



Evaluasi Implementasi Program Penguatan Budaya Kerja SMK di Jawa Barat

Laila Nasyaliyah*, Robinson Situmorang, Yuliani Nurani

Teknologi Pendidikan, Pasca Sarjana, Universitas Negeri Jakarta

*Corresponding Author. Email: LailaNasyaliyah_9901820012@mhs.unj.ac.id

Abstract: This study aims to evaluate the implementation of government assistance programs to strengthen the work culture of vocational schools in West Java in 2020. This research was evaluation research using a goal-oriented evaluation model by Raplh W. Tyler, which used a quantitative approach. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Respondents used as data sources were school principals or teachers in charge of the assistance program, with a sample of 10 SMK in West Java. This research data analysis technique used descriptive statistics. The results of the evaluation of this evaluation research were (1) Schools could apply work culture in the learning process and practice according to competency skills and aligned with the needs of the world of work (2) Students gained understanding and ability to apply work culture from the world of work. The conclusion from this research is that the beneficiaries of the assistance program have carried out all the program components properly.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan bantuan pemerintah program penguatan budaya kerja SMK di Jawa Barat tahun 2020. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model evaluasi berorientasi pada tujuan (*Goal Oreinted*) oleh Raplh W. Tyler yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Responden yang dijadikan sumber data adalah kepala sekolah dan guru yang menjadi penanggung jawab program dengan sampel sebanyak 10 SMK di Jawa Barat. Teknik analisis data peneitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian evaluasi ini adalah; (1) Sekolah dapat menerapkan budaya kerja dalam proses pembelajaran dan praktik sesuai dengan kompetensi keahlian dan diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja; (2) Peserta didik memperoleh pemahaman dan kemampuan menerapkan budaya kerja dari dunia kerja. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penerima program bantuan telah melaksanakan seluruh komponen program dengan baik.

Article History

Received: 20-01-2023
Revised: 27-02-2023
Accepted: 13-03-2023
Published: 07-04-2023

Key Words:

Program Evaluation;
Working Culture; Goal
Oriented Evaluation
Model; Vocational High
School.

Sejarah Artikel

Diterima: 20-01-2023
Direvisi: 27-02-2023
Disetujui: 13-03-2023
Diterbitkan: 07-04-2023

Kata Kunci:

Evaluasi Program;
Budaya Kerja; Model
Evaluasi *Goal Oriented*;
SMK.

How to Cite: Nasyaliyah, L., Situmorang, R., & Nurani, Y. (2023). Evaluasi Implementasi Program Penguatan Budaya Kerja SMK di Jawa Barat. *Jurnal Paedagogy*, 10(2), 457-467.
doi:<https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7247>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.7247>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Pendahuluan

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang tertentu. Akan tetapi, tujuan SMK berbanding terbalik dengan kenyataan di lapangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020), lulusan SMK mendominasi jumlah pengangguran di Indonesia yang mencapai 6,88 juta orang dari total seluruh pengangguran pada Februari 2020. Lulusan SMK menyumbang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 8,49% yang merupakan angka tertinggi jika dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Permasalahan



tingginya angka pengangguran atau rendahnya tingkat ke bekerjaan dari lulusan SMK menjadi tantangan bagi pemangku kepentingan SMK.

Dunia kerja menilai lulusan SMK dari dua komponen yaitu kompetensi dan tingkat produktivitas kerja. Kompetensi dan produktivitas kerja erat hubungannya dengan seberapa baik pengetahuan, kecakapan, keterampilan, kemampuan, sikap dan budaya kerja yang dimiliki oleh lulusan SMK (Sutjipto, 2019). Selain hal tersebut, dunia kerja menuntut calon tenaga kerjanya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan bekerja sama, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta pengetahuan terhadap pekerjaan (Hidayati, Barr, & Sigit, 2021). Oleh karena itu, pentingnya pendidikan karakter agar peserta didik SMK siap memasuki dunia kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnita dan Suparno yang menyebutkan bahwa pendidikan karakter dan praktek kerja lapangan mempengaruhi kesiapan peserta didik untuk memasuki dunia kerja (Husnita & Suparno, 2020).

Karakter merupakan sifat, akhlak, budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang. Menurut Pedjawawijanta karakter atau watak adalah seluruh aku yang ternyata dalam tindakannya (insani, jadi dengan pilihan) terlibat dalam situasi yang dipengaruhi bakat, temperamen, keadaan tubuh, dan sebagainya (Hendriana & Jacobus, 2016). Selain karakter yang menjadi bagian penting untuk dipersiapkan peserta didik SMK, terdapat budaya kerja juga perlu ditanamkan sebelum masuk dunia kerja. Ima Ismara (2020) menyatakan bahwa budaya kerja adalah falsafah yang didasari pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta Tindakan yang terwujud sebagai kerja. SMK memadukan penguasaan pengetahuan teknis di sekolah dan kompetensi praktis di dunia kerja sehingga peserta didik mampu memiliki kecakapan yang dibutuhkan di dunia kerja, budaya kerja, serta memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengontrol proses kerja yang kompleks dalam profesi yang kelak akan dijalani (Sutjipto, 2019).

