

BAB II. MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA LULUSAN SMK

II.1 Motivasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (2013), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Diperjelas lagi oleh Saleh (2018), motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*", yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan", dan merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh unsur-unsur yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang. Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarahkan perilaku individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang bermakna dan bermanfaat. Motivasi dapat berupa keinginan, hasrat, semangat, atau antusiasme yang kuat untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan, dan memelihara perilaku seseorang agar tetap terlibat dan fokus dalam menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan. Motivasi tidak dapat dipisahkan dari aspek psikologis dan fisiologis individu, serta dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan, minat, dan harapan, serta faktor eksternal seperti lingkungan, budaya, dan pengakuan sosial.

Sebagai contoh, lulusan SMK yang termotivasi seperti bibit tanaman yang telah dipersiapkan dengan baik di pembibitan (masa pendidikan). Mereka memiliki akar pengetahuan yang kuat (keterampilan dasar), batang yang tegak (mental siap kerja), dan daun-daun muda yang siap berkembang (potensi). Ketika dipindahkan ke ladang yang sesungguhnya (dunia kerja), dengan nutrisi yang tepat (motivasi) dan lingkungan yang mendukung, mereka akan tumbuh menjadi tanaman yang produktif dan menghasilkan buah. Konsep motivasi erat kaitannya dengan psikologi, perilaku organisasi, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan. Konsep ini memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk berprestasi,

meningkatkan produktivitas, mencapai kepuasan diri, dan mewujudkan potensi diri secara optimal.

II.1.2 Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menjadi landasan dasar dalam memahami motivasi kerja lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK). Menurut Maslow sebagaimana dituliskan oleh Gawel (1996), kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki dari yang paling mendasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Meskipun sulit menemukan studi dan penelitian yang secara spesifik membahas penerapan teori Maslow hanya pada lulusan SMK, prinsip-prinsipnya tetap relevan. Keterbatasan akses ke lapangan kerja dan tantangan ekonomi dapat membuat lulusan SMK fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, sebagaimana ditekankan oleh Robbins (2017) mengenai pentingnya kebutuhan fisiologis dan rasa aman dalam konteks kerja.



Gambar II. 1 Teori Motivasi Maslow
Sumber: <https://www.bilsonsimamora.com/teori-motivasi/>
(Diakses Pada 11/06/2024)

Pada gambar ini dijelaskan bahwa Hierarki Kebutuhan Maslow digambarkan sebagai segitiga dengan dipondasikan oleh *Physiological Needs*, *Safety and Security*, *Love and Belonging*, *Self-Esteem*, dan yang terakhir *Self Actualization*. Dalam konteks penerapannya pada lulusan SMK teori ini menjelaskan bahwa pada tingkat pertama, kebutuhan fisiologis menjadi motivator utama bagi lulusan SMK untuk mencari pekerjaan. Menurut Brown (2013), gaji dan tunjangan menjadi pertimbangan utama, sebagaimana diungkapkan oleh beberapa penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir. Perancangan ini menunjukkan bahwa individu, terutama pada tahap awal karir, cenderung memprioritaskan imbalan finansial atau kesesuaian keahlian untuk memenuhi kebutuhan dasar. Namun, fokus yang berlebihan pada aspek ini dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang terburu-buru dalam pemilihan pekerjaan.

Kebutuhan akan rasa aman, sebagai tingkat kedua dalam hierarki kebutuhan Maslow, terwujud dalam pencarian stabilitas pekerjaan dan jaminan masa depan. Stabilitas dan keamanan kerja merupakan faktor penting bagi banyak pekerja, termasuk lulusan SMK, sebagaimana dijelaskan dalam teori pengharapan Vroom (1964), yang menghubungkan motivasi dengan harapan akan hasil yang diinginkan, seperti keamanan kerja.

Pada tingkat ketiga dan keempat, kebutuhan sosial dan penghargaan memegang peran signifikan dalam pengembangan karier lulusan SMK. Menurut Deci (2000), lingkungan kerja yang suportif dan pengakuan atas kontribusi pada kepuasan kerja dapat memotivasi seseorang, sesuai dengan penelitian mengenai pentingnya hubungan interpersonal di tempat kerja. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan, mendorong motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Tingkat tertinggi dalam hierarki Maslow, aktualisasi diri, menjadi aspek yang penting dalam membangun motivasi jangka panjang, meskipun mungkin tidak langsung terlihat pada lulusan SMK yang baru memasuki dunia kerja. Peluang untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan kompetensi, dan mencapai

potensi diri dapat berkontribusi pada proses pencapaian diri, sejalan dengan konsep Hackman (1976) yang menekankan pentingnya pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang. Dengan itu pemahaman terhadap keseluruhan hierarki kebutuhan Maslow ini memungkinkan pengembangan program motivasi yang lebih luas dan berkelanjutan.

II.2 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah jenis sekolah menengah yang masuk kategori pendidikan formal di Indonesia, setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 menyebutkan bahwa SMK adalah pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. SMK lebih menekankan pada pengembangan keterampilan vokasional atau kejuruan. SMK tersebar di seluruh Indonesia, baik di perkotaan atau di pedesaan. Di sekitarnya biasanya terdapat perumahan warga, pertokoan, atau lahan kosong. SMK bertujuan untuk mempersiapkan siswa agar siap kerja setelah lulus dengan membekali mereka dengan kompetensi di bidang tertentu. Sejarah SMK di Indonesia cukup panjang, berkaitan dengan kebutuhan tenaga terampil di berbagai sektor industri.

