
**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENGEMBANGKAN BURSA KERJA KHUSUS (BKK)
STUDI DESKRIPTIF DI SMK NEGERI 2 CIMAHI****R. Utami Sulistiani¹⁾, Asep Suryana²⁾, Nani Hartini³⁾**¹²³⁾Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan¹²³⁾Universitas Pendidikan IndonesiaCorrespondence Email: utamisulistiani@student.upi.edu

Received: Revised Accepted Available online

Abstract.

This research was titled "School principal's leadership strategy in developing a special job market (BKK) descriptive study at SMK Negeri 2 Cimahi". This study aims to determine the principal's leadership strategy in developing BKK. This study uses a descriptive method of qualitative approach. The data collection technique used is interviews and documentation studies. In carrying out the duties and functions of the BKK SMK Negeri 2 Cimahi refers to the decision of the Director General of Development and Placement of Domestic Workers Number: Kep-131 / DPPTKDN / XI / 2004 concerning Technical Guidelines for Special Peterinary Exchange. In carrying out his duties of the principal referring to the function of the Goldlim (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, Motivator) plus the Leader of Entrepreneur. The role of edification of leadership through the Educator function, namely facilitating the BKK coordinator to attend the technical guidance of BKK management and attending a meeting between BKK Chairperson, in addition to making a cooperation MoU with the company, coordinating with the Cimahi City Manpower Office and Ministry In the implementation there are several obstacles, including the lack of staff in BKK, policies that are not in one direction, parental permission, there are still graduates who are not ready to work, the existence of companies that want to recruit do not match the majors, the limitations of the school in accessing employment information, and age The recommendations for schools, especially to develop BKK, namely schools need to re-analyt the need for employees, especially for BKK staff, the school needs to convince students' parents that the Vocational School aims to create individuals who are ready to plunge into the business world / industry and have been equipped with certain competencies. Then the school can create a culture that is similar to the business of the business world / industrial world to improve the readiness of students to work.

Keyword: Leadership strategy, Special job market**1. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Danim 2012).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi bagi

keberhasilan suatu organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang berada di lembaga pendidikan formal yang merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 15 ayat 1 dan 2 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 bahwa: (1) Beban kerja Kepala Sekolah

sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan. (2) Beban kerja Kepala Sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, yaitu sebagai; educator (pendidik); manajer; administrator; supervisor (penyelia); leader (pemimpin); pencipta iklim kerja; dan wirausahawan;

Minnah dkk. (dalam Ismail, 2018 hlm.4) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak motor perubahan mempunyai peranan aktif dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga harus memiliki kemampuan sebagai leader. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik idealnya mampu mengelola semua sumber daya pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia. Proses mempengaruhi akan tercapai manakala personal sekolah melakukan kerjasama secara sinergi sebagai sebuah sistem yang kokoh untuk menguatkan kondisi lingkungan internal sekolah sehingga dapat bersinergi dengan pihak eksternal. Kepala sekolah berperan untuk menganalisa secara tepat berbagai kondisi lingkungan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal sekolah, sehingga bisa melahirkan strategi yang tepat untuk membawa sekolah yang diharapkan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010). Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

Saat ini kita sudah memasuki era Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan perkembangan yang sangat pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dalam berbagai dimensi kehidupan. Telah banyak terjadi lembaga besar yang berjatuh digantikan dengan munculnya lembaga-lembaga baru yang lebih inovatif dan kompetitif. Tidak terkecuali lembaga pendidikan saat ini juga menghadapi tantangan yang tidak mudah, terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Adapun beragam upaya peningkatan kualitas SMK telah tertuang dalam Inpres Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Revitalisasi SMK dalam rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia. Upaya yang dimaksud diantaranya pembuatan peta jalan pengembangan SMK, pengembangan dan penyesuaian kurikulum. Selain itu, inovasi pemenuhan dan peningkatan profesionalitas guru dan tenaga pendidik, kerjasama sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri maupun perguruan tinggi, peningkatan akses sertifikasi lulusan dan akreditasi SMK, serta pembentukan kelompok kerja pengembangan SMK.