Produk pendidikan menuntut untuk menguasai delapan kompetensi pokok yaitu: (1) *communication skills*; (2) *critical and creative thinking*; (3) *inquiry/reasoning skills*; (4) *interpersonal skills*; (5) *multicultural/multilingual literacy*; (6) *problem solving*; (7) *information/digital literacy*; (8) *tecnologycal* (Sutrisno, 2017). Dari delapan kompetensi pokok tersebut, terdapat enam kompetensi yang merupakan *softskill*, hal ini mengindikasikan bahwa aspek *softskill* merupakan poin penting yang harus diperkuat oleh peserta didik SMK.

Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Riset dan Teknologi membuat program penguatan budaya kerja bagi peserta didik SMK untuk mempersiapkan lulusan SMK dalam menghadapi kondisi dan tantangan dunia kerja. Dalam rangka merealisasikan program penguatan budaya kerja, Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan memfasilitasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk mendapatkan bantuan pemerintah dalam program penguatan budaya kerja pada tahun 2020. Program bantuan pemerintah ini bertujuan agar SMK dapat memberikan pemahaman kepada peserta didik dan mampu menerapkan budaya kerja dengan baik di dunia kerja. Adapun sasaran bantuan pemerintah program budaya kerja tahun 2020 ini sebanyak 120 SMK dari 34 Provinsi.

Data Badan Pusat Statistik (2021) menyebutkan bahwa pada tahun 2021, provinsi Jawa Barat memiliki jumlah SMK terbanyak di Indonesia yaitu sejumlah 2.907 SMK baik swasta maupun negeri dari total 14.459 atau sekitar 20% dari total SMK nasional. Jumlah SMK yang berada di provinsi Jawa Barat ini sebagian besar berada di daerah kawasan



industri seperti Bogor, Karawang, Bekasi, dan Sukabumi. Hal tersebut dikarenakan fungsi SMK sebagai pencetak tenaga kerja terampil yang siap terjun di dunia kerja. Hal ini menjadi perhatian pemerintah, khususnya Direktorat SMK untuk meningkatkan angka keberkerjaan lulusan SMK, dari 120 SMK tersebut terdapat penerima bantuan sebanyak 30 SMK di Jawa Barat.

Evaluasi program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan mengumpulkan informasi tentang realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang guna pengambilan keputusan (Fikri, Hastuti, & Wahyuningsih, 2019). Evaluasi Program menurut Ralph Tyler adalah suatu proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terrealisasikan (Arikunto & Jabar, 2018). Berdasarkan pengertian evaluasi program dari penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang sistematis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk mengetahui keberhasilan suatu program yang akan dijadikan dasar dalam tindak lanjut untuk membuat kebijakan dan mengambil keputusan.

Budaya Kerja menurut (Sutjipto, 2019) dapat dimaknai sebagai kesiapan dan kesiapan kerja bukan sekedar atribut profesi melainkan juga penguasaan nilai dan keahlian terapan tertentu. Sedangkan menurut (Sukardi, Fitrah, Syauqi, & Paryanto, 2020). Budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu atau kelompok yang dilakukan secara berulang-ulang sehingga menjadi sifat dan kebiasaan yang dilandasi nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Dari dua pengertian tersebut dapat disintesis bahwa budaya kerja adalah nilai, norma, prinsip, etika yang diyakini pegawai sebagai acuan yang ada di tempat kerja dan dilakukan bersama-sama secara berulang-ulang sehingga menjadi sebuah kebiasaan dan membentuk suatu pola kerja.

Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai tugas salah satunya adalah memfasilitasi SMK dengan memberikan bantuan pemerintah program penguatan budaya kerja peserta didik SMK tahun 2020. Tujuan Direktorat SMK memfasilitasi dengan memberikan bantuan pemerintah ke SMK adalah (1) sekolah dapat menerapkan budaya kerja dalam proses pembelajaran dan praktik sesuai dengan kompetensi keahlian dan diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja; (2) peserta didik memperoleh pemahaman dan kemampuan menerapkan budaya kerja (pengertian, fungsi, aspek dan indikator budaya kerja) dari dunia kerja. Dengan demikian, untuk mengetahui ketercapaian tujuan bantuan pemerintah program budaya kerja peserta didik SMK tahun 2020 maka dilakukan evaluasi agar dapat mengumpulkan data dan informasi secara sistematis untuk dijadikan bahan dalam membuat kebijakan dan mengambil keputusan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model evaluasi berorientasi pada tujuan (*Goal Oriented*) oleh Ralph W. Tyler yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Arifuddin adalah suatu pendekatan yang datanya menggunakan angka-angka (Arifuddin, 2019). Penelitian evaluatif ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program tersebut sudah dilakukan untuk mencapai tujuan. Dalam mengevaluasi suatu program, evaluator menggunakan suatu model evaluasi sebagai acuan. Model evaluasi program adalah representasi prosedural proses pengumpulan data sebelum, selama dan sesudah usaha yang dirancang diimplementasikan untuk menentukan nilai dan manfaatnya (Wardani, Darusuprati, & Hajaroh, 2022). Langkah-langkah evaluasi *Goal Oriented Evaluation*/Evaluasi berorientasi pada tujuan terdiri dari (a) Merumuskan tujuan



secara jelas; (b) Melakukan klasifikasi tujuan; (c) Merumuskan tujuan pada istilah perilaku secara terukur; (d) Menentukan kapan pencapaian tujuan dapat ditunjukkan; (e) Memilih dan mengembangkan metode pengukuran yang tepat; (f) Menghimpun informasi atau dana; dan (g) Menganalogikan data atau informasi prestasi pada tujuan yang dituangkan pada karakter yang ternilai (Novalinda, Ambiyar, & Rizal, 2020). Dengan menggunakan model ini peneliti akan dapat melihat secara jelas hasil pencapaian dari suatu program sehingga dapat menilai dan menimbang keberlanjutan suatu program. Dari berbagai macam model tersebut, untuk mengevaluasi program bantuan penguatan budaya kerja, peneliti menggunakan model evaluasi berorientasi kepada tujuan atau *goal oriented model* yang diperkenalkan oleh Tyler. Penggunaan model evaluasi ini dikarenakan karakteristik model yang sesuai dengan tujuan evaluasi.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 10 SMK dari 30 SMK penerima bantuan yang berada di Jawa Barat. Pemilihan sample menggunakan metode *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria (pertimbangan) tertentu dari anggota populasi (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dan studi dokumentasi. Angket digunakan untuk mengetahui sejauh mana program budaya kerja sudah diimplementasikan oleh SMK penerima bantuan dan studi dokumentasi dilakukan untuk melihat program dan kegiatan yang sudah terlaksana di sekolah penerima bantuan dalam mencapai tujuan program. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan statistik dan di analisis secara deskriptif agar bisa memberikan gambaran yang ringkas, sederhana dan lebih mudah dimengerti (Sukardi, Fitrah, Syauqi, & Paryanto, 2020).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam upaya penjaminan mutu Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai tugas salah satunya adalah memfasilitasi SMK dengan memberikan bantuan pemerintah program penguatan budaya kerja peserta didik SMK tahun 2020. Tujuan Direktorat SMK memfasilitasi dengan memberikan bantuan pemerintah ke SMK adalah (1) sekolah dapat menerapkan budaya kerja dalam proses pembelajaran dan praktik sesuai dengan kompetensi keahlian dan diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja; (2) peserta didik memperoleh pemahaman dan kemampuan menerapkan budaya kerja dari dunia kerja.

Hasil penelitian berdasarkan dari data yang diperoleh adalah

1) Sekolah dapat menerapkan budaya kerja dalam proses pembelajaran dan praktik sesuai dengan kompetensi keahlian dan diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja.

Berdasarkan Petunjuk Teknis Bantuan Pemerintah Fasilitasi Sekolah yang mendapatkan Penguatan Budaya Kerja yang disusun oleh Direktorat SMK Kemdikbud. Salah satu tujuan pada program ini adalah sekolah dapat menerapkan budaya kerja dalam proses pembelajaran dan praktik sesuai dengan kompetensi keahlian dan diselaraskan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Noor (Kristiyanto, 2018) bahwa peningkatan kompetensi dan budaya kerja peserta didik dapat memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan dunia kerja dapat dilakukan dengan cara kerjasama dengan dunia kerja dalam berbagai macam bentuk kerjasama seperti Praktik Kerja Lapangan dan Pembelajaran *Teaching Factory* (Hidayat & Sudiyatno, 2019) penyelarasaan kurikulum dengan dunia kerja (Adawiyah & Rifqi, 2022).



