

ABSTRACT

The assistance program of work culture strengthening in Sekolah Menengah Kejuruan (SMK/ vocational high school) was carried out in 2020 to 170 SMKs in Indonesia. This program aims to assist SMKs in strengthening their work culture by engaging industries with aligned job requirement and skill competencies taught in SMK. This research aims to see how far the program has achieved its objectives. This research used the Goal Oriented Evaluation Model introduced by Tyler. The data were collected using questionnaires and documentations. The respondents were principals or the manager of the program. The data analysis technique used in this research was descriptive statistics that describe the data in percentages. The result showed that the beneficiaries were motivated to develop and implement the work culture strengthening program. Students from the beneficiary schools were motivated and enthusiastic in participating in the program. The building of resilient young generation can be seen from the implementation of work culture to all school members supported by the parents. The research found that the strengthening work culture program in Central Java has been well implemented. All the beneficiary schools have been implementing work culture in their schools. Schools involved the industry in designing and implementing work culture programs.

Keywords: *government assistance; work culture; program evaluation; goal oriented; SMK*

ABSTRAK

Program Bantuan Pemerintah Fasilitas Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja dilaksanakan pada tahun 2020 kepada 170 SMK di seluruh Indonesia. Program ini bertujuan membantu SMK memperkuat budaya kerja melalui pelibatan dunia kerja yang sesuai dengan kompetensi keahlian di SMK. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ketercapaian tujuan program. Penelitian evaluasi ini menggunakan model evaluasi *Goal Oriented* yang dikenalkan oleh Tyler. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Responden yang dijadikan sumber data adalah kepala sekolah atau pengelola program bantuan di SMK. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif yang menjabarkan data-data dalam bentuk persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerima bantuan termotivasi untuk menyusun dan menjalankan program. Peserta didik dari sekolah penerima bantuan termotivasi dan antusias dalam mengikuti program. Pembentukan generasi muda tangguh terlihat dari penerapan budaya kerja kepada seluruh warga sekolah yang didukung oleh orang tua peserta didik. Dapat disimpulkan bahwa program bantuan penguatan budaya kerja tahun 2020 di Provinsi Jawa Tengah berjalan dengan baik. Tujuan program telah terlaksana dengan baik. Seluruh sekolah penerima bantuan melaksanakan program dan mengimplementasikan budaya kerja di sekolah. Sekolah melibatkan dunia kerja dalam merancang dan melaksanakan program budaya kerja.

Kata kunci: bantuan pemerintah; budaya kerja; evaluasi program; *goal oriented*; SMK

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah mempersiapkan peserta didik untuk bekerja. Pada bulan Agustus 2021, Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan bahwa angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 11,13%. Angka TPT SMK merupakan yang terbesar dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. Peserta didik SMK memiliki beberapa pilihan ketika lulus sekolah seperti bekerja, melanjutkan pendidikan, atau berwirausaha. Peningkatan kualitas lulusan SMK dan ketersediaan lapangan kerja produktif menjadi kunci dalam menurunkan angka pengangguran (Ngadi, 2014). Selain itu, kewirausahaan dinilai cukup efektif dalam mengurangi angka pengangguran lulusan SMK (Widiyarini, 2018). Namun, angka lulusan SMK yang langsung bekerja sampai saat ini masih lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan yang melanjutkan pendidikan atau berwirausaha (Virgianto, Permana, & Komaro, 2019). Berdasarkan data dari BPS pada tahun 2020, Jawa Tengah, DIY, dan Jawa Barat menjadi tiga provinsi dengan upah minimum terendah di Indonesia. Rendahnya Upah Minimum Regional (UMR) di Provinsi Jawa Tengah dan ketersediaan calon tenaga kerja yang melimpah menyebabkan banyak industri memindahkan perusahaannya ke Jawa Tengah. Hal ini didukung data dari Kementerian Perindustrian bahwa di Provinsi Jawa Tengah terdapat delapan kawasan industri yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Penyiapan tenaga kerja yang kompeten menjadi perhatian serius dari pemerintah, tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020—2024 di mana salah satu visi dan misi presiden adalah peningkatan kualitas manusia Indonesia dan kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa. Peningkatan kualitas manusia dicapai dengan menguatkan kompetensi baik *hardskill* maupun *softskill*.

Karakter kerja penting dimiliki oleh peserta didik yang akan bekerja. Karakter kerja harus sesuai dengan budaya kerja yang dimiliki oleh dunia kerja. Budaya kerja merupakan

pengendalian dan arah dalam membentuk sikap serta perilaku yang melibatkan diri dan perilaku dari suatu organisasi (Anggelina, Meitriana, & Sujana, 2017). Penerapan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, staf, atau pegawai dalam suatu organisasi yang berujung pada peningkatan produktivitas (Kusbandono, 2018).