SMK seperti tempat yang dinamis dan penuh potensi, di mana teori bertemu dengan praktik dan siswa ditempa untuk menjadi individu yang produktif. SMK menawarkan pendidikan vokasional yang bertujuan menghasilkan lulusan siap kerja. Dengan berbagai jurusan dan fokus pada praktik, SMK menjadi pilihan tepat bagi mereka yang ingin langsung terjun ke dunia kerja atau berwirausaha setelah lulus. SMK adalah wadah pembentukan generasi terampil yang berkontribusi pada pembangunan bangsa.

II.2.1 Pendidikan SMK

Mengacu pada regulasi pendidikan nasional, tepatnya UU No. 20/2003, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) didefinisikan sebagai institusi pendidikan yang memfokuskan diri pada penyiapan peserta didik untuk terjun ke dunia kerja spesifik. Dalam pandangan yang lebih luas, pakar pendidikan Mulyasa (2009)

memaparkan bahwa SMK, selaku lembaga pendidikan formal yang mengimplementasikan pendidikan vokasi di tingkat menengah, tidak hanya bertujuan mengasah intelektualitas dan memperluas cakrawala pengetahuan, tetapi juga membentuk karakteristik personal yang unggul, menanamkan nilai-nilai moral yang luhur, serta membekali keterampilan praktis - baik untuk kemandirian hidup atau sebagai fondasi melanjutkan pendidikan tinggi sesuai bidang keahlian yang ditekuni.

Lembaga pendidikan SMK merupakan institusi yang berlandaskan pada sasaran pendidikan vokasional. Melalui regulasi Permendiknas No. 22/2006, pihak pemerintah menekankan perihal Standar Isi yang menyatakan bahwa pendidikan vokasional bertujuan mengembangkan intelektualitas, wawasan, karakteristik personal, budi pekerti yang luhur, serta kompetensi peserta didik agar mampu menjalani kehidupan secara independen dan melanjutkan studi sesuai dengan bidang keahliannya.

Berdasarkan pandangan Ardina (2015) yang dirujuk dalam karya Skripsinya, proses pembelajaran di SMK menerapkan proporsi 70% aktivitas praktikum dan hanya 30% pembelajaran teori, mengingat para alumni SMK diharapkan memiliki keahlian spesifik. Meskipun demikian, penguasaan aspek teoretis yang menjadi fondasi mata pelajaran praktik tetap menjadi keharusan bagi setiap peserta didik SMK. Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 17/2010 pasal 76 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, ditegaskan bahwa institusi menengah kejuruan berorientasi pada pendidikan vokasi, dengan fungsi-fungsi berikut:

- Memaksimalkan penghayatan serta pengamalan nilai-nilai religius, moral yang agung, dan kepribadian yang bermartabat.
- Mengoptimalkan pemahaman dan implementasi nilai-nilai nasionalisme serta patriotisme.
- Mempersiapkan peserta didik dengan kapabilitas IPTEK dan kecakapan profesional yang selaras dengan kebutuhan sosial.

- Mengembangkan sensitivitas dan kapasitas dalam mengapresiasi serta mengekspresikan nilai estetika, keanggunan, dan keselarasan.
- Memfasilitasi talenta dan potensi dalam ranah olahraga, baik untuk kesehatan jasmani maupun pencapaian prestasi.
- Memantapkan kesiapan fisik dan mental untuk kehidupan mandiri dalam masyarakat dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat digarisbawahi bahwa tujuan dasar SMK ialah mempersiapkan peserta didik beserta lulusannya untuk meningkatkan kapasitas intelektual, menjunjung tinggi nilai moral, serta mengembangkan kemandirian guna menjadi individu yang berkompeten dan mampu mengaktualisasikan diri. Para peserta didik SMK juga dituntut untuk mengembangkan etos profesional dalam bidang keahliannya agar dapat menguasai dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, sehingga menghasilkan lulusan yang terampil dan produktif sesuai dengan spesialisasi mereka.

II.2.2 SMK Sebagai Suplai Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengamanatkan pendidikan kejuruan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memegang peranan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional melalui penyiapan tenaga kerja terampil tingkat menengah. Sebagai institusi pendidikan vokasi, SMK berorientasi pada pengembangan keterampilan praktis dan kompetensi spesifik sesuai kebutuhan dunia industri. Kurikulum SMK dirancang untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja, berkompeten, dan berdaya saing di pasar kerja.