a) Pembekalan Instruktur Provinsi

Program penguatan budaya kerja SMK merupakan tanggung jawab bersama dalam membentuk budaya kerja pada peserta didik SMK. Direktorat SMK melakukan bimbingan teknis kepada instruktur provinsi yaitu perwakilan guru dari sekolah penerima bantuan yang akan diberikan pembekalan berupa pelatihan mengenai program budaya kerja. Pelatihan yang dilakukan menggunakan *Learning Management System (LMS)* bertujuan untuk dapat memfasilitasi belajar dalam mempelajari dan memahami program budaya kerja agar instruktur provinsi dapat memberikan pembelajaran tentang budaya kerja di sekolah dan wilayahnya masing-masing. Menurut data yang diperoleh seluruh SMK penerima bantuan menyiapkan calon instruktur provinsi dan telah menggunakan LMS dalam pelatihan program budaya kerja, LMS merupakan salah satu alat penting didalam kesuksesan belajar luring, LMS memungkinkan pengajar untuk membuat, mengelola, dan membagikan materi pembelajaran, selain itu terdapat pula manajemen kelas, daftar kehadiran, penilaian dan terdapat pula forum sebagai wadah untuk berdiskusi (Bhuana, Rizkiani, & Aulia, 2022).

Dalam kegiatan penguatan budaya kerja, sekolah penerima bantuan bekerja sama dengan dunia kerja dalam pelaksanaan program budaya kerja. Terlihat dari data yang diperoleh 8 dari 10 SMK telah melibatkan dunia kerja dalam melakukan pelatihan dunia kerja sedangkan 2 dari 10 SMK penerima bantuan masih belum melibatkan dunia kerja dalam pelaksanaan pelatihan budaya kerja di sekolah. Pelatihan budaya kerja di sekolah tersebut hanya difasilitasi oleh instruktur provinsi yang ada di sekolah.

Setelah instruktur provinsi mengikuti bimbingan teknis maka instruktur provinsi sebagai perwakilan sekolah penerima bantuan harus membuat rencana tindak lanjut yang akan menjadi bahan perencanaan yang akan dilakukan pada sekolah di provinsinya masing-masing. Namun melihat data yang diperoleh, hanya 7 dari 10 instruktur provinsi yang telah membuat rencana tindak lanjut dan 3 dari 10 instruktur provinsi tidak membuat rencana tindak lanjut. Rencana tindak lanjut merupakan upaya untuk memastikan kondisi (kompetensi) peserta pelatihan yang diharapkan pelaksanaan pelatihan sudah terpenuhi dan dapat diimplementasikan sesuai kebutuhan sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu unit kerja/organisasi/lembaga (Hardjono, 2020). Rencana tindak lanjut sangat diperlukan untuk mengetahui apa yang perlu dilakukan setelah mengikuti pelatihan sehingga dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap dalam menghadapi kendala atau permasalahan dalam pelaksanaan program budaya kerja.

b) Perencanaan program penguatan budaya kerja di sekolah

Rencana tindak lanjut dapat dilakukan dengan memasukkan program budaya kerja dalam Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS). RIPS merupakan dokumen tentang perencanaan ataupun strategi yang akan dilakukan sekolah dalam rangka mencapai visi dan misi sekolah. Dokumen tersebut merupakan acuan sekolah dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program sekolah. Hasil evaluasi menyebutkan bahwa hanya 2 dari 10 SMK penerima bantuan yang telah memasukkan program budaya kerja dalam RIPS sedangkan 8 dari 10 SMK penerima bantuan masih dalam tahap revisi RIPS. Sekolah perlu menyesuaikan RIPS agar program penguatan budaya kerja menjadi salah satu komponen pengembangan sekolah.



Program penguatan budaya kerja membutuhkan partisipasi dari stakeholder SMK. Pemerintah daerah melalui dinas pendidikan provinsi memiliki tanggung jawab dalam pembinaan SMK. Berdasarkan hasil evaluasi, 7 dari 10 SMK penerima bantuan mendapatkan dukungan penuh dari pemerintah daerah. Bentuk dukungan pemerintah daerah dalam program penguatan budaya kerja berupa keterlibatan aktif dalam pelaksanaan, monitoring program, serta dukungan berbagai macam sumber daya kepada sekolah. Selain pemerintah daerah, sekolah juga melibatkan stakeholder lainnya seperti dunia kerja, lembaga masyarakat, TNI/Polri. Sebanyak 8 dari 10 SMK penerima bantuan melibatkan TNI/Polri dalam kegiatan yang dapat melatih kedisiplinan peserta didik. Pelibatan dunia kerja dalam program penguatan budaya kerja selaras dengan kebijakan Direktorat SMK yaitu *link and match* antara SMK dengan dunia kerja. *Link and match* dikembangkan untuk meningkatkan relevansi SMK dengan kebutuhan dunia kerja (Disas, 2018). Dengan adanya *link and match* diharapkan kriteria calon tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja sesuai dengan lulusan yang dihasilkan oleh SMK. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama antara SMK dengan dunia kerja dalam pelaksanaan program budaya kerja SMK. Kerjasama yang dilakukan oleh SMK dan dunia kerja tertuang dalam Perjanjian Kerja Sama antara SMK dengan dunia kerja. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa 8 dari 10 SMK penerima bantuan sudah membuat Perjanjian Kerja Sama antara sekolah dengan dunia kerja dalam implementasi program budaya kerja.