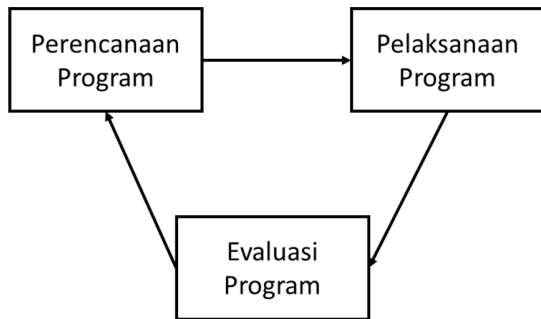
Bantuan Pemerintah Fasilitas Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja merupakan program Direktorat Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2020 yang bertujuan untuk mengembangkan karakter dan budaya kerja peserta didik agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Penguatan budaya kerja bertujuan untuk memotivasi sekolah mengembangkan mental dan karakter peserta didik agar sejalan dengan kebutuhan dunia kerja melalui kegiatan atau pelatihan. Karakter disiplin dan tanggung jawab merupakan karakter utama yang dibutuhkan di dunia kerja sehingga program penguatan budaya kerja ini diharapkan mampu menciptakan peserta didik SMK yang tangguh, memiliki budi pekerti yang baik dan berakhlak mulia, serta siap terjun ke masyarakat.

Program yang baik adalah program yang memiliki perencanaan, pelaksanaan, dan sistem evaluasi dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Program bantuan penguatan budaya kerja ini perlu dievaluasi pelaksanaannya agar dapat diketahui kelemahan serta kesesuaian antara tujuan dan pelaksanaan program. Evaluasi ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk perbaikan dalam keberlangsungan program.

Dalam pelaksanaan sebuah program umumnya diawali dengan perencanaan dan diakhiri dengan evaluasi. Dalam dunia pendidikan atau program pendidikan, proses perencanaan program merupakan suatu tahap awal dari serangkaian tahapan suatu program (Mustangin, Iqbal, & Buhari, 2021). Secara umum siklus dari sebuah program dapat digambarkan pada gambar 1.

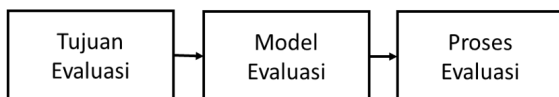
Program yang baik sangat bergantung dari perencanaan. Pemilik, pencetus, atau pelaksana program harus memiliki

kemampuan merencanakan program dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Suradi (2015) menyebutkan bahwa perencanaan program kerja dapat meningkatkan mutu pelayanan pada sebuah instansi. Program Bantuan Pemerintah Fasilitasi Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja telah selesai dilaksanakan pada tahun 2020, namun hingga saat ini belum ada evaluasi yang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengevaluasi dan melihat seberapa besar ketercapaian tujuan program tersebut. Hasil evaluasi ini berupa saran dan rekomendasi terhadap kebijakan terkait program penguatan budaya kerja.



Gambar 1 Siklus Program

Cross (dalam Sukardi, H., 2019) mendefinisikan evaluasi sebagai proses menentukan kondisi di mana tujuan dicapai. Evaluasi menurut Robert E. Stake adalah suatu aktivitas untuk mencari kebaikan dan keburukan sesuatu untuk melihat kelebihan dan kekurangan (dalam Benson, Hinn, & Lloyd, 2001). Stufflebeam yang terkenal dengan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) mendefinisikan evaluasi sebagai sebuah studi yang dirancang untuk membantu audiens dalam memberikan penilaian suatu objek (Stufflebeam, Madaus, & Kellaghan, 2002). Dalam kaitannya dengan program budaya kerja, evaluasi adalah suatu proses menilai suatu objek yang bertujuan untuk melihat kesesuaian hasil dengan tujuan sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

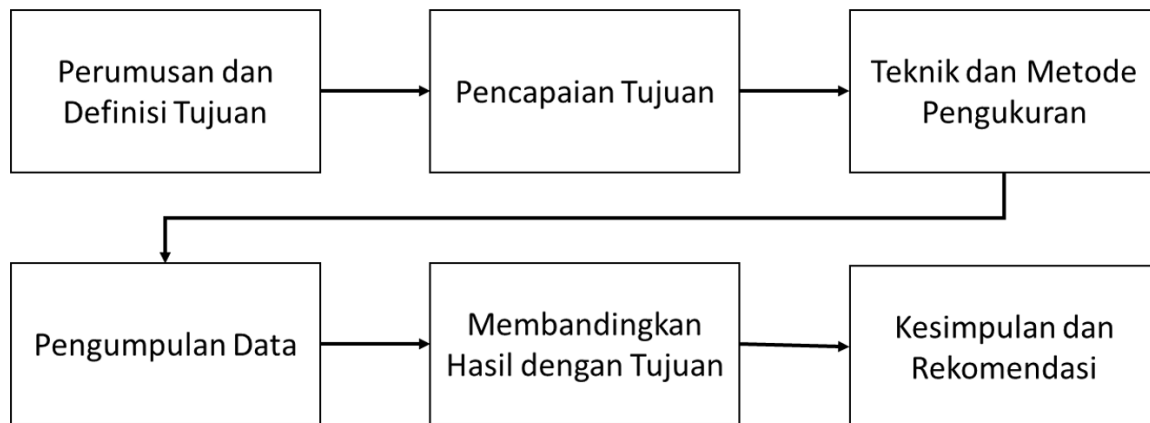


Gambar 2 Kerangka Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi program, secara umum ada tiga tahapan yang harus dilakukan, yaitu menentukan tujuan evaluasi, memilih model evaluasi, dan melakukan (proses) evaluasi.