Gambar II. 2 Prospek Kerja Siswa SMK
Sumber: <https://ngalup.co/artikel/pekerjaan-lulusan-smk/>
(Diakses Pada 11/06/2024)

Menggambarkan bahwa lulusan SMK lebih siap dengan prospek kerja berdasarkan bidangnya masing-masing, mengingat keberadaan SMK di Indonesia tersebar luas dengan beragam program keahlian yang disesuaikan dengan potensi daerah dan kebutuhan industri lokal. Distribusi SMK yang merata ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi tenaga kerja antar wilayah dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif. Sebagaimana diungkapkan oleh Djumilah et al (2019) relevansi program keahlian SMK dengan kebutuhan industri lokal merupakan kunci keberhasilan penyerapan lulusan SMK di pasar kerja. Program-program unggulan seperti Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan *teaching factory* (model pembelajaran di SMK yang berbasis produksi atau jasa) menjadi jembatan penghubung antara dunia pendidikan dan industri, mempersiapkan siswa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang nyata. Prakerin memberikan pengalaman praktis dan kesempatan bagi siswa untuk mengaplikasikan kompetensi yang diperoleh di sekolah, sementara *teaching factory* mensimulasikan lingkungan industri di dalam sekolah, memungkinkan siswa untuk berproduksi dan berinovasi.

Peran vital SMK dalam pembangunan ekonomi nasional ditegaskan oleh Kemendikbudristek (2021) yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas dan relevansi SMK dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0. Lulusan SMK

diharapkan tidak hanya menjadi pencari kerja, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja melalui kewirausahaan. Keterampilan vokasi yang dimiliki lulusan SMK menjadi modal penting dalam mengembangkan usaha mandiri dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Meskipun demikian, SMK masih menghadapi tantangan dalam hal kesesuaian kurikulum dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang dinamis, serta peningkatan kualitas sarana prasarana. Pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya perlu bersinergi untuk mengatasi tantangan tersebut dan memastikan SMK dapat terus berperan sebagai tulang punggung penyediaan tenaga kerja terampil yang mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

II.3 *Soft skill*

Menurut Aji (2013) berpendapat bahwa: “*Soft skill* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat yang lebih banyak, sukses yang lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak bernilai, jika di terapkan di dalam kehidupan sehari-hari”. Hal ini menjadi dasar bahwa *soft skill* menjadi salah satu masalah utama dalam perancangan ini karena dengan kurangnya *soft skill* pada lulusan SMK akan mempengaruhi performa atau tingkat efektifitas lulusan SMK dalam hal bekerja.

II.3.1 *Soft skill* Lulusan SMK

Menurut Silfia (2018), *softskill* adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan hubungan interaksi dengan orang lain (*interpersonal skills*) serta keterampilan mengatur diri sendiri (*intrapersonal skills*) agar mampu mengembangkan kinerja secara maksimal. *Soft skill* tentunya sangat dibutuhkan dalam dunia kerja khususnya lulusan SMK. Kemampuan ini dapat membantu seseorang menerapkan pengetahuan yang didapatkan di dunia pendidikan pada dunia kerja. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat. Dengan mempunyai *Soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual. *Soft skill* adalah kemampuan yang dilakukan secara non teknis hingga

tidak berwujud dan tidak memiliki wujud fisik. Sebagaimana dikemukakan oleh Widyaningsih (2016), *soft skill* tersebut dapat diidentifikasi sebagai personal skill dan interpersonal skill.

II.3.2 Dasar *Soft Skill* Lulusan SMK

Menurut Silfia (2018) menyatakan bahwa pada dasarnya *soft skill* dapat dibedakan menjadi dua jenis antara lain yaitu:

- *Intrapersonal skill*

1. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan fungsi yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan arahan.

2. Percaya diri

Kepercayaan diri secara bahasa adalah percaya pada kapasitas kemampuan diri dan terlihat sebagai kepribadian yang menunjukkan positif. Salah satu ciri kepercayaan diri adalah adanya perasaan kuat atau merasa yakin akan kemampuannya.

3. Mampu bersosialisasi

Sosialisasi sebagai proses dimana seseorang mengikuti norma-norma kelompok tempat hidup sehingga berkembang menjadi satu pribadi yang unik.

4. Mengatur diri sendiri

Manajemen diri adalah suatu prosedur yang menuntut seseorang untuk mengarahkan atau mengatur tingkah lakunya sendiri, strategi pertama dan utama dalam manajemen diri atau self management adalah berusaha mengetahui diri sendiri dari segala kelebihan dan kekurangan (kelemahan).

- *Interpersonal skill*

1. Dapat melayani pelanggan dan klien

Pelayanan pada dasarnya dapat dikatakan sebagai suatu tindakan dan perlakuan atau cara melayani orang lain untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya.

2. Bekerja sama dengan tim

Secara teoritis, kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk menuju suatu visi dan misi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi.

3. Berbagi ilmu dengan orang lain

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Dengan memahami hal ini, permasalahan *soft skill* yang menjadi salah satu masalah utama di perancangan ini bisa menjadi gambaran untuk media kampanye seperti apa yang akan dibuat, dengan landasan kepercayaan diri sebagai batu loncatan untuk memperoleh itu semua itu, yang pada akhirnya akan membuat seorang termotivasi untuk mengembangkan *soft skill* nya lebih lanjut.

II.4 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja, menurut Chaplin (2000) mencakup dua dimensi utama. pertama, kondisi siap siaga untuk merespons atau bertindak, dan kedua, tingkat perkembangan kematangan atau kedewasaan yang mendukung untuk mempraktikkan sesuatu. Di dukung oleh Kajian Robbins et al (2007) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai tingkat di mana seseorang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kesiapan kerja merupakan aspek krusial dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja, terutama bagi lulusan SMK yang dipersiapkan untuk langsung memasuki lapangan kerja.