Keterlibatan dunia kerja dalam program budaya kerja yaitu penyusunan pedoman budaya kerja di sekolah, dapat terlihat melalui data yang diperoleh bahwa seluruh SMK penerima bantuan telah melakukan workshop penyusunan pedoman di sekolah dengan melibatkan dunia kerja. Pedoman budaya kerja telah disusun bersama antara sekolah dengan dunia kerja sehingga dapat memasukkan budaya kerja yang ada di dunia kerja kedalam berbagai kegiatan di sekolah. Hal ini bertujuan agar peserta didik dapat beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Selain pedoman, buku saku budaya kerja dapat menjadi acuan peserta didik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Namun hanya 5 dari 10 SMK penerima bantuan yang memiliki buku saku budaya kerja di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan buku saku mampu meningkatkan hasil belajar (Baharudin & Cholikh, 2021)

Sekolah pelaksana program budaya kerja perlu membangun tim kerja di sekolah. Tim budaya kerja dibangun dengan tujuan untuk membantu program budaya kerja menjadi lebih efektif. Secara spesifik membangun tim budaya kerja artinya harus mengembangkan semangat, saling percaya, kedekatan, komunikasi dan produktivitas untuk mencapai tujuan bersama (Buku Panduan Membangun Tim Sekolah, 2019). Oleh karena itu, sekolah penerima bantuan pemerintah program budaya kerja perlu membentuk tim budaya kerja di sekolahnya. Seluruh SMK penerima bantuan telah membentuk tim budaya kerja. Sekolah penerima bantuan siap melaksanakan program budaya kerja dengan baik.

Pelaksanaan program yang baik harus sesuai dengan perencanaan. Pada saat perencanaan menyusun jadwal pelaksanaan program budaya kerja. Jadwal pelaksanaan yang disusun oleh tim budaya kerja menjadi acuan bagi sekolah dalam pelaksanaan program budaya kerja. Seluruh SMK penerima bantuan telah menyusun jadwal pelaksanaan program budaya kerja di sekolahnya. Tim budaya kerja telah



menyusun jadwal pelaksanaan budaya kerja selama satu tahun dan diharapkan agar program dapat diselesaikan secara tepat waktu.

c) Pelaksanaan program penguatan budaya kerja di sekolah

Pelaksanaan program budaya kerja di sekolah dimulai dengan melakukan kegiatan sosialisasi program budaya kerja kepada guru, tenaga kependidikan, peserta didik, komite sekolah dan orang tua. Program budaya kerja ini bukanlah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah atau guru saja, semua memiliki peran penting dalam membentuk karakter peserta didik. SMK penerima bantuan tidak hanya harus melakukan sosialisasi kepada warga sekolahnya saja, tetapi instruktur provinsi pada SMK penerima bantuan memiliki kewajiban untuk dapat melakukan sosialisasi kepada sekolah di sekitarnya agar sekolah di sekitarnya mendapatkan pengetahuan dan manfaat yang sama dengan mengetahui dan menjalankan program penguatan budaya kerja. Berdasarkan data yang diperoleh 6 dari 10 SMK penerima bantuan yang telah melakukan pengimbasan kepada sekolah di sekitarnya. Dan 4 dari 10 SMK penerima bantuan tidak melakukan pengimbasan kepada sekolah di sekitarnya.

Target program penguatan budaya kerja yaitu peserta didik. Peserta didik diharapkan mampu menerapkan nilai-nilai budaya kerja agar terbentuk karakter kerja yang baik sehingga menjadi pembiasaan dan dapat diterapkan pada saat lulus sekolah dan bekerja. Adapun materi budaya kerja yang dipelajari pada program ini adalah (1) Membangun Tim Sekolah; (2) Pembinaan Kedisiplinan; (3) Pembinaan Ketarunaan; (4) Pembinaan Kerohanian; (5) Pengembangan Bakat dan Minat; (6) Pembentukan Karakter Kerja. Pada sekolah penerima bantuan sebanyak 9 dari 10 SMK telah menyampaikan internalisasi nilai budaya kerja berdasarkan dengan penjelasan 6 buku materi budaya kerja oleh instruktur yang telah mengikuti pelatihan. terdapat 1 dari 10 SMK penerima bantuan belum menyampaikan semua materi secara utuh karena kondisi sekolah yang belum dapat memaksimalkan teknologi, hal itu terjadi karena pada tahun 2020 adalah awal pandemi covid-19. Seluruh proses pembelajaran pada saat itu dilakukan dengan memanfaatkan teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK). Sekolah yang belum menyampaikan seluruh materi memiliki keterbatasan dalam penggunaan TIK.