Tahapan pertama dalam melakukan evaluasi adalah menentukan tujuan evaluasi. Evaluasi program Bantuan Pemerintah Fasilitasi Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja bertujuan untuk melihat atau mengetahui seberapa besar kesesuaian pelaksanaan program dengan tujuan program. Tahapan selanjutnya dari evaluasi program ini adalah menentukan model evaluasi program. Dalam dunia evaluasi, terdapat berbagai macam model evaluasi yang umum digunakan oleh evaluator. Darodjat dan Wahyudhiana (2015) menjelaskan beberapa model yang banyak digunakan untuk mengevaluasi program di antaranya model evaluasi CIPP, model evaluasi provus (*discrepancy model*), model evaluasi stake (*countenance model*), model evaluasi kirkpatrick, model evaluasi brinkerhoff, model evaluasi *measurement*, dan lainnya. Sedangkan Devi, Hidayanthi, dan Fitria (2015) menganalisis model-model evaluasi program yaitu *Goal Oriented Evaluation Model*, *Goal Free Evaluation Model*, *Formatif Sumatif Evaluation Model*, dan *Countenance Evaluation Model*.

Berdasarkan tujuan evaluasi, maka model evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi program Bantuan Pemerintah Fasilitasi Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja adalah *Goal Oriented Evaluation Model*. Model ini dikembangkan oleh Ralph W. Tyler yang awalnya bertujuan untuk melihat ketercapaian hasil belajar dari tujuan pembelajaran yang didasarkan pada taksonomi Bloom. Namun, model evaluasi ini berkembang lebih luas lagi sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi program dengan fokus utama adalah sejauh mana tujuan program tercapai. Model ini dipilih karena keunggulannya dalam menggambarkan pencapaian suatu program yang jelas. Selain itu, model evaluasi ini lebih mudah dimengerti dan diterapkan karena difokuskan pada pencapaian tujuan program (Nurman, 2016).



Gambar 3 Desain Evaluasi

METODE PENELITIAN

Penelitian evaluasi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terkait suatu keadaan yang terjadi (Yusuf, 2014). Penelitian evaluasi ini menggunakan model evaluasi berfokus pada tujuan atau *Goal Oriented Evaluation Model* dengan alur evaluasi yang mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Novalinda, Ambiyar, dan Rizal (2020) dan disesuaikan dengan kebutuhan evaluasi program. Dalam upaya mencapai tujuan, SMK mempersiapkan rencana pelaksanaan program, sumber daya, serta sarana dan prasarana pelaksanaan program. Komponen-komponen ini merupakan komponen yang mendukung ketercapaian tujuan program. Pada evaluasi ini, data diperoleh menggunakan kuesioner yang diisi oleh penerima bantuan program. Data penelitian menggunakan seluruh populasi dari penerima bantuan yang ada di Jawa Tengah. Populasi merupakan keseluruhan atribut; dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian (Yusuf, 2014). Sumber data pada studi evaluasi ini adalah SMK penerima bantuan program penguatan budaya kerja yang berada di wilayah Jawa Tengah sebanyak 14 SMK dari 11 kabupaten/kota. Penelitian dilakukan selama empat bulan yang dimulai pada bulan Oktober 2020 dan berakhir pada bulan Januari 2021. Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Desember 2020. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk melihat persentase ketercapaian program. Statistik deskriptif

merupakan metode menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Data yang diambil diuji keabsahannya dengan menggunakan uji kredibilitas dengan teknik triangulasi data. Triangulasi data merupakan teknik pengecekan data/temuan dengan membandingkan terhadap hal lain di luar data/temuan (Wekke, 2019). Triangulasi dilakukan dengan wawancara kepada kepala sekolah atau wakil kepala sekolah, observasi terhadap hasil keluaran program, dan dokumen-dokumen pendukung dari pelaksanaan program.

Dalam Petunjuk Teknis Bantuan Pemerintah Fasilitas Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja Tahun 2020 dimuat tujuan-tujuan yang dapat menjadi acuan terhadap rekomendasi atau saran dari keberlanjutan program. Tujuan tersebut antara lain:

1. Memotivasi sekolah untuk memperkuat budaya kerja peserta didik. Sekolah bekerja sama dengan *stakeholder* pendidikan terutama dinas pendidikan dan dunia kerja untuk merancang program ataupun kebijakan sekolah dalam rangka memperkuat budaya kerja peserta didik serta mempersiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang mendukung program.
2. Penguatan budaya kerja dan penumbuhan karakter baik bagi peserta didik terutama menumbuhkan sikap disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab sehingga terbentuk budi pekerti yang baik dan akhlak mulia.

3. Pembentukan generasi muda yang tangguh dan siap menuju ke kehidupan yang lebih baik di masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Bantuan Pemerintah Fasilitasi Sekolah yang Mendapatkan Penguatan Budaya Kerja pada tahun 2020 memiliki tiga tujuan, yaitu (1) memotivasi sekolah dalam menyusun program budaya kerja; (2) penguatan budaya kerja dan karakter kerja; dan (3) pembentukan generasi muda.