II.4.1 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Terutama faktor dari dalam diri individu itu sendiri, salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam perancangan ini kemungkinan dari kepercayaan diri atau

keyakinan terhadap diri sendiri, salah satu rujukan untuk faktor ini yaitu, *Self-efficacy*, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan tertentu, merupakan sebagai bagian dari kepercayaan diri yang berperan penting. Menurut teori Bandura (1997) menjelaskan *self-efficacy* dipengaruhi oleh empat sumber utama:

- *mastery experiences* (pengalaman keberhasilan di masa lalu)
- *vicarious experiences* (mengamati keberhasilan orang lain).
- *social persuasion* (dukungan dan dorongan dari orang lain).
- *physiological and emotional states* (kondisi fisik dan emosi).

Siswa SMK dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih termotivasi untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, misalnya dengan aktif mencari informasi lowongan kerja dan mempersiapkan diri dengan matang untuk wawancara kerja.

II.4.2 Pentingnya Kesiapan Kerja

Faktor penentu keberhasilan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kesiapan yang matang, meliputi keterampilan teknis, kemampuan hidup, dan kematangan psikologis, memudahkan lulusan untuk beradaptasi, berkontribusi secara efektif, dan meraih kesuksesan dalam karier lulusan SMK. Tanpa kesiapan yang memadai, lulusan SMK akan menghadapi kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika dunia kerja, sebagaimana dalam gambar berikut:

Tingkat Pendidikan 2	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2021	2022	2023
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,61	3,59	2,56
SMP	6,45	5,95	4,78
SMA umum	9,09	8,57	8,15
SMA Kejuruan	11,13	9,42	9,31
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79
Universitas	5,98	4,80	5,18

Gambar II. 3 Tabel BPS TPT Berdasarkan Pendidikan 2023

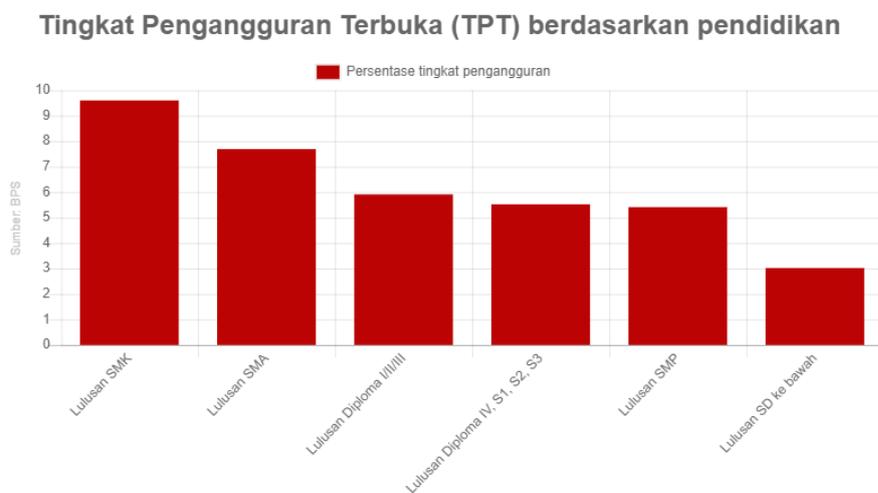
Sumber: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/unemployment-rate-by-education-level.html>
(Diakses Pada 11/06/2024)

Tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan SMK secara nasional pada 2023 menurut BPS sekitar 9,31%, sedangkan lulusan SMA sederajat sekitar 8,15%. Mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dan output institusi pendidikan kejuruan. Hal ini menegaskan pentingnya peran SMK dalam mempersiapkan siswa agar siap bekerja, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan mengembangkan diri Suryosubroto (2004). Kesiapan kerja tidak hanya krusial bagi individu, tetapi juga bagi pembangunan ekonomi nasional. Lulusan yang siap kerja akan lebih mudah terserap di pasar kerja, mengurangi angka pengangguran, dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, ketidaksiapan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah sosial ekonomi, termasuk pengangguran berkepanjangan dan ketergantungan ekonomi dari keluarga.

II.5 Pengangguran Usia Produktif

Pengangguran usia produktif, khususnya di kalangan lulusan SMK, menjadi isu krusial yang membutuhkan perhatian serius. Menurut Kemenkes RI tahun (2017) Usia produktif, umumnya didefinisikan sebagai rentang usia 15-64 tahun, merupakan periode di mana individu diharapkan dapat berkontribusi secara optimal dalam perekonomian. Tingginya angka pengangguran di kelompok usia ini, terutama lulusan SMK, mengindikasikan adanya ketidakcocokan antara *supply* tenaga kerja dan *demand* kebutuhan pasar.

Hal ini dapat berdampak negatif tidak hanya pada individu yang bersangkutan, tetapi juga pada pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Lulusan SMK yang menganggur berpotensi kehilangan momentum untuk mengembangkan keterampilan dan membangun karir, yang pada akhirnya dapat menghambat produktivitas dan inovasi. Selain itu, pengangguran usia produktif juga dapat menimbulkan masalah sosial, seperti meningkatnya angka kemiskinan dan kesenjangan sosial.