Agar penerapan budaya kerja di sekolah dapat dilakukan secara optimal maka perlu dilakukan pembinaan secara maksimal. Membentuk budaya kerja bukanlah hal yang mudah dengan waktu yang cepat akan tetapi perlu pembiasaan dan teladan yang dapat dicontoh agar terbentuk dan menjadi suatu pola sehingga dapat rutin dilakukan pada kegiatan sehari-hari. Dalam memaksimalkan pembentukan budaya kerja, sekolah dapat menerapkan sistem *Reward and Punishment* bagi peserta didik. Penelitian yang dilakukan oleh Azwardi mengatakan bahwa penerapan *reward and punishment* dapat membuat peserta didik lebih memperhatikan materi pelajaran dan mampu memberikan suasana belajar yang kondusif (Azwardi, 2021). Berdasarkan data yang diperoleh 9 dari 10 SMK penerima bantuan menerapkan sistem *reward and punishment* pada penerapan program budaya kerja di sekolah.

Strategi pelaksanaan program budaya kerja harus didukung oleh sarana yang baik. Sarana pendukung pelaksanaan program bisa dalam bentuk poster, alat peraga, *signage*, jalur pejalan kaki, rambu-rambu tata tertib. Sebanyak 5 dari 10 SMK penerima bantuan telah membuat dan meletakkan sarana pendukung di lingkungan sekolah, namun 5 dari 10 SMK penerima bantuan belum dapat memaksimalkan sarana pendukung di lingkungan sekolahnya. Penyiapan sarana pendukung dapat



memberikan hasil yang maksimal dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Penelitian Yulius menyebutkan bahwa meningkatkan mutu pendidikan salah satunya adalah perencanaan, penggunaan, pengawasan dan pelaporan sarana prasarana pendidikan (Yulius, 2020).

d) Laporan pertanggungjawaban bantuan pemerintah

Sekolah penerima bantuan memiliki kewajiban untuk membuat laporan pelaksanaan program sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada Petunjuk Teknis Bantuan Pemerintah Program Penguatan Budaya Kerja. Hal ini dilakukan karena sekolah mendapatkan dana bantuan sehingga pelaksanaan program yang dilakukan harus sesuai dengan rencana anggaran biaya pelaksanaan program yang telah disetujui oleh Direktorat SMK. Laporan pertanggungjawaban pelaksanaan program harus diunggah pada aplikasi Takola yang dimiliki oleh Direktorat SMK dengan tepat waktu. Berdasarkan data yang diperoleh 9 dari 10 SMK penerima bantuan telah mengunggah laporan ke aplikasi Takola dengan tepat waktu. Hal ini menjadi penting untuk Direktorat SMK sebagai pertanggungjawaban dana pemerintah sesuai dengan Permendikbud Nomor 32 tahun 2019 tentang Pedoman umum penyaluran Bantuan Pemerintah.

2) Peserta didik memperoleh pemahaman dan kemampuan menerapkan budaya kerja dari dunia kerja

Berdasarkan Petunjuk Teknis Bantuan Pemerintah Fasilitas Sekolah yang mendapatkan Penguatan Budaya Kerja yang disusun oleh Direktorat SMK Kemdikbud, tujuan pada program ini adalah peserta didik memperoleh pemahaman dan kemampuan menerapkan budaya kerja dari dunia kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Adiputra (Adiputra & Putri, 2020) bahwa peserta didik yang memperoleh pembelajaran dengan model *Problem Based Learning* berbasis budaya kerja memperoleh hasil yang lebih baik dibandingkan peserta didik yang memperoleh pembelajaran secara konvensional karena pembelajaran dengan menerapkan budaya kerja dengan model *Problem Based Learning* menekankan keaktifan peserta didik untuk mengeksplorasi apa yang belum diketahui melalui permasalahan yang diberikan. Permasalahan tersebut erat kaitannya dengan dunia kerja sehingga mendorong *sense of interest* peserta didik terkait dunia kerja.

Program penguatan budaya kerja ini sangat bermanfaat untuk peserta didik SMK karena program ini menjadi salah satu bekal peserta didik untuk terjun ke dunia kerja. Dalam penyampaian materi program penguatan budaya kerja diharapkan sekolah dapat mengemas kegiatan tersebut dengan cara yang menyenangkan sehingga peserta didik dapat lebih mudah memahami materi yang disampaikan. Sebanyak 6 dari 10 instruktur provinsi di SMK penerima bantuan melakukan kegiatan penyampaian materi dengan cara yang membuat peserta didik antusias menerima materi, akan tetapi masih terdapat 4 dari 10 instruktur provinsi dari SMK penerima bantuan menggunakan cara yang monoton sehingga peserta didik kurang antusias dalam menerima penjelasan materi mengenai budaya kerja.

Program budaya kerja tidak akan mungkin dengan mudah dapat diterapkan hanya dengan melakukan penjelasan materi saja pada saat mengikuti materi pelatihan di kelas, tetapi perlu dilakukan pembiasaan di sekolah. Instruktur memberikan kesempatan peserta didik memahami secara langsung pada lingkungan sekolah sehingga dapat membentuk pembiasaan budaya kerja dengan baik. Menurut data yang diperoleh seluruh instruktur provinsi dari SMK penerima bantuan telah memberikan kesempatan memahami dan



menerapkan budaya kerja di luar waktu pelatihan. Hal ini merupakan upaya agar penerapan budaya kerja dapat dilakukan secara maksimal. Salah satu yang berperan penting di sekolah dalam mendukung pelaksanaan program budaya kerja adalah peran Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). Seluruh SMK penerima bantuan melibatkan OSIS dalam penerapan budaya kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra dan Nani, hasil penelitian menyebutkan kegiatan yang dilakukan oleh OSIS dapat merubah karakter peserta didik yang semula kurang disiplin menjadi lebih disiplin, lebih tertib, bertanggung jawab, lebih peduli terhadap teman, lebih kritis dan percaya diri dalam menyatakan pendapat di depan kelas maupun di depan umum dan mampu bekerja sama dengan baik juga hormat kepada guru (Toni & Mediatati, 2019).

Selain pembentukan di kelas pelatihan, perlu adanya tuntunan dari guru di sekolah maupun keluarga di rumah dalam membentuk karakter kerja yang diinginkan. Hal ini perlu pembiasaan tidak hanya di sekolah saja tetapi perlu juga dilakukan pada lingkungan keluarga maupun masyarakat sehingga dapat membentuk budaya kerja peserta didik secara utuh. Sebanyak 6 dari 10 SMK penerima bantuan menghimbau kepada orangtua agar dapat turut berpartisipasi menerapkan budaya kerja di rumah, namun masih ada 4 dari 10 SMK penerima bantuan yang belum melakukan himbauan kepada orangtua dalam rangka berpartisipasi penerapan budaya kerja di rumah.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian evaluasi ini adalah Pelaksanaan program bantuan penguatan budaya kerja pada SMK di Jawa Barat telah berjalan dengan baik. Sekolah mempersiapkan sumberdaya dengan baik sehingga penerapan budaya kerja dalam proses pembelajaran maupun dalam praktik berjalan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Instruktur provinsi yang telah mendapatkan pelatihan mampu memberikan pemahaman budaya kerja kepada peserta didik. Dukungan dari seluruh stakeholder pendidikan SMK menjadi kunci kesuksesan pelaksanaan program bantuan ini.

Saran

Saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah;

- 1) SMK penerima bantuan melakukan pengimbasan kepada SMK disekitarnya agar manfaat dari program ini bisa dirasakan oleh SMK lainnya.
- 2) Direktorat SMK dapat mendorong dinas pendidikan untuk membuat program pembinaan terkait penguatan budaya kerja sehingga program ini dapat dirasakan oleh seluruh SMK di Jawa Barat.
- 3) Direktorat SMK menjembatani SMK dan dunia kerja untuk berkolaborasi dalam penerapan budaya kerja.
- 4) Perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang dampak program ini terhadap angka keabsahan dari lulusan SMK.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., & Rifqi, A. (2022). Strategi Peningkatan Daya Saing SMK Melalui Optimalisasi Kompetensi Peserta Didik. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(01), 194-212.
- Adiputra, Y., & Putri, H. E. (2020, Desember). Penerapan Model Problem Based Learning Berbasis Budaya Industri untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Siswa SMK. *Gauss: Jurnal Pendidikan Matematika*, 03(02), 66-76.



- Al-Shanawani, H. M. (2019). Evaluation of Self-Learning Curriculum for Kindergarten Using Stufflebeam's CIPP Model. *Sage Open*, 09(01), 1-13.
- Ambiyar, & Muhardika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Arifuddin, H. (2019). Pendekatan Kuantitatif. In I. S. Wekke, *Metode Penelitian Sosial* (p. 54). Yogyakarta: Gawe Buku (group CV. Adi Karya Mandiri).
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwardi. (2021). Penerapan Reward dan Punishment Dalam Meningkatkan Hasil Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tembilahan. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02), 261-274.
- Baharudin, R. Y., & Cholikh, M. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Pocket Book Berbasis Android Pada Mata Pelajaran Gambar Teknik di SMK Negeri 1 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 11(01), 133-138.
- Benson, A. P., Hinn, D. M., & Lloyd, C. (2001). *Advances in Program Evaluation* (Vol. 07). Oxford: Elsevier Science.
- Bhuana, G. P., Rizkiani, S., & Aulia, F. (2022, Februari). Penggunaan Learning Management System Untuk Meningkatkan Kemampuan ICT Guru Bahasa Inggris di Bandung Barat. *Abdimas Siliwangi*, 05(01), 1-12.
- Devi, M. Y., Hidayanthi, R., & Fitria, Y. (2022). Model-Model Evaluasi Pendidikan Sepuluh Langkah dalam Penilaian. *Jurnalbasicedu*, 06(01), 675-683.
- Disas, E. P. (2018). Link and Match Sebagai Kebijakan Pendidikan Kejuruan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 231-242.
- Fikri, M., Hastuti, N., & Wahyuningsih, S. (2019). *Pelaksanaan Evaluasi Program*. Jakarta: Nulis Buku.
- Gunung, I. N. (2017). Pengembangan Program Pembelajaran Context, Input, Proses, Product (CIPP) Instrumen Evaluasi di Lingkungan Politeknik Bali. *International Joint Conference on Science and TEchnology*, (pp. 128-133). Jakarta.
- Hardjono, W. (2020, Maret). Analisis Efektivitas Rencana Tindak Lanjut Peserta Pelatihan Pertanian. *Jurnal Agriwidya*, 01(01), 119-127.
- Hendriana, E. C., & Jacobus, A. (2016, September). Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Melalui Keteladanan dan Pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 01(02), 25-29.
- Hidayat, F., & Sudiyatno. (2019). Evaluasi Ketercapaian Budaya Kerja Melalui Penerapan Teaching Factory di SMK Negeri 2 Depok Sleman. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin*, 07(04), 295-302.
- Hidayati, A., Barr, F. D., & Sigit, K. N. (2021). Kesesuaian Kompetensi Lulusan SMK dengan Kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 09(02), 284-292.
- Husnita, & Suparno. (2020). Pendidikan Karakter dan Prakerin Berpengaruh Terhadap Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 03(03), 428-438.
- Kristiyanto, B. N. (2018). Upaya Peningkatan Kompetensi Siswa Melalui Kerja Sama Yang Efektif SMK dengan Dunia Usaha. *Konferensi Nasional ke-7* (hal. 124-134). Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.



- Novalinda, R., Ambiyar, & Rizal, F. (2020, Juni). Pendekatan Evaluasi Program Tyler: Goal Oriented. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 18(01), 137-146.
- Sukardi, T., Fitrah, A., Syauqi, K., & Paryanto. (2020). Undustrian Working Culture in Learning Practice at Vocational High School. *International Conference On Vocational Education Of Mechanical And Automotive Technology*, (pp. 1-7). Yogyakarta.
- Sutjipto. (2019, Juni). Perancangan Kurikulum Sekolah Menengah KEjuruan Sebagai Pranata Budaya Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 04(01), 102-126.
- Sutrisno, B. (2017, Juni). Internalisasi Nilai-Nilai Soft-Skill Dalam Pembelajaran Akuntansi Pada SMK Di Surakarta. *Varia Pendidikan*, 29(01), 50-64.
- Toni, I. A., & Mediatati, N. (2019, Juni). Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Dalam Membentuk Karakter Siswa di SMK Negeri 2 Salatiga. *Satya Widya*, XXXV(01), 54-61.
- Wardani, H. K., Darusuprati, F., & Hajaroh, M. (2022, Januari). Model-Model Evaluasi Pendidikan Dasar (Scriven Model, Tyler Model, dan Goal Free Evaluation). *Jurnal Pendidikan: Riset & Konseptual*, 06(01), 36-49.
- Wati, L. F. (2018). Model Pembelajaran Project Based Learning Berbasis Potensi Lokal Pada Mata Pelajaran Prakarya dan Kewirausahaan (SMA/SMK) di Malang. *Jurnal Teori dan Praksis Pembelajaran IPS*, 03(01), 39-47.
- Yulius, M. (2020, Maret). Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Sarana dan Prasarana Pada SMKN 1 Singkawang. *Khazanah Pendidikan*, XIII(02), 246-255.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.