Hasil Penelitian

1. Memotivasi sekolah
 - a. Sebanyak 42,68% dari penerima bantuan penguatan budaya kerja di Jawa Tengah telah memasukkan program penguatan budaya kerja di dalam Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS) sedangkan 57,32% masih dalam tahap revisi RIPS.
 - b. Seluruh penerima bantuan di Jawa Tengah melakukan kerja sama dengan dunia kerja, namun hanya 77,87% secara nasional yang mencantumkan kerja sama dalam program penguatan budaya kerja di dalam perjanjian kerja samanya.
 - c. Terdapat dua sekolah atau 14,29% yang belum membuat buku saku budaya kerja.
 - d. Sebanyak 71,43% penerima bantuan di Jawa Tengah telah membuat dan meletakkan sarana pendukung di lingkungan sekolah, sedangkan sisanya sebanyak 28,57% sekolah sudah membuat, namun belum tersebar di lingkungan sekolah.
2. Penguatan budaya kerja dan karakter baik
 - a. Sebanyak 78,57% sekolah penerima bantuan di Jawa Tengah menerapkan sistem *reward and punishment* dalam penerapan program budaya kerja.
 - b. Sebanyak 85,71% sekolah penerima bantuan di Jawa Tengah melibatkan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dalam penerapan budaya kerja.

3. Pembentukan generasi muda
 - a. Sebanyak 78,57% penerima bantuan menerapkan budaya kerja kepada seluruh warga sekolah.
 - b. Sebanyak 64,29% orang tua di sekolah penerima bantuan mendukung program penguatan budaya kerja.

Pembahasan

Ketercapaian tujuan program ini pada SMK penerima bantuan di Jawa Tengah sebagai berikut:

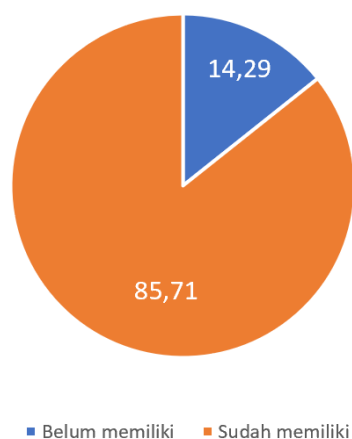
1. Memotivasi sekolah

Sekolah yang termotivasi untuk menguatkan budaya kerja memasukkan program penguatan budaya kerja kedalam RIPS. RIPS disusun oleh kepala sekolah bersama tim sebagai acuan dalam perencanaan dan pengembangan sekolah. SMK penerima bantuan telah memahami pentingnya program penguatan budaya kerja sehingga memasukkan program ini di dalam RIPS. Tahapan pertama dalam pelaksanaan program ini adalah kerja sama dengan dunia kerja. Kerja sama antara SMK dengan dunia kerja harus dilakukan guna pengembangan pendidikan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh SMK. Studi yang dilakukan oleh Disas menyebutkan bahwa *link and match* antara SMK dengan dunia kerja dapat mempercepat pengembangan SMK (Disas, *Link and Match* Sebagai Kebijakan Pendidikan Kejuruan, 2018). Program *link and match* terbukti mampu meningkatkan kerja sama antara SMK dan dunia kerja (Maulina & Yoenanto, 2022). Perjanjian kerja sama menjadi salah satu dasar hukum bagi pelaksanaan program. Dunia kerja berperan dalam penyusunan program, penyusunan jadwal, hingga pelaksanaan program. Seluruh SMK penerima bantuan telah menuangkan komponen kerja sama implementasi budaya kerja dengan dunia kerja di dalam perjanjian kerja sama antara SMK dan dunia kerja. Seluruh penerima bantuan di Jawa Tengah melakukan kerja sama dengan dunia kerja, dan sebagian besar mencantumkan kerja sama dalam program penguatan budaya kerja dalam perjanjian kerja samanya.

Dalam persiapan program, SMK menyusun pedoman budaya kerja dengan melibatkan

dunia kerja. Pedoman budaya kerja disusun bersama-sama sehingga dapat memasukkan budaya kerja yang ada di dunia kerja yang diharapkan dapat membantu peserta didik beradaptasi lebih cepat ketika terjun ke dunia kerja. Salah satu contoh budaya kerja yang umum diterapkan di SMK adalah 5R: Ringkas, Rapih, Resik, Rawat, dan Rajin. Budaya 5R ini merupakan adaptasi dari budaya kerja industri Jepang dengan yang dikenal dengan 5S Kaizen (Seiri = Ringkas, Seiton = Rapi, Seiso = Resik, Seiketsu = Rawat, Shitsuke = Rajin).

Dalam penerapannya, pedoman budaya kerja akan lebih baik jika didukung oleh buku saku budaya kerja. Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa penggunaan buku saku mampu meningkatkan pengetahuan atau keterampilan. Penggunaan buku saku juga mampu meningkatkan hasil pada setiap jenjang pendidikan mulai dari tingkat pendidikan sekolah dasar (Taamu, Nurjannah, & Wijayanti, 2020), Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat (Nursaida, Isnaini, & Darmayanti, 2020), Sekolah Menengah Kejuruan (Baharudin & Cholik, 2021), hingga tingkat perguruan tinggi (Oktaviani & Mellyzar, 2020), Namun, tidak semua menyusun buku saku budaya kerja.