Gambar II. 4 Tabel Data Alinea TPT Berdasarkan Pendidikan 2023

Sumber: <https://data.alinea.id/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-berdasarkan-pendidikan-b2hXr9Gy9c>

(Diakses Pada 11/06/2024)

Data ini menjadi gambaran bahwa kenyataan yang terjadi di lulusan SMK sangat amat disayangkan karena menurut Maryati (2015) menjelaskan bahwa bonus demografi (usia produktif yang lebih besar daripada jumlah penduduk usia nonproduktif) seharusnya menjadi peluang bagi Indonesia untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan SDM yang produktif. Namun yang terjadi justru sebaliknya, Kota Bandung penduduk usia produktif yang jumlahnya besar tidak terserap oleh lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga menjadi beban ekonomi, terutama lulusan SMK yang notabene adalah lulusan yang berkompeten dan paling layak mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari bangku pendidikan kejuruan.

II.5.1 Dampak Pengangguran

Pengangguran lulusan SMK memiliki dampak yang kompleks, baik secara ekonomi maupun sosial-psikologis. Secara ekonomi hal ini tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga pada skala makro, tingginya pengangguran lulusan SMK 9,31% pada tahun 2023 berkontribusi pada penurunan output ekonomi nasional dan pengurangan pendapatan pajak pemerintah yang dapat digunakan untuk pembangunan, ketika lulusan SMK menganggur, mereka kehilangan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman kerja yang berharga, yang pada gilirannya dapat mempersulit mereka untuk mendapatkan pekerjaan di masa depan.



Gambar II. 5 Gangguan Kesehatan Mental

Sumber: <https://www.siloamhospitals.com/informasi-siloam/artikel/gangguan-kesehatan-mental-pada-remaja>
(Diakses Pada 11/06/2024)

Dari segi sosial-psikologis, pengangguran dapat mengakibatkan dampak yang lebih mendalam dalam jangka panjang. Menurut Afiatin (1998), Hambatan perkembangan psikososial pada remaja penganggur merupakan kondisi yang tidak kondusif bagi kepercayaan diri remaja, hal ini karena keadaan menganggur dapat menimbulkan penilaian diri yang negatif pada diri remaja, selanjutnya kondisi ini merupakan penyebab timbulnya kepercayaan diri yang rendah. Situasi ini dapat

menciptakan lingkaran setan dimana berkurangnya kepercayaan diri membuat mereka semakin sulit untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Kondisi ini diperparah oleh fakta bahwa lulusan SMK yang menganggur sering kehilangan keterampilan yang telah mereka pelajari karena tidak dipraktikkan, yang kemudian menurunkan daya saing mereka di pasar kerja dan menyebabkan penurunan kepercayaan diri yang sangat signifikan.

II.5.2 Pencegahan Pengangguran

Untuk memaksimalkan efektivitas pencegahan pengangguran lulusan SMK, perlu adanya sinergi antara kebijakan pemerintah melalui Disnaker dan dunia industri. Djumilah et al (2019), menekankan bahwa relevansi keterampilan lulusan SMK dengan kebutuhan industri lokal merupakan kunci keberhasilan penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan kerja yang terarah, pendampingan wirausaha, dan pemberian informasi pasar kerja yang akurat kepada lulusan SMK. Di samping dari faktor-faktor tersebut menurut Arif et al (2023) bimbingan karir memberikan pengaruh sebesar 32,26% terhadap kesiapan kerja, sementara faktor motivasi, keterampilan, dan aspek kehidupan sosial memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu 67,74%. Oleh karena itu, Disnaker perlu mengembangkan program-program yang tidak hanya berfokus pada penempatan kerja, tetapi juga pada penguatan kepercayaan diri serta motivasi dari pengembangan *soft skills* lulusan SMK. Strategi ini diharapkan dapat membantu lulusan SMK tidak hanya dalam mendapatkan pekerjaan, tetapi juga dalam membangun karier yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan dunia kerja masa kini.

II.6 Analisis Lapangan

Pengangguran lulusan SMK pada umumnya terjadi pada individu yang tidak siap atau belum siap untuk menghadapi dunia kerja, hal ini bisa digaris bawahi karena rendahnya kepercayaan diri dan motivasi kerja lulusan SMK berakar dari kesenjangan antara persepsi mereka dengan realitas dunia kerja. sesuai temuan Maulana (2021) mengenai kurangnya kesiapan kerja meskipun berharap langsung bekerja setelah lulus. Lulusan SMK seringkali memiliki ekspektasi yang tidak

realistis, seperti mencari pekerjaan yang "stabil" bergaji tinggi dan enggan mempertimbangkan posisi *entry-level* atau wirausaha, Kesenjangan ini diperparah oleh minimnya akses informasi dan bimbingan karir, membuat lulusan SMK kesulitan mencari lowongan, menyusun lamaran, dan mempersiapkan wawancara. Faktor sosial dan lingkungan turut berperan, di mana beberapa masyarakat masih memandang rendah pekerjaan di sektor informal atau wirausaha, mempengaruhi minat lulusan SMK meskipun sesuai dengan keterampilan mereka. Kurangnya dukungan keluarga dan lingkungan sekitar juga menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya terpadu dari sekolah, Disnaker, industri, dan masyarakat untuk menjembatani kesenjangan persepsi dan realitas, dalam meningkatkan kepercayaan diri dari setiap lulusan SMK, serta menciptakan lingkungan sosial yang lebih mendukung.

II.6.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2015) wawancara merupakan proses pengumpulan data melalui interaksi dua arah antara pewawancara dan narasumber, dimana pewawancara mengajukan pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi spesifik dari narasumber. Dalam konteks penelitian ini, wawancara menjadi instrumen penting untuk memahami secara mendalam dengan mencari *insight* dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lulusan SMK di Kota Bandung. Wawancara dilakukan dengan pendekatan terstruktur kepada dua narasumber strategis, yaitu lulusan SMK berjumlah 6 (enam) orang yang sedang mencari kerja atau baru memasuki dunia kerja, serta perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Pertanyaan wawancara dirancang secara sistematis untuk mengeksplorasi aspek-aspek kunci seperti hambatan psikologis dalam mencari kerja, pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi kerja, serta efektivitas program-program yang telah ada dalam mendukung transisi lulusan SMK ke dunia kerja. Pendekatan wawancara ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola umum sekaligus mendapatkan *insight* mendalam tentang pengalaman personal dan tantangan spesifik yang dihadapi lulusan SMK, yang menjadi dasar penting dalam merancang solusi yang tepat sasaran untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

- Wawancara terhadap lulusan SMK yang sedang mencari kerja atau baru memasuki dunia kerja

Tabel II. 1 Daftar Pertanyaan Wawancara Lulusan SMK
(Sumber: Dokumen Pribadi 2024)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang dibutuhkan lulusan SMK saat ini, untuk membantu lulusan SMK lebih percaya diri dalam mencari kerja?	<p>Berdasarkan hasil wawancara terhadap enam orang responden yang merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang belum memperoleh pekerjaan, ditemukan beberapa faktor signifikan. Seluruh responden menekankan kebutuhan akan dukungan motivasional, baik yang bersumber dari lingkungan pertemanan, keluarga, atau komunitas sekitar, untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam proses pencarian kerja.</p> <p>Sebagian responden mengungkapkan bahwa dalam situasi ketenagakerjaan saat ini, lulusan SMK memerlukan kompetensi tambahan, mengingat mayoritas perusahaan menetapkan kriteria keterampilan spesifik sebagai prasyarat rekrutmen untuk posisi yang diminati. Di samping itu, responden menyoroti pentingnya dukungan finansial dari keluarga sebagai faktor pendukung dalam</p>

		<p>proses pencarian kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi dan standar kelayakan lulusan SMK.</p>
2	<p>Seberapa penting motivasi dalam hidup, khususnya motivasi untuk bekerja lulusan SMK?</p>	<p>Berdasarkan pernyataan dari responden, empat dari enam narasumber menekankan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mereka mengungkapkan bahwa motivasi dapat meningkatkan semangat dan dorongan untuk mencapai sasaran serta mendorong pelaksanaan kegiatan yang bermanfaat. Sementara itu, dua responden lainnya berpendapat bahwa motivasi kerja yang hanya disampaikan secara lisan tanpa tindakan nyata memiliki dampak yang kurang berarti. Menurut mereka, motivasi perlu disertai dengan aksi nyata untuk memberikan hasil yang optimal.</p>
3	<p>Pekerjaan seperti apa yang lulusan SMK inginkan?</p>	<p>Terkait pilihan bidang pekerjaan, sebagian narasumber mengungkapkan keinginan untuk bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang mereka pelajari selama menempuh pendidikan di SMK. Hal ini didasari oleh harapan untuk menerapkan pengetahuan dan</p>

		<p>keterampilan yang telah diperoleh selama masa pendidikan ke dalam dunia kerja secara optimal. Di sisi lain, sebagian narasumber menyatakan keterbukaan untuk menerima pekerjaan di luar bidang keahlian mereka sebagai langkah awal memasuki dunia kerja. Mereka memandang bahwa pengalaman kerja, terlepas dari relevansinya dengan latar belakang pendidikan, dapat menjadi nilai tambah yang berharga. Pengalaman ini nantinya dapat menjadi modal untuk melamar pekerjaan di perusahaan yang mensyaratkan pengalaman kerja tertentu.</p>
4	<p>Bagaimana dampak lingkungan sekitar dapat mempengaruhi motivasi kerja lulusan SMK?</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis wawancara, faktor lingkungan teridentifikasi sebagai salah satu penyebab utama tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan SMK. Para narasumber menegaskan bahwa lingkungan, terutama peran orang tua, memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap perkembangan karier mereka. Para responden mengungkapkan bahwa ketiadaan dukungan dari keluarga cenderung menurunkan motivasi mereka dalam menjalankan berbagai aktivitas, khususnya dalam konteks</p>

		<p>pekerjaan. Mereka juga menyatakan bahwa motivasi dapat meningkat ketika melihat keberhasilan rekan-rekan lulusan SMK yang telah memperoleh pekerjaan, yang kemudian menjadi inspirasi positif untuk ditiru.</p> <p>Salah satu responden mengilustrasikan pengaruh lingkungan melalui analogi pertemanan, dimana seseorang cenderung mengadopsi karakteristik dari lingkungan sekitarnya. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa lingkungan yang positif berpotensi menciptakan dampak yang positif pula terhadap perkembangan individu, khususnya dalam konteks pengembangan karier lulusan SMK.</p>
5	<p>Bagaimana pendapat buruk dari lingkungan sekitar dapat mempengaruhi psikologis lulusan SMK dalam Motivasi kerja mereka?</p>	<p>Ketika ditanyakan mengenai dampak persepsi negatif dari lingkungan terhadap kondisi psikologis lulusan SMK dalam konteks pekerjaan, terdapat variasi respon dari para narasumber. Sebagian responden mengakui mengalami tekanan mental ketika menerima perlakuan atau komentar negatif, yang mengakibatkan munculnya perasaan gagal sebagai lulusan dengan keahlian khusus serta berdampak</p>

		<p>pada interaksi sosial mereka. Namun, sebagian responden lainnya justru menjadikan persepsi negatif tersebut sebagai pemicu motivasi. Mereka memiliki tekad untuk membuktikan bahwa pandangan negatif tersebut tidak benar dengan membantah semua itu dengan semangat dan kegigihan mereka dalam bekerja, lalu mengubahnya menjadi dorongan positif untuk mencapai tujuan lulusan SMK yang seharusnya, demi mencapai karier yang mereka inginkan.</p>
--	--	---



Gambar II. 6 Wawancara Bersama Narasumber Lulusan SMK Via GMeet (Sumber: Dokumen Pribadi 2024)



Gambar II. 7 Wawancara Bersama Narasumber Lulusan SMK Via Gmeet
(Sumber: Dokumen Pribadi 2024)

- Wawancara narasumber perwakilan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Ibu Diana selaku jabatan Pengantar Kerja di Disnaker Kota Bandung.

Tabel II. 2 Daftar Pertanyaan Wawancara Terhadap Perwakilan Disnaker Kota Bandung
(Sumber: Dokumen Pribadi 2024)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Berdasarkan Pengamatan Disnaker, bagaimana kondisi terkini pengangguran lulusan SMK di Kota Bandung, dan apa saja factor-factor yang mempengaruhi tingkat pengangguran tersebut?	Disnaker Kota Bandung sering melakukan monitoring ke SMK dan berdialog dengan para HRD, menurut pengamatan Disnaker sendiri faktor-faktor yang mempengaruhi lulusan SMK tidak kunjung bekerja setelah lulus adalah ada beberapa lulusan SMK memang melanjutkan pendidikan ke jenjang Universitas, lalu lulusan SMK menurut pengamatan Disnaker sangat

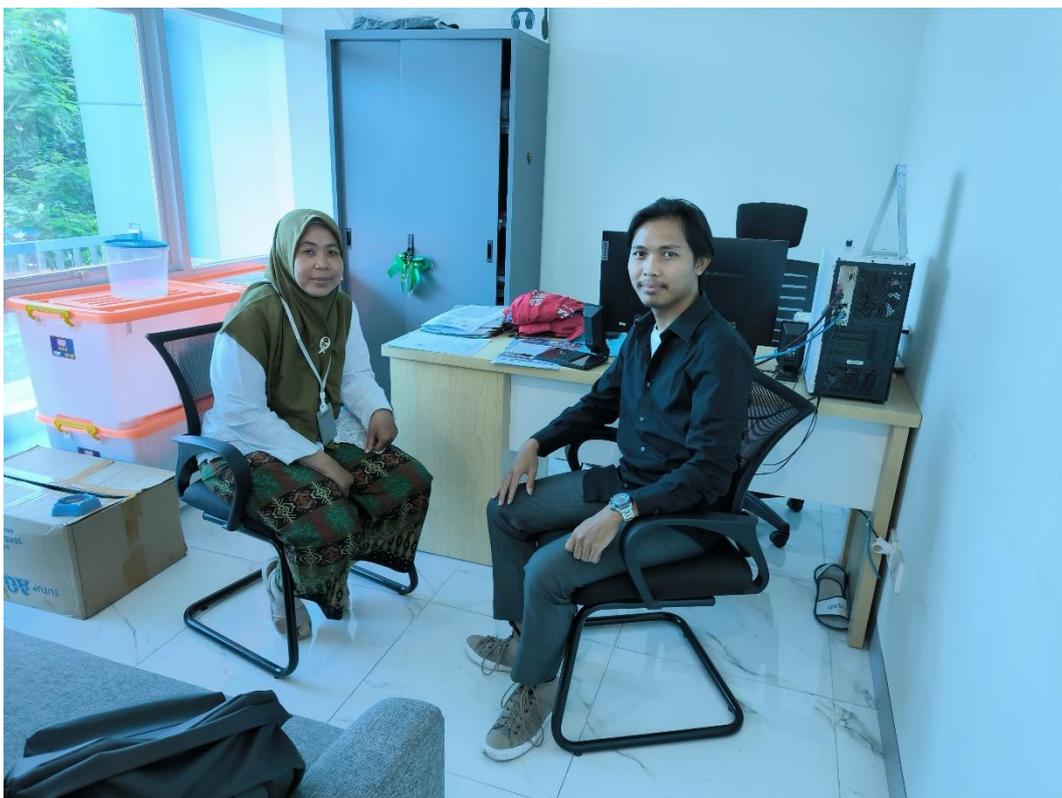
		<p>berpengaruh adalah <i>soft skill</i> dari individu itu sendiri seperti ketika bekerja sering terkendala dengan mental, dan sikapnya dalam menghadapi dunia kerja. Kemudian karena faktor geografis atau terkendala karena wilayah lulusan SMK di Kota Bandung cenderung memilih untuk bekerja yang tidak jauh dari rumah mengingat bahwa lulusan SMK kebanyakan adalah generasi Z mereka lebih sering mengeluh karena jarak, karena hal itu lulusan SMK di Kota Bandung enggan menerima suatu pekerjaan dengan jarak yang terlalu jauh dengan rumahnya. Menurut pengamatan Disnaker juga menyebutkan bahwa lulusan SMK tidak mau atau enggan menerima pekerjaan dari bawah atau posisi dan jabatan paling bawah dan menganggap rendah pekerjaan itu tidak sesuai dengan keinginan lulusan SMK. Dan yang paling mencengangkan dengan lulusan SMK adalah ketidaksesuaian kemampuan dengan jurusan yang diminati selama masa pendidikan Disnaker sendiri menyebutkan bahwa beberapa lulusan SMK tidak mengerti atau tidak menguasai <i>basic skill</i> kejuruan</p>
--	--	---

		mereka dalam pengamplifikasiannya di dunia kerja.
2	Menurut pengalaman Disnaker dalam menangani lulusan SMK, seberapa signifikan peran motivasi kerja dalam menentukan keberhasilan lulusan SMK mendapatkan pekerjaan? Apakah ada data atau kasus spesifik yang bisa dijadikan contoh?	Menurut pengamatan Disnaker peran motivasi kerja sangat penting untuk mendobrak atau mendorong sifat-sifat generasi sekarang yang suka “menye-menye” karena dari pengamatan Disnaker lulusan SMK yang belum kunjung bekerja mereka cenderung mendapatkan perlindungan dari orang tua dan berbeda dengan beberapa lulusan SMK yang memang sudah mendapatkan motivasi yang tinggi dikarenakan adanya kebutuhan.
3	Program-program apa saja yang telah dilakukan Disnaker untuk meningkatkan motivasi kerja lulusan SMK di Kota Bandung? Bagaimana efektivitas program tersebut dalam menurunkan angka pengangguran?	Program-program meningkatkan motivasi yang sudah dijalankan Disnaker adalah dengan cara meningkatkan kepercayaan diri melalui peningkatan skill lulusan SMK itu sendiri supaya lebih siap dan tidak merasa tertinggal serta termotivasi untuk bersaing dengan pencari kerja yang lain. Di Disnaker sendiri telah menjalankan program pelatihan kerja untuk lulusan lulusan SMK yang sedang mencari pekerjaan, serta Disnaker sendiri mengadakan BLK (Balai Latihan Kerja) disana para lulusan dapat melatih kopetensi jurusanya masing-masing dan diharapkan setelah melakukan

		<p>pelatihan lulusan SMK dan akan mendapatkan Sertifikat BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi), sehingga dapat lebih percaya diri dan termotivasi untuk mencari pekerjaan. Kemudian program selanjutnya yang Disnaker buat untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan membuat program magang dan bekerja sama dengan industri industri yang nantinya akan menarik lulusan SMK yang kompetensinya bagus untuk langsung bekerja, adapun program pembekalan berbasis wirausaha untuk mengembangkan potensi lulusan SMK dalam berwirausaha.</p>
4	<p>Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja lulusan SMK, apa ada bentuk koordinasi dan kerjasama yang telah dilakukan Disnaker dengan pihak SMK, Dinas Pendidikan, atau sektor industri? Jika ada bagaimana hasil dari kerjasama tersebut?</p>	<p>Disnaker menjelaskan bahwa dinas ketenaga kerjaan jelas bekerja sama dengan pihak sekolah (SMK) melalui penyuluhan bimbingan jabatan (PBJ) kegiatan yang memberikan informasi tentang dunia kerja dan jabatan kepada pencari kerja, terutama dengan siswa SMK, kemudian Disnaker melakukan pembinaan BKK (Bursa Kerja Khusus) di setiap SMK-SMK yang ada di Bandung. Disnaker melakukan pembinaan pada setiap SMK untuk bertukar pikiran antara pihak Disnaker, SMK dan Dinas Pendidikan guna memotivasi</p>

		dan menyiapkan lulusan SMK agar menjadi lulusan yang layak bersaing dan menjadi suplai tenaga kerja yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing.
5	Berdasarkan pengamatan Disnaker, media atau pendekatan seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja lulusan SMK? Apakah ada rekomendasi khusus terkait konten dan cara penyampaiannya?	Pendekatan yang paling efektif menurut Disnaker mengenai motivasi kerja adalah melalui media visual, baik melalