikator keberhasilan Bursa Kerja Khusus (BKK) menurut Tim SED-TVET (2016) antara lain yaitu:

a. Penyediaan Layanan Informasi Ketenagakerjaan yang Relevan

BKK dianggap berhasil jika mampu memberikan akses informasi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, potensi, dan analisis jabatan lulusan SMK. Informasi ini harus akurat, terupdate, dan mudah diakses oleh alumni, sehingga memudahkan mereka dalam menemukan peluang kerja yang relevan dengan bidang keahlian. Misalnya, BKK perlu menyaring dan menyajikan lowongan yang sesuai dengan jurusan siswa, seperti teknik mesin, akuntansi, atau desain grafis, disertai deskripsi tugas dan persyaratan yang jelas.

b. Database Lulusan SMK yang Valid dan Terstruktur

Keberhasilan BKK ditandai dengan tersedianya basis data lulusan SMK yang lengkap, mencakup kualifikasi keahlian, pengalaman praktik kerja industri (prakerin), sertifikasi, serta preferensi kerja. Database ini harus mudah diakses oleh dunia usaha/industri (DU/DI) untuk memenuhi kebutuhan rekrutmen. Contohnya,

perusahaan dapat mencari calon tenaga kerja (canaker) berdasarkan spesialisasi atau lokasi, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien dan terarah.

c. Laporan Keterserapan Lulusan di DU/DI

BKK wajib menyusun laporan periodik tentang persentase lulusan SMK yang terserap di dunia kerja. Laporan ini mengukur sejauh mana kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan industri. Data keterserapan juga menjadi bahan evaluasi bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, misalnya dengan merevisi kurikulum atau menambah praktik kerja lapangan.

d. Penelusuran Status Alumni secara Berkala

BKK harus melakukan penelusuran data alumni secara rutin untuk memetakan kondisi lulusan, seperti:

1. Yang sudah bekerja di DU/DI.
2. Yang berwirausaha.
3. Yang melanjutkan pendidikan.
4. Yang belum bekerja.

Data ini membantu sekolah mengidentifikasi tantangan penyaluran lulusan dan merancang program pendukung, seperti pelatihan kewirausahaan atau beasiswa lanjutan.

e. Pengembangan Kerja Sama dengan DU/DI melalui MoU

Keberhasilan BKK tercermin dari banyaknya kerja sama dengan DU/DI yang diikat melalui Memorandum of Understanding (MoU). MoU tidak hanya mencakup rekrutmen tenaga kerja, tetapi juga

kolaborasi dalam pelatihan, magang, atau pengembangan kurikulum. Contohnya, perusahaan mitra dapat memberikan masukan untuk penyusunan materi pembelajaran atau menyediakan fasilitas praktik bagi siswa.

f. Pembentukan Ikatan Alumni dan Platform Komunikasi

BKK perlu membangun ikatan alumni yang kuat, misalnya melalui website atau grup media sosial, untuk memfasilitasi jejaring profesional. Platform ini menjadi sarana berbagi informasi lowongan kerja, pengalaman kerja, atau pelatihan lanjutan. Dengan adanya ikatan alumni, sekolah juga dapat memantau perkembangan karir lulusan dan menjadikan mereka sebagai mentor bagi siswa baru.

g. Sinkronisasi Kurikulum dan Pelatihan Soft Skill

Indikator utama lainnya adalah sinkronisasi kurikulum sekolah dengan kebutuhan DU/DI. Proses ini melibatkan validasi materi pembelajaran oleh industri untuk memastikan kesesuaian kompetensi lulusan. Selain itu, BKK harus menyelenggarakan pelatihan *soft skill* seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu, dengan menghadirkan narasumber dari perusahaan atau konsultan ahli. Contohnya, workshop tentang etos kerja atau simulasi wawancara kerja.

2.14 Penyaluran Lulusan ke Dunia Usaha dan Industri

Penyaluran lulusan merujuk pada proses sistematis yang diinisiasi setelah tahap finalisasi pendataan dan seleksi kandidat, bertujuan

memfasilitasi integrasi lulusan ke dalam pasar kerja sesuai kriteria kompetensi yang ditetapkan. Secara etimologis, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan "penyaluran" sebagai serangkaian prosedur operasional untuk mengalirkan atau mengarahkan sumber daya, sementara "lulusan" didefinisikan sebagai individu yang telah menyelesaikan seluruh persyaratan akademik pada institusi pendidikan tertentu.

Dalam paradigma pendidikan kejuruan, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tidak hanya diposisikan sebagai produk akhir (output), melainkan sebagai entitas transisi yang memerlukan intervensi institusional untuk memastikan transisi efektif ke dunia usaha dan industri (DUDI). Tanggung jawab ini membentuk bagian integral dari misi pendidikan vokasi, di mana keberhasilan institusi diukur melalui metrik kuantitatif berupa persentase penyerapan lulusan di sektor industri. Indikator ini merefleksikan keselarasan kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja serta efektivitas mekanisme penempatan karir.

Secara konseptual, penyaluran lulusan dapat didefinisikan sebagai proses bimbingan terstruktur untuk mengarahkan individu yang telah menyelesaikan studi formal ke dalam lapangan pekerjaan yang relevan, dengan mempertimbangkan kapabilitas individual dan spesifikasi permintaan industri. Tujuan utamanya adalah menciptakan keselarasan (*alignment*) antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan sektor ekonomi, sekaligus meminimalkan kesenjangan keterampilan (*skills mismatch*).

Pada umumnya, dalam rangka menyalurkan calon tenaga kerja atau lulusan jenjang pendidikan ke dunia usaha dan dunia industri terdapat prosedur yang harus diikuti, yaitu:

1. Proses Rekrutmen

Menurut Mondy et al. (2013), rekrutmen didefinisikan sebagai proses identifikasi kandidat berkualifikasi sesuai kebutuhan struktural organisasi. Dessler (2016) mempertegas definisi ini dengan menekankan rekrutmen sebagai aktivitas pencarian tenaga kerja potensial berbasis parameter kualifikasi yang telah ditetapkan. Sintesis dari kedua perspektif tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan fase krusial dalam manajemen SDM untuk memastikan kesesuaian (fit) antara kapabilitas kandidat dengan kebutuhan organisasi.

Dalam konteks Bursa Kerja Khusus (BKK), rekrutmen beroperasi sebagai respons institusional terhadap kebutuhan penyaluran lulusan SMK ke dunia kerja. Proses ini diaktivasi setelah BKK melakukan diseminasi informasi lowongan pekerjaan kepada lulusan, dengan tujuan memfasilitasi matching antara kompetensi lulusan dan permintaan industri.

2. Seleksi

Seleksi merupakan fase evaluasi multidimensional yang dilaksanakan pasca-rekrutmen untuk menentukan kandidat optimal berdasarkan kriteria kinerja (*performance-based criteria*). Ivancevich Masram & Mu'ah (2017) mendeskripsikan seleksi sebagai rangkaian prosedur objektif untuk memilih individu dengan keterampilan (*hard skills*) dan kemampuan (*soft skills*) yang paling relevan dengan kebutuhan posisi. Gomes (2018) menambahkan bahwa seleksi bersifat determinatif, yakni proses pengambilan keputusan penerimaan atau

penolakan kandidat berdasarkan analisis kualitatif-kuantitatif terhadap parameter yang telah distandardisasi. BKK berperan sebagai mediator dalam prosedur seleksi melalui dua mekanisme:

a) Seleksi Institusional

Dilaksanakan oleh BKK sebagai perwakilan sekolah, mencakup verifikasi dokumen dan penilaian kompetensi dasar.

b) Seleksi Industri

Dilakukan langsung oleh perusahaan melalui metode seperti tes psikometrik, wawancara teknis, atau assessment center.

Fase ini bertujuan meminimalkan asimetri informasi antara penyedia dan pencari tenaga kerja.

3. Penempatan Tenaga Kerja

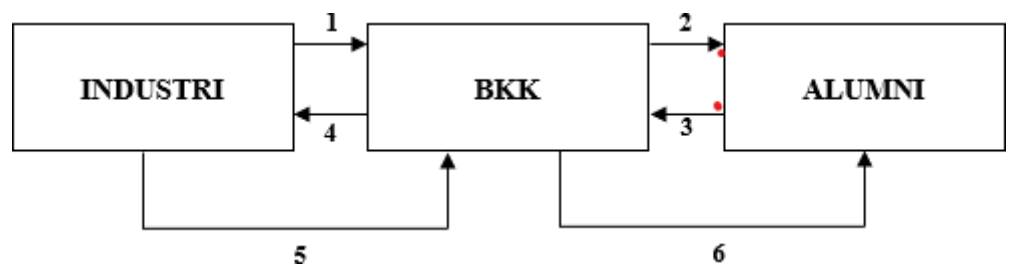
Penempatan lulusan merupakan tahap final dalam rantai penyaluran SDM, diatur secara legal melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 39 Tahun 2016 sebagai layanan sistematis untuk mengintegrasikan individu ke dalam ekosistem kerja yang sesuai. Hasibuan (2020) menekankan bahwa penempatan bukan sekadar alokasi spasial, melainkan strategi penugasan berbasis analisis kesesuaian kompetensi-individu dengan kompleksitas posisi (*competency-position congruence*). Implementasi penempatan oleh BKK melibatkan:

- a. Pemetaan ulang kompetensi lulusan pasca-seleksi;
- b. Koordinasi dengan industri untuk menentukan locus penempatan;
- c. Monitoring pasca-penempatan untuk mengevaluasi adaptasi

kandidat.

Proses ini merefleksikan prinsip *right person on the right place* , sekaligus menjadi indikator efektivitas sistem penyaluran lulusan.

Menurut Muhardiansyah (2010) pada buku Inovasi Dalam Sistem Pendidikan menjelaskan proses penyaluran lulusan melalui BKK adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Skema Penyaluran Tamatan Melalui BKK

Sumber: Buku Inovasi Dalam Sistem Pendidikan 2010 Proses Penyaluran Tamatan Melalui BKK.

Berdasarkan gambar bagan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. BKK menerima permintaan tenaga kerja dari pihak industri.
2. BKK memberi informasi lowongan kerja kepada alumni melalui pengumuman yang dipampang di sekretariat BKK.
3. Alumni mendaftarkan diri dan menyerahkan lamaran kerja kepada BKK.
4. BKK melakukan seleksi lamaran dan mengirimkan data lamaran kerja ke Perusahaan yang meminta.
5. Perusahaan menerima data lamaran kerja beserta berkas lamaran yang dikirim oleh sekolah setelah melakukan proses

seleksi di BKK. Jika sesuai akan dilakukan panggilan tes kerja dan seleksi oleh perusahaan. Hasil seleksi diserahkan kepada BKK.

6. Pihak sekolah/BKK mengumumkan hasil seleksi kepada alumni. BKK mencatat laporan dari alumni yang diterima ataupun yang tidak diterima pada data alumni.

Proses penyaluran lulusan melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) diawali dengan penerimaan permintaan rekrutmen tenaga kerja dari institusi perusahaan atau inisiatif BKK dalam mengidentifikasi peluang lowongan pekerjaan melalui berbagai sumber. Selanjutnya, BKK menyebarluaskan informasi lowongan tersebut kepada alumni melalui platform digital (media sosial, situs web) atau media fisik (papan informasi). Tahap berikutnya melibatkan penyelenggaraan proses rekrutmen untuk memaksimalkan partisipasi calon pelamar. Seleksi administratif dilakukan terhadap berkas lamaran yang diterima.

Aspek krusial dalam proses ini adalah penyesuaian kompetensi, potensi, dan minat kandidat dengan persyaratan posisi yang tersedia. BKK kemudian melakukan penempatan kerja melalui skema Antar Kerja, diikuti dengan pengiriman dokumen lamaran ke perusahaan mitra. Perusahaan melakukan seleksi lanjutan dengan dua opsi metodologi yaitu seleksi berbasis sekolah atau seleksi berbasis perusahaan, sesuai kebijakan pihak pengguna tenaga kerja. BKK melakukan tindak lanjut evaluatif untuk memantau hasil seleksi

perusahaan. Setelah perusahaan menyampaikan hasil akhir, BKK mengomunikasikan keputusan tersebut kepada alumni dan melakukan pendataan kuantitatif terhadap tingkat penyerapan lulusan di perusahaan terkait. Prosedur ini menegaskan peran BKK sebagai mediator strategis dalam meningkatkan kesesuaian (*job matching*) antara kapabilitas lulusan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini dirangkum dalam bentuk tabel untuk mempermudah analisis komparatif terhadap temuan-temuan yang telah dihasilkan. Penjelasan tersebut dirancang untuk mensistematisasi hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan konseptual maupun metodologis dengan fokus kajian saat ini. Melalui tabulasi data, kontribusi masing-masing studi terdahulu dapat diidentifikasi secara jelas, termasuk persamaan, perbedaan, serta celah penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar justifikasi akademis bagi pengembangan penelitian ini.

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

Nama Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Teori yang Digunakan	Analisis	Hasil Penelitian
Asiyah (2023)	Implementasi Program Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam Perencanaan Karir Siswa Kelas XII di SMK PGRI 2 Ponorogo	Indikator efektivitas pelayanan menurut Budiani (2007): ketepatan sasaran, tujuan, pemantauan, sosialisasi	Pendekatan kualitatif; evaluasi efektivitas program berdasarkan indikator	Tiga indikator (ketepatan sasaran, tujuan, pemantauan) efektif. Sosialisasi belum optimal. Hambatan: siswa keluar

				dari grup alumni, kurang prioritas petugas BKK, dan lowongan terbatas
Wiguna et al. (2023)	Efektivitas Penyediaan Informasi dan Penyaluran Tenaga Kerja (Studi Kasus BKK SMKN 1 Batam)	Efektivitas program (indikator: pencapaian tujuan, integrasi, adaptasi)	Metode deskriptif kualitatif; observasi dan wawancara	Pencapaian tujuan belum efektif; integrasi dan adaptasi dinilai efektif
Nurlaili (2022)	Manajemen Bursa Kerja Khusus di SMK Negeri 2 Samarinda dalam Penyaluran Lulusan ke Dunia Kerja	Teori manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi); analisis Miles & Huberman	Pendekatan kualitatif deskriptif; triangulasi teknik dan sumber	Tahapan manajemen BKK diterapkan namun belum maksimal; perlu peningkatan kerja sama dengan DU/DI, pemanfaatan website, dan pembaruan data alumni

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

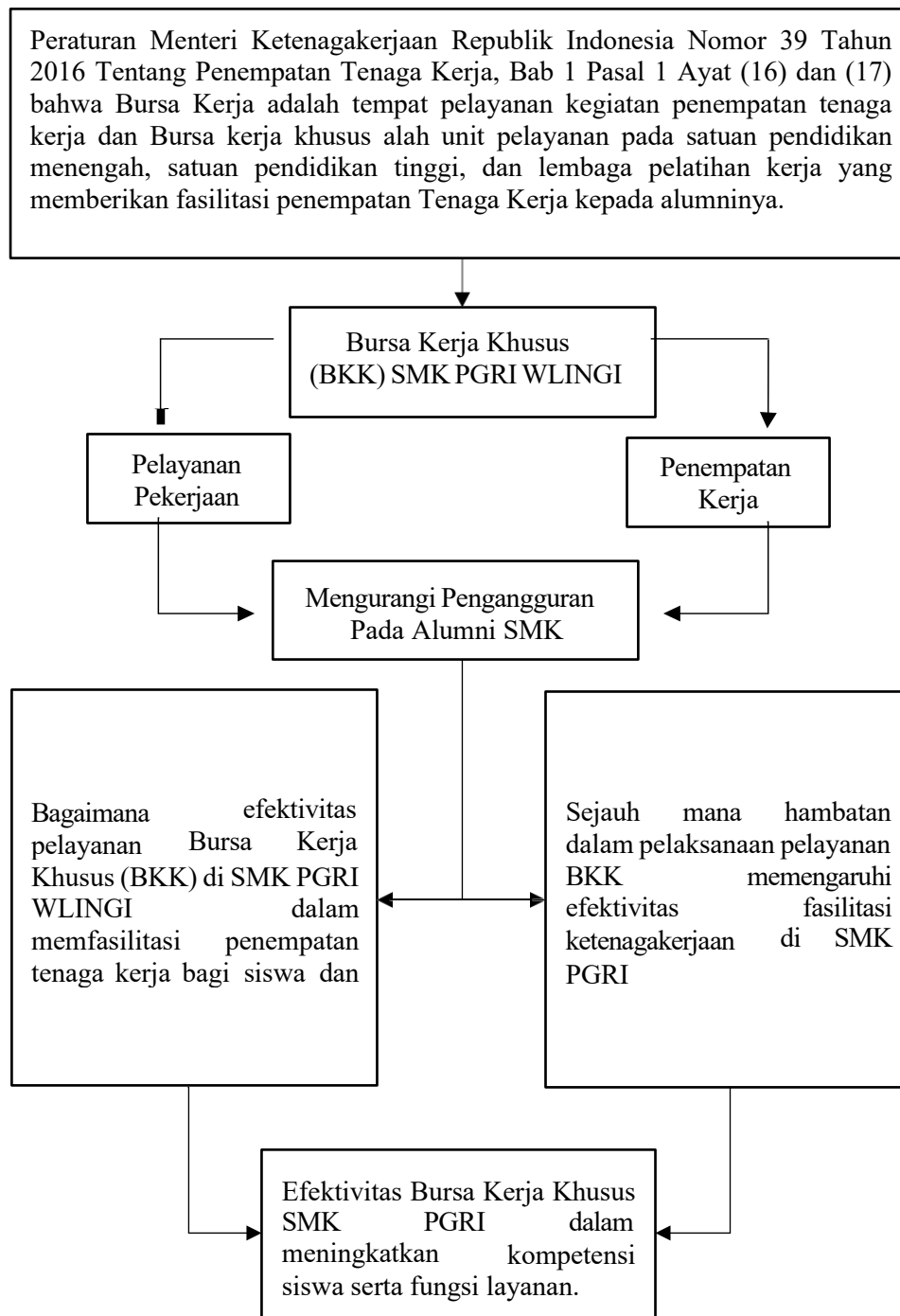
2.3 Kerangka Pemikiran

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan formal yang dirancang khusus untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja. Agar lulusan dapat langsung terserap di lapangan pekerjaan, peran aktif SMK sangat diperlukan, salah satunya melalui penyaluran lulusan ke Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI). Salah satu mekanisme yang digunakan adalah Bursa Kerja Khusus (BKK), sebuah lembaga penyalur tenaga kerja yang beroperasi di lingkungan pendidikan menengah kejuruan dan perguruan tinggi.

BKK memiliki peran penting dalam memfasilitasi penyaluran lulusan, di mana keberhasilannya sangat bergantung pada kolaborasi antara DU/DI, lulusan, dan SMK. Namun, dalam praktiknya, fungsi BKK masih belum optimal. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain kurangnya sosialisasi informasi lowongan pekerjaan, pengurus BKK yang merangkap sebagai guru normatif dan produktif, data lulusan yang tidak terupdate, minimnya bimbingan karir dan penyuluhan bagi siswa, serta ketidaksesuaian antara jumlah peminat dan kuota pekerjaan yang tersedia.

Di sisi lain, perusahaan seringkali kurang terbuka untuk bekerja sama dengan BKK, sementara lulusan cenderung kurang memanfaatkan BKK dalam mencari informasi pekerjaan. Rendahnya kepercayaan diri lulusan, jarak perusahaan yang jauh dari tempat tinggal, dan kurangnya dukungan orang tua juga menjadi hambatan. Optimalisasi fungsi BKK dalam menyalurkan lulusan merupakan tujuan yang harus dicapai untuk mengurangi tingkat pengangguran. Namun, masih terdapat kesenjangan antara harapan dan realitas, di mana BKK belum berfungsi secara optimal.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan fungsi BKK antara lain memperbaiki sistem pendaftaran dan pendataan lulusan, memperluas jaringan kerja sama dengan DU/DI, membentuk ikatan alumni, membuat website khusus BKK untuk menyebarkan informasi lowongan, memberikan bimbingan karir dan penyuluhan, mengadakan kunjungan industri, membentuk asosiasi BKK, serta menyelenggarakan pelatihan khusus untuk mempersiapkan lulusan memasuki dunia kerja. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan upaya untuk meningkatkan efektivitas BKK.

Tabel 2. 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Gambar yang ditampilkan merupakan kerangka pemikiran dari suatu penelitian yang berfokus pada evaluasi efektivitas program Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK PGRI WLINGI. Kerangka ini diawali dengan dasar hukum yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa Bursa Kerja dan Bursa Kerja Khusus merupakan unit pelayanan penempatan tenaga kerja yang dapat berada di satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja. BKK di SMK PGRI WLINGI berfungsi sebagai sarana pelayanan pekerjaan dan penempatan kerja yang bertujuan utama untuk mengurangi angka pengangguran pada alumni SMK.

Kerangka pemikiran ini kemudian mengarahkan pada dua fokus utama evaluasi. Pertama, bagaimana efektivitas pelayanan Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK PGRI WLINGI dalam memfasilitasi penempatan tenaga kerja bagi siswa dan alumni. Kedua, sejauh mana hambatan dalam pelaksanaan pelayanan BKK memengaruhi efektivitas fasilitasi ketenagakerjaan di SMK PGRI WLINGI. Dari kedua fokus tersebut, tujuan akhirnya adalah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas program BKK dalam meningkatkan kompetensi siswa serta fungsinya sebagai lembaga layanan ketenagakerjaan. Dengan demikian, kerangka pemikiran ini menyajikan alur logis hubungan antara keberadaan dan fungsi BKK dengan hasil yang diharapkan, yaitu peningkatan kompetensi siswa dan penurunan tingkat pengangguran alumni. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat apakah program yang dilaksanakan sudah berjalan efektif serta

memberikan dampak nyata bagi lulusan dalam memasuki dunia kerja.