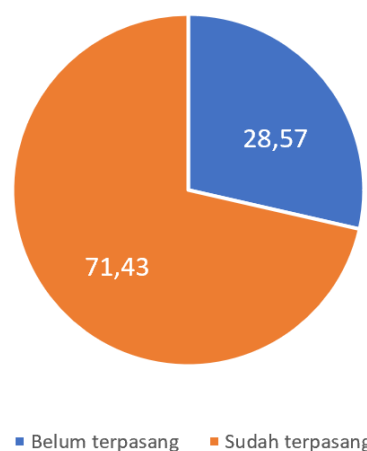
Gambar 4 Persentase SMK yang Memiliki Buku Saku Budaya Kerja

Selain buku saku, beberapa sarana pendukung penguatan budaya kerja di antaranya poster, alat peraga, *signage*, dan rambu-rambu tata tertib. Sebanyak 71,43% atau 10 SMK penerima bantuan di Jawa

Tengah telah membuat dan meletakkan sarana pendukung di lingkungan sekolah, sedangkan sisanya sebanyak 28,57% atau empat sekolah sudah membuat namun belum tersebar di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, SMK penerima bantuan telah mempersiapkan sarana dengan baik.

Penyiapan sarana yang baik mampu memberikan hasil yang lebih maksimal terhadap peningkatan pengetahuan atau keterampilan. Penelitian yang dilakukan oleh Yulius menyebutkan bahwa mutu pendidikan dapat ditingkatkan salah satunya dengan melakukan perencanaan, penggunaan, pengawasan, dan pelaporan sarana dan prasarana pendidikan (Yulius, 2020). Optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana penting dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sekolah yang belum optimal dalam menggunakan sarana penguatan budaya kerja didorong untuk lebih bekerja keras melaksanakan program.

Pedoman pelaksanaan yang telah disusun dan sarana pendukung program yang sudah dipersiapkan oleh sekolah diperkuat dengan sosialisasi program penguatan budaya kerja kepada seluruh pendidik, tenaga pendidik, serta yang utama kepada peserta didik. Tidak hanya kepada warga sekolah, sosialisasi kepada masyarakat atau orang tua siswa juga penting dilakukan agar program budaya kerja dapat memberikan hasil yang maksimal.



Gambar 5 Persentase SMK yang Membuat dan Memasang Sarana Pendukung

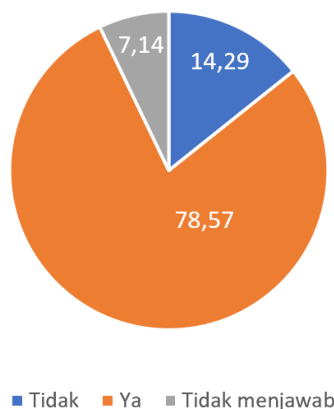
2. Penguatan budaya kerja dan karakter baik

Objek program penguatan budaya kerja adalah peserta didik. Selama belajar di SMK, peserta didik diharapkan mampu menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja sehingga terjadi pembiasaan sampai dengan peserta didik selesai menempuh pendidikan di SMK. Internalisasi nilai budaya kerja dilakukan dengan pemaparan enam buku materi budaya kerja oleh fasilitator budaya kerja yang sebelumnya telah dilatih dan difasilitasi oleh Direktorat SMK. Keenam buku materi budaya kerja tersebut yaitu: (1) Membangun Tim Sekolah; (2) Pembinaan Kedisiplinan; (3) Pembinaan Ketarunaan; (4) Pembinaan Kerohanian; (5) Pengembangan Bakat dan Minat; dan (6) Pembentukan Karakter Kerja. Buku materi budaya kerja dilengkapi dengan pedoman peningkatan pendidikan karakter kerja. Enam buku materi budaya kerja mencakup materi untuk guru dan peserta didik. Fokus dari internalisasi budaya kerja adalah kedisiplinan, pengembangan bakat dan minat, dan pembentukan karakter kerja dari peserta didik. Fokus ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa nilai-nilai karakter yang diinginkan dunia kerja adalah disiplin, religius, komunikatif, tanggung jawab dan jujur (Akhimelita, Sumarto, & Abdullah, 2020). Kedisiplinan mempengaruhi prestasi belajar peserta didik (Ariananda, Hasan, & Rakhman, 2014), peserta didik yang dibiasakan disiplin akan terbentuk karakter disiplin. Disiplin dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Sugiarto, Suyati, & Yulianti, 2019). Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari pribadi peserta didik seperti sifat malas, rajin, dan motivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar individu peserta didik. Lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, dan lingkungan pertemanan merupakan faktor luar yang memengaruhi kedisiplinan peserta didik. Pada lingkungan sekolah, penguatan budaya kerja melalui pendidikan karakter dapat didesain oleh sekolah dengan membuat perencanaan yang baik. Pendidikan karakter menjadi salah satu faktor pendukung kesiapan dari peserta didik untuk memasuki dunia kerja (Husnita & Suparno, 2020).

Pada pelaksanaan penguatan budaya kerja, seluruh peserta didik antusias mengikuti materi budaya kerja. Selain itu, fasilitator memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memahami materi budaya kerja di luar waktu pelatihan. peserta didik berdiskusi dengan fasilitator, guru, ataupun dengan peserta didik lain dalam upaya menambah pemahaman dan penerapan budaya kerja. Penerapan atau praktik langsung dari budaya kerja sangat penting dilakukan oleh peserta didik. Praktik karakter baik yang dilakukan oleh peserta didik diharapkan mampu menjadi kebiasaan. Ketika seluruh peserta didik sudah menjalankan praktik baik dan terbiasa melakukannya, hal tersebut akan menjadi budaya sekolah. Optimalisasi implementasi praktik baik dapat dilakukan melalui beberapa strategi, seperti implementasi pada kegiatan rutin, kegiatan spontan, pemodelan, pembelajaran (Rosyad, 2019), keteladanan guru (Hendriana & Jacobus, 2016), dan penguatan lingkungan sekolah (Safitri, 2015).

Dalam memaksimalkan hasil yang diperoleh dari program penguatan budaya kerja di satuan pendidikan, sekolah menerapkan sistem *reward and punishment* bagi peserta didik. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa sistem *reward and punishment* mampu meningkatkan hasil belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Azwardi (2021) menyimpulkan bahwa penerapan *reward and punishment* dapat membuat peserta didik lebih memerhatikan materi pelajaran dan mampu memberikan suasana belajar yang kondusif. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Raihan (2019) yang menyebutkan bahwa penerapan sistem *reward and punishment* yang dijadikan pedoman oleh pendidik dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga menumbuhkan kesadaran siswa bagaimana menjadi siswa yang baik dan berkualitas, serta mendorong siswa untuk lebih berprestasi. Pemberian *reward dan punishment* telah membuat siswa lebih termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran (Raihan, 2019).

Para penerima bantuan di Jawa Tengah menerapkan sistem *reward and punishment* dalam penerapan program budaya kerja.

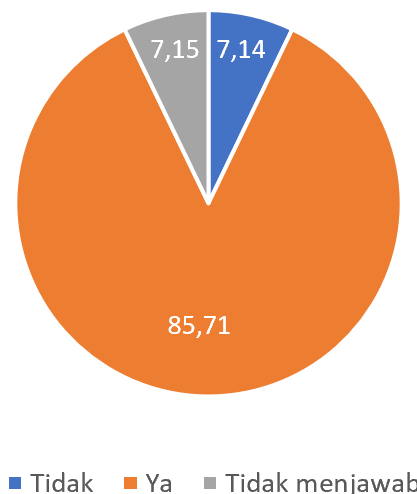


Gambar 6 Persentase SMK yang Menerapkan *Reward and Punishment*

Tantangan yang dihadapi oleh satuan pendidikan dalam penerapan budaya kerja kerja adalah ketika peserta didik berada di luar kegiatan belajar mengajar. Satuan pendidikan memanfaatkan tutor sebaya untuk membantu peserta didik dalam memahami dan menerapkan budaya kerja. Pemanfaatan tutor sebaya terbukti efektif. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Arminiyetti bahwa tutor sebaya mampu meningkatkan hasil belajar (Arminiyetti, 2019). Dalam implementasi penerapan budaya kerja, selain pendidik dan tenaga pendidikan, SMK penerima bantuan di Jawa Tengah melibatkan OSIS dalam penerapan budaya kerja.

OSIS merupakan organisasi resmi yang ada di satuan pendidikan jenjang SMP, SMA, dan SMK. OSIS berperan sebagai wadah peserta didik untuk mengembangkan potensi mereka di luar pembelajaran. Selain itu, OSIS berperan sebagai penggerak peserta didik untuk aktif berkontribusi dalam kegiatan sekolah. Dalam implementasi budaya kerja, SMK dapat menggerakkan OSIS untuk berpartisipasi sebagai contoh maupun tutor dalam mengimplementasikan budaya kerja di sekolah. OSIS dapat berperan dalam pembentuk karakter peserta didik di sekolah. Melalui program kerja, OSIS dapat menyusun dan melaksanakan berbagai macam kegiatan yang berdampak positif terhadap penguatan karakter dan budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Toni menyebutkan bahwa OSIS berperan dalam membentuk karakter siswa melalui berbagai macam kegiatannya (Toni & Mediatati,

2019). Hasil penelitian lain menyebutkan pembentukan karakter pada peserta didik dapat dilakukan melalui kegiatan sosial yang dipelopori oleh OSIS (Yusmuliadi & Agustang, 2021).



Gambar 7 Pelibatan OSIS dalam Penerapan Budaya Kerja

3. Pembentukan generasi muda

Penerapan budaya kerja berperan penting dalam pembentukan lulusan SMK yang tangguh dan siap terjun ke dunia kerja. Agar program budaya kerja dapat berjalan dengan baik, perlu adanya komitmen kepala sekolah serta peran serta dari seluruh *stakeholder* pendidikan terutama warga sekolah. Kualitas sekolah sangat bergantung pada kepala sekolah. Kepala sekolah yang berkualitas mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk memberikan pendidikan terbaik bagi peserta didik (Lestari & Sholeh, 2021). Kepala sekolah dituntut untuk mampu menyusun program dan strategi implementasi serta mampu melibatkan seluruh warga sekolah dalam pelaksanaan program. Dalam penguatan budaya kerja, penerima bantuan menerapkan budaya kerja kepada seluruh warga sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan siswa, serta terikat dengan *reward and punishment* yang berlaku. Penerapan budaya kerja ini didukung dengan kewajiban seluruh warga sekolah dan orang tua peserta didik dalam kontrak penerapan budaya kerja.

Orang tua mendapatkan sosialisasi dari sekolah tentang program penguatan budaya kerja. Sosialisasi ini bertujuan agar orang tua dapat mendukung dan berperan dalam pelaksanaan program penguatan budaya kerja. Beberapa karakter dalam penguatan budaya kerja yang dapat diterapkan di rumah seperti disiplin waktu, budaya 5R (rapih, resik, rawat, ringkas, rajin), serta bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban siswa di rumah.

SIMPULAN DAN USULAN KEBIJAKAN

Simpulan dari penelitian evaluasi ini adalah telah tercapainya tujuan dari bantuan program penguatan budaya kerja pada penerima bantuan di Jawa Tengah. Program penguatan budaya kerja telah berjalan dengan baik. Lebih dari 70% sekolah penerima bantuan di Jawa Tengah termotivasi dalam mengembangkan program budaya kerja, hal ini terlihat dari masuknya program budaya kerja pada RIPS, kerja sama dengan dunia kerja, hingga pemenuhan sarana dan prasarana pendukung. Penerapan budaya kerja di sekolah dilakukan melalui berbagai macam kegiatan yang ada di sekolah mulai dari intrakurikuler, kokurikuler, ataupun ekstrakurikuler. Lebih dari 78% sekolah menerapkan strategi-strategi untuk implementasi penguatan budaya kerja. 78% sekolah penerima bantuan mampu menginternalisasi karakter positif, mulai dari pemberian materi budaya kerja, penerapan sistem *reward and punishment* yang diberlakukan tidak hanya kepada peserta didik, tetapi juga kepada seluruh warga sekolah membuat nilai-nilai positif menjadi budaya sekolah sehingga terbentuk budi pekerti baik dan akhlak mulia. Pelibatan kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, maupun warga sekolah lainnya menjadi kunci keberhasilan dari penguatan budaya kerja. Pelibatan warga sekolah memberikan lingkungan yang positif bagi perkembangan *hardskill* dan *softskill* peserta didik. Peningkatan *hardskill* dan *softskill* ini diharapkan mampu membentuk peserta didik menjadi generasi muda yang tangguh dan siap bersaing di dunia kerja sehingga mampu meningkatkan angka kebecerjaan lulusan SMK.

Program penguatan budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan angka kebecerjaan lulusan SMK. Program ini sangat baik untuk disebarluaskan kepada seluruh SMK di Indonesia. Beberapa cara dalam menyebarkan program ini adalah, *pertama*, Pemerintah dalam hal ini Direktorat SMK mengalokasikan dana bantuan agar program ini dapat diberikan kepada SMK lain; *kedua*, Pemerintah atau SMK perlu berkolaborasi dengan dunia kerja untuk penguatan budaya kerja terutama dalam implementasi budaya di dunia kerja ke dalam pembelajaran di sekolah; *ketiga*, penerima bantuan yang sudah menjalankan program dengan baik dapat memberikan pengimbasan dan menjadi acuan kepada SMK lain yang belum melaksanakan program.

Untuk melihat keberhasilan program secara penuh, perlu dilakukan studi terkait pengaruh program bantuan terhadap angka kebecerjaan lulusan SMK yang telah mendapatkan penguatan budaya kerja setelah minimal tiga sampai lima tahun setelah program bantuan selesai.

PUSTAKA ACUAN

- Akhmelita, Sumarto, & Abdullah, A. G. (2020). Model pendidikan karakter di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 05(01), 27-33.
- Anggeline, K. D., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan DI PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 09(02), 441-450.
- Ariananda, E. S., Hasan, S., & Rakhman, M. (2014). Pengaruh kedisiplinan siswa di sekolah terhadap prestasi belajar siswa teknik pendingin. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 01(02), 233-238.
- Arminiyetti. (2019). Tutor teman sebaya untuk meningkatkan efektifitas belajar jurnal akuntansi keuangan bagi siswa SMKN 1 Rengat. *Journal of Education Informatic Technology and Science*, 01(02), 111-120.

- 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., & Cholik, 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.
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 04(02), 164-180.
- Benson, A. P., Hinn, D. M., & Lloyd, C. (2001). *Advances in program evaluation* (Vol. 07). Oxford, England: Elsevier Science.
- Darodjat, & Wahyudhiana. (2015). Model evaluasi program pendidikan. *Islamadina*, XIV(01), 1-28.
- Devi, M. Y., Hidayanthi, R., & Fitria, Y. (2022). Model-model evaluasi pendidikan dan model sepuluh langkah dalam penilaian. *Jurnal Baciedu*, 06(01), 679 - 683.
- Disas, E. P. (2018). *Link and Match* sebagai kebijakan pendidikan kejuruan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(02), 231-242.
- Hendriana, E. C., & Jacobus, A. (2016). Implementasi pendidikan karakter di sekolah melalui keteladanan dan pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 01(02), 25-29.
- Husnita, & Suparno. (2020). Pendidikan karakter dan prakerin berpengaruh terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 03(03), 428-438.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Pandiva Buku.
- Kusbandono, D. (2018). Penerapan budaya kerja dan motivasi kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, III(03), 776-794.
- Lestari, I., & Siswanto, B. T. (2015). Pengaruh pengalaman prakerin, hasil belajar produktif dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 05(02), 183-194.
- Lestari, W. D., & Sholeh, M. (2021). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu sekolah. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 09(02), 312-326.
- Maulina, M., & Yoenanto, N. H. (2022). Optimalisasi *link and match* sebagai upaya relevansi SMK dengan dunia. *Jurnal AKuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 28-37.
- Mustangin, Iqbal, M., & Buhari, M. R. (2021). Proses perencanaan pendidikan nonformal untuk peningkatan kapasitas teknologi pelaku UMKM. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 05(03), 414-420.
- Ngadi. (2014). Relevansi pendidikan kejuruan terhadap pasar kerja di Kota Salatiga. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 09(01), 59 - 70.
- Novalinda, R., Ambiyar, & Rizal, F. (2020). Pendekatan evaluasi program Tyler: *goal-oriented*. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 18(01), 137-146.
- Nurman, M. (2016). Evaluasi program pendidikan: "Pendekatan evaluasi program berorientasi tujuan (*goal-oriented evaluation approach*: Ralph W. Tyler)". *El-Tsaqâfah*, XVI(02), 203-212.
- Nursaida, Isnaini, M., & Darmayanti, N. W. (2020). Pengembangan media *Pocket Book* berbasis eksperimen untuk meningkatkan keterampilan proses sains siswa MTsN 1 Mataram. *Jurnal Hasil Kajian, Inovasi, dan Aplikasi Pendidikan Fisika*, 06(02), 294-302.

- Oktaviani, C., & Mellyzar. (2020). Implementasi pembuatan bahan ajar Pocket Book sebagai upaya peningkatan pemahaman konsep dan kreativitas mahasiswa. *Lantanida Journal*, 08(02), 158-167.
- Raihan. (2019). Penerapan reward dan punishment dalam peningkatan prestasi belajar Pendidikan Agama Islam terhadap siswa SMA di Kabupaten Pidie. *Dayah: Journal of Islamic Education*, 02(01), 115-130.
- Rochayati, U., & Wardani, R. (2018). Model pembelajaran karakter kerja di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Kependidikan*, 02(01), 116-127.
- Rosyad, A. M. (2019). Implementasi pendidikan karakter melalui kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 05(02), 173-190.
- Safitri, N. M. (2015). Implementasi pendidikan karakter melalui kultur sekolah di SMPN 14 Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 5(02), 173-183.
- Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2002). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation second edition*. New York, USA: Kluwer Academic Publisher.
- Sugiarto, A. P., Suyati, T., & Yulianti, P. D. (2019). Faktor kedisiplinan belajar pada siswa kelas X SMK Larenda Brebes. *Jurnal Mimbar Ilmu*, 24(02), 232-238.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta Bandung.
- Sukardi, H. (2009). *Evaluasi pendidikan, prinsip dan operasional*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sukardi, T., Fitrah, A., Syauqi, K., & Paryanto. (2020). Industrial working culture in learning practice at vocational high school. *Journal of Physics: Conference Series*, 1-7.
- Suradi. (2015). Perencanaan program kerja dan pengorganisasian dalam meningkatkan pelayanan pada kantor cabang PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 06(02), 304-309.
- Taamu, Nurjannah, & Wijayanti, F. (2020). Penggunaan buku saku sebagai media untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mencuci tangan anak. *Jurnal Kesehatan Poltekes Palembang*, 15(02), 80-87.
- Toni, I. A., & Mediatati, N. (2019). Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). *Satya Widya*, XXXV(01), 54-61.
- Virgianto, G., Permana, T., & Komaro, M. (2019). Minat bekerja, berwirausaha, dan melanjutkan studi siswa Jurusan Teknik Kendaraan Ringan. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 06(01), 36-41.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode penelitian sosial*. Yogyakarta, Indonesia: Gawe Buku.
- Widiyarini. (2018). Mengurangi pengangguran terdidik dengan meningkatkan semangat kewirausahaan melalui pelatihan jasa laundry. *Sosio e-kons*, 10(03), 199-206.
- Yulius, M. (2020). Strategi meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen sarana dan prasarana pada SMKN 1 Singkawang. *Khazanah Pendidikan*, XIII(02), 246-255.
- Yusmuliadi, & Agustang, A. (2021). Peran OSIS dalam membentuk karakter peduli sosial siswa di SMA Negeri 3 Barru. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 01(03), 44-53.
- Yustina, A., & Sukardi, T. (2014). Pengaruh bimbingan kejuruan, motivasi merprestasi, dan kemandirian siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKJ. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 04(02), 181-194.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta, Indonesia: Kencana.

Zuniarti, & Siswanto, B. T. (2013). Pengaruh motivasi belajar, kinerja intensitas pembimbingan Prakerin terhadap kesiapan kerja siswa SMK Pariwisata DIY. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 03(03), 405 - 415.