Tingkat pengangguran pada lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tercatat paling tinggi diantara lulusan jenjang pendidikan lainnya. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Periode 2014-2019 Muhadjir Effendy memaparkan penyebabnya mulai dari daya serap industri yang tidak seimbang dengan jumlah lulusan SMK, hingga guru yang tidak menguasai bidang ajarnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi pada Tingkat SMK setiap tahunnya mengalami peningkatan.

BKK SMK merupakan salah satu komponen penting dalam mengukur keberhasilan pendidikan di SMK, karena BKK menjadi lembaga yang berperan mengoptimalkan penyaluran tamatan SMK dan sumber informasi untuk pencari kerja. Pemberdayaan BKK SMK merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sekolah yaitu sebagai bagian pembinaan terhadap proses

pelaksanaan kegiatan BKK SMK yang telah direncanakan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan SMK. BKK SMK merupakan salah satu komponen pelaksanaan pendidikan sistem ganda, karena tidak mungkin bisa dilaksanakan proses pembelajaran yang mengarah kepada kompetensi jika tidak ada pasangan industri/usaha kerja, sebagai lingkungan kerja dimana siswa belajar keahlian dan profesional serta etos kerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, SMK Negeri 2 Cimahi merupakan sekolah yang sedang berkembang, SMK Negeri 2 Cimahi secara operasional berdiri pada tahun 2007 dan mendapatkan izin operasional Bursa Kerja Khusus (BKK) pada tahun 2011. Dalam menghadapi persaingan revolusi industri 4.0 tentu saja memerlukan strategi yang tepat, dalam perumusan strategi sejatinya tidak akan terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin, agar dapat meningkatkan angka keterserapan lulusan SMK Negeri 2 Cimahi di Dunia Usaha dan Dunia Industri melalui pengembangan Bursa Kerja Khusus (BKK).

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) bertujuan untuk meningkatkan angka keterserapan lulusan di dunia usaha dan dunia industri, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pengetahuan bagi sekolah yang sedang mengembangkan BKK dan menjalin hubungan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri, kemudian penelitian ini berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) Studi Deskriptif di SMK Negeri 2 Cimahi".

Rumusan masalah diatas dapat dijabarkan menjadi pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Bursa Kerja Khusus (BKK) di SMK Negeri 2 Cimahi?
2. Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam

Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi?

3. Bagaimana Peran Edifikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi?
4. Apa saja faktor penghambat strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi?

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Djaslim Saladin menurutnya strategi dalam organisasi harus meliputi hal-hal berikut:

a. Adanya suatu rencana tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan bukan hanya tujuan jangka pendek, akan tetapi juga jangka menengah dan jangka panjang.

b. Untuk menyusun suatu strategi, diperlukan analisis terhadap lingkungan, baik lingkungan eksternal maupun internal, yaitu peluang dan ancaman/tantangan maupun kekuatan dan kelemahan organisasi. Hal ini penting untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi.

c. Perlunya suatu keputusan pilihan dan pelaksanaan yang tepat dan terarah guna mencapai tujuan organisasi.

d. Strategi dirancang untuk menjamin agar tujuan dan sasaran dapat dicapai melalui langkah-langkah yang tepat.

Selain itu juga menggunakan teori mengenai dimensi pengembangan kapasitas (Capacity Building) menurut Riyadi,2006 yaitu:

a. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada individu, dalam tingkatan ini aktivitas Capacity Building yang ditekankan adalah pada aspek membelajarkan individu dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam ruang lingkup penciptaan peningkatan keterampilan-keterampilan dalam diri individu, penambahan pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini, peningkatan tingkah laku untuk memberikan tauladan, dan motivasi.

b. Tingkatan dan dimensi pengembangan kapasitas pada organisasi terdiri atas sumber daya organisasi, budaya organisasi, ketatalaksanaan, struktur organisasi atau sistem pengambilan keputusan dan lainnya.

Selain itu juga ada Indikator keberhasilan Bursa Kerja Khusus (BKK) diatur oleh Direktorat Pembinaan SMK dalam Mengembangkan Kerjasama yang Efektif antara Lembaga Diklat Kejuruan dan Industri: Pedoman Pelaksanaan (2016, hlm. 30) yang dikembangkan oleh Tim Sustainable Economic Development through Technical and Vocational Education and Training (SED TVET) yaitu:

a. Tercapainya pelayanan informasi ketenagakerjaan pada tamatan SMK yang bermanfaat bagi alumni dalam memudahkan akses lowongan pekerjaan sesuai dengan relevansi kompetensi, potensi dan analisis jabatan (informasi lowongan kerja).

b. Adanya data tamatan SMK yang valid sesuai dengan kualifikasi alumni, sehingga akan mempermudah DU/DI dalam mengakses data dalam rangka pemenuhan calon tenaga kerja (canaker) di perusahaan (database tamatan).

c. Adanya data keterserapan tamatan SMK untuk mengetahui sejauh mana jumlah tamatan yang telah terserap di DU/DI (laporan keterserapan).

d. Adanya data penelusuran tamatan, untuk mengetahui keberadaan tamatan baik yang bekerja, wirausaha, melanjutkan pendidikan dan yang belum bekerja. Kegiatan ini dilakukan secara periodik.

e. Tercapainya pengembangan hubungan kerjasama dengan DU/DI yang dibuktikan dengan adanya MoU, baik berkaitan dengan proses rekrutmen maupun MoU dalam bidang yang lain.

f. Terjalinnnya hubungan alumni SMK dengan sekolah yang dibuktikan dengan terbentuknya ikatan alumni dari SMK tersebut (website alumni SMK)

g. Adanya sinkronisasi pembelajaran antara DU/DI dengan sekolah

sehingga ada kesamaan program pembelajaran yang ada di sekolah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan (adanya kegiatan sinkronisasi dan validasi kurikulum).

h. Adanya pembelajaran soft skill, sebagai bekal masuk dunia kerja dengan menghadirkan narasumber dari perusahaan atau biro konsultasi.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada masalah yang diteliti, maka desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berupaya memecahkan masalah yang ada dengan mengumpulkan data, mengolah data atau menganalisis data untuk bisa menarik kesimpulan dan membuat laporan mengenai keadaan yang ada pada organisasi tersebut.

Satori dan Komariah (2010, hlm. 22) mengemukakan bahwa Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Penelitian kualitatif dapat didesain untuk memberikan sumbangannya terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan.

Penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Artinya, data, fakta yang dihimpun berbentuk kata yang bersifat naratif atau gambar-gambar daripada angka-angka. Mendeskripsikan sesuatu berarti menggambarkan apa, mengapa dan bagaimana suatu kejadian terjadi. (Satori dan Komariah, 2010, hlm. 28)

Penentuan sumber data pada penelitian ini dilakukan secara purposive

sampling. Purposive sampling menurut Sugiyono (2013 hlm. 53 – 54) adalah:

“Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek. situasi sosial yang diteliti”. Dengan kata lain, peneliti memilih sampel yang mempunyai pengetahuan dan informasi tentang fenomena yang sedang diteliti.”

Berdasarkan pemaparan diatas, maka sumber data dan informasi penelitian diambil dari partisipan yang berhubungan dengan permasalahan atau fokus penelitian. Maka peneliti memutuskan yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Industri, dan Koordinator Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan studi dokumentasi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data agar memperoleh data yang lengkap. Teknik-teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2017 hlm. 114) mendefinisikan interview sebagai berikut. “a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”. Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Metode pengumpulan data melalui wawancara dalam penelitian kualitatif umumnya dimaksudkan untuk mendalami dan lebih mendalami suatu kejadian dan atau kegiatan subjek penelitian. oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif diperlukan suatu

wawancara mendalam (in-depth interview), baik dalam suatu situasi maupun dalam beberapa tahapan pengumpulan data. Wawancara pada dasarnya merupakan percakapan, namun percakapan yang bertujuan. Wawancara amat diperlukan dalam penelitian kualitatif, karena banyak hal yang tidak mungkin dapat diobservasi langsung, seperti perasaan, pikiran, motif, serta pengalaman masa lalu responden/informan. Oleh karena itu, wawancara dapat dipandang sebagai cara untuk memahami atau memasuki perspektif orang lain tentang dunia dan kehidupan sosial mereka. (Uhar Suharsaputra, 2014 hlm. 213-214)

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumen merupakan pelengkap dari penffunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, (Sugiyono, 2017 hlm. 124). Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. (Moleong, 2010 hlm. 217)

Menurut Guba dan Lincoln (1981:235) dalam Moleong dokumen dan record digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung-jawabkan seperti berikut ini.

1) Dokumen digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong.

2) Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian.

3) Berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks.

4) Relatif murah dan tidak sukar diperoleh, hanya membutuhkan waktu untuk mencari dan menemukannya.

5) Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi mereduksi data, menyajikan data, display data, menarik kesimpulan dan melaksanakan verifikasi (Nasution 1992, Moleong 1991).

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dalam mereduksi data, peneliti mengacu kepada teori yang berkaitan dengan pokok penelitian. Data hasil wawancara kemudian dikelompokkan berdasarkan pertanyaan yang sama, kemudian disimpulkan dan dikelompokkan dengan hasil studi dokumentasi untuk mendukung dan memperkuat pernyataan-pernyataan yang ada, kemudian dirangkum berdasarkan pertanyaan penelitian.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, selanjutnya data dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahan sehingga data mudah dipahami, dan informasi dapat tersampaikan dengan jelas. Data dirangkum berdasarkan pertanyaan penelitian kemudian dipaparkan dalam bentuk deskripsi.

3. Menarik Kesimpulan

Data yang telah disajikan dalam bentuk deskripsi disajikan dalam hasil penelitian dilengkapi dengan bukti-bukti lapangan, wawancara dan studi pendahuluan. Data yang diperoleh dibandingkan dengan landasan teori yang relevan sehingga menghasilkan kesimpulan serta saran terhadap permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2017 hlm.185) pengujian keabsahan data pada penelitian kualitatif meliputi uji, i (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (realibilitas), dan confirmability (obyektivitas).

Dikarenakan penelitian ini dilakukan oleh pemula, maka untuk mengetahui keabsahan data peneliti menggunakan uji kredibilitas yang disampaikan oleh Sugiyono, 2017 hlm. 185 antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan member check.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data dari beberapa sumber tersebut tidak bisa disamaratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah ditulis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan dalam (Sugiyono, 2017 hlm. 274).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi

Berdasarkan indikator keberhasilan Bursa Kerja Khusus yang diatur oleh Direktorat Pengembangan SMK dalam Mengembangkan Kerjasama yang Efektif antara Lembaga Diklat Kejuruan dan Industri: Pedoman Pelaksanaan, diperoleh hasil bahwa BKK SMK Negeri 2 Cimahi telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk pelayanan informasi ketenagakerjaan yang diberikan oleh Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi diantaranya sebagai berikut: Informasi ketenagakerjaan diperoleh dari perusahaan secara langsung, juga dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Pelayanan informasi ketenagakerjaan diberikan secara langsung kepada siswa oleh koordinator BKK, baik itu secara luring maupun daring. BKK berperan sebagai perantara antara siswa dengan perusahaan yang ingin melakukan rekrutmen. Selanjutnya untuk kegiatan pendataan lulusan yang terserap di dunia kerja dilakukan oleh koordinator BKK, sedangkan pendataan lulusan yang melanjutkan pendidikan dilakukan oleh guru BP/BK. Pendataan lulusan juga dilakukan menggunakan angket dalam rangka mendata keinginan siswa untuk bekerja, melanjutkan pendidikan atau berwirausaha. Proses pendataan keterserapan lulusan dilakukan sejak kegiatan rekrutmen di sekolah, karena adanya data jumlah lulusan yang diterima di

perusahaan tertentu. Untuk tahun 2020 sekolah berinovasi membuat e-penelusuran di website sekolah, untuk memudahkan proses pendataan alumni sehingga tidak perlu menunggu alumni untuk melaporkan langsung ke sekolah. Alumni SMK Negeri 2 Cimahi terikat dalam IKA SMK Negeri 2 Cimahi.

Kemudian dalam mengembangkan hubungan kerjasama sekolah dengan DU/DI, BKK melakukan berbagai cara, diantaranya; Menggunakan media surat dan e-mail untuk mengundang perusahaan agar melakukan rekrutmen di SMK Negeri 2 Cimahi. Sekolah berkoordinasi dengan Kementerian Perindustrian terkait perusahaan yang memungkinkan untuk menerima lulusan SMK. Sekolah melakukan MoU dengan perusahaan baik itu untuk kegiatan Praktik Kerja Industri (PRAKERIN) juga untuk kegiatan rekrutmen. Terkait sinkronisasi pembelajaran antara sekolah dengan DU/DI Pembelajaran di SMK Negeri 2 Cimahi telah disesuaikan dengan kebutuhan dilapangan, dengan mengikuti perkembangan di Dunia Usaha dan Dunia Industri. Sinkronisasi pembelajaran yang dilakukan yaitu pihak industri datang langsung ke sekolah untuk memberikan materi langsung kepada siswa. selain itu industri juga memberikan bantuan berupa alat/mesin untuk praktik siswa, agar siswa terbiasa dan dapat menyesuaikan saat di Dunia Usaha/Dunia Industri nanti. Kemudian untuk pembelajaran softskill diberikan kepada siswa saat kelas XII. Koordinator BKK dibantu oleh guru BP/BK dalam memberikan materi penajaman Bahasa Indonesia khususnya untuk membuat surat lamaran pekerjaan, selain itu juga materi tentang bagaimana menyiasati pada saat wawancara.

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi

Berdasarkan temuan penelitian kemudian disesuaikan dengan teori yang digunakan ditemukan bahwa dalam kegiatan analisis lingkungan internal dan eksternal sekolah yaitu melalui kegiatan monitoring

dan evaluasi pembelajaran tahun sebelumnya, maka didapatkan penilaian proses pembelajaran seperti kelebihan dan kekurangan dalam hal proses pembelajaran untuk menyusun strategi yang akan digunakan pada tahun ajaran selanjutnya.

Kemudian untuk pengambilan keputusan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Cimahi lebih bersifat fleksibel karena menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada, juga tetap memperhatikan kebijakan pendidikan yang berlaku. Proses penyusunan strategi dilaksanakan setiap empat tahun sekali. Proses penyusunan strategi melibatkan perwakilan tenaga pendidik, wakil kepala sekolah, ketua program jurusan, dan koordinator muatan nasional. Rencana tindakan dari strategi yang disusun oleh kepala sekolah dituangkan dalam rencana tahunan sekolah atau Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

3. Peran Edifikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi

Berdasarkan hasil temuan penelitian terkait peran edifikasi kepemimpinan melalui kegiatan pengembangan kapasitas atau Capacity Building. Pengembangan kapasitas pada individu yaitu kepala sekolah memberikan motivasi atau dorongan dengan memberi surat perintah kepada para guru terutama guru produktif kejuruan untuk mengikuti berbagai penataran atau pelatihan yang diinstruksikan oleh dirjen vokasi, dinas pendidikan serta program gubernur. Saat pandemi ini juga sering dilakukan pelatihan melalui video converence.

Kepala sekolah juga memberikan edukasi kepada guru sesuai dengan intruksi yang diberikan dinas pendidikan dan kementerian pendidikan bahwa seluruh proses pembelajaran diharapkan dilakukan secara daring, saat ini juga sedang dilaksanakan In House Taining tentang bagaimana guru memberikan pembelajaran dengan model daring, kemudian kita akan menyeragamkan atau meningkatkan lagi skill dari guru-guru agar pembelajaran daring yang

dilakukan oleh guru tepat sasaran agar tidak membuat anak bosan atau jenuh.

Tabel 1. Hasil teman Faktor Internal

No.	Faktor	Hasil Temuan
1.	Internal	1. Kurangnya staff yang ada di BKK, idealnya minimal koordinator/ ketua BKK dibantu oleh dua seksi, yaitu bagian identifikasi spesifikasi perusahaan yang membutuhkan, kemudian tim yang mewawancarai keseriusan siswa untuk bekerja.
2.	Eksternal	1. Kebijakan yang tidak dari satu arah, yaitu dari Kementerian Pendidikan, Kementerian Tenaga Kerja, dan Kementerian Perindustrian dan Perdagangan. 2. <i>Mindset</i> orangtua yang belum mengizinkan anaknya untuk bekerja di luar daerah. 3. Mental anak yang belum siap bekerja, masih ada anak yang mengundurkan diri. 4. Adanya perusahaan yang ingin merekrut lulusan tetapi tidak sesuai dengan jurusan. 5. Untuk jurusan yang berkaitan dengan IT (ilmu teknologi) sekolah kekurangan akses karena pasar kerjanya sedikit sedangkan persaingan ketat karena hampir setiap sekolah terdapat jurusan IT. 6. Dinas Tenaga Kerja mensyaratkan usia 18 tahun untuk bekerja, kemudian anak SMK tidak semuanya pada saat lulus berusia 18 tahun.

Pengembangan kapasitas pada tingkat organisasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu diantaranya memfasilitasi

koordinator BKK untuk bergabung dengan Bursa Kerja Khusus (BKK) Provinsi Jawa Barat, dan Nasional. Selain itu juga kepala sekolah memberikan kesempatan kepada koordinator BKK untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan misalnya Bimbingan Teknis Pengelolaan BKK, dan sebagainya. Selain itu juga mendukung koordinator BKK untuk menghadiri kegiatan pertemuan antar ketua BKK untuk berdiskusi tentang bagaimana mengelola BKK yang baik selain itu juga sharing mengenai informasi ketenagakerjaan.

4. Faktor Penghambat Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa hambatan dalam pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan Bursa Kerja Khusus (BKK) dalam tabel 1.

4. KESIMPULAN

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

Pada pelaksanaannya Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi dikelola oleh satu orang Koordinator BKK, dalam beberapa kegiatan BKK dibantu oleh Guru BP serta melakukan koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah Bagian Hubungan Masyarakat dan Hubungan Industri. Pada pelaksanaannya Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 2 Cimahi sesuai dengan yang diatur oleh Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kemendikbud RI dalam Mengembangkan Kerjasama yang Efektif

antara Lembaga Diklat Kejuruan dan Industri: Pedoman Pelaksanaan (2016) yang dikembangkan oleh Tim Sustainable Economic Development through Technical and Vocational Education and Training (SED TVET).

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

5. DAFTAR PUSTAKA

Danim, S. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Depdiknas. (2006). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, DMP, SMA, SMK & SLB*. Jakarta: BP. Cipta Karya

Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016. *Tentang Revitalisasi SMK dalam*

rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 *Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 *Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*.

Riyadi, Soeprapto. (2006). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Volume IV (I), FIA UNIBRAW Malang.

Saladin, Djaslim. 2011. *Manajemen Strategik*. Bandung: Agung Ilmu

Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suryana, Asep dan Jalaludin. (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: Nurani

Sustainable Economic Development through Technical and Vocational Education and Training (SED-TVET). (2016). *Mengembangkan Kerja Sama yang Efektif antara Lembaga Diklat Kejuruan dan Industri: Pedoman Pelaksanaan*. Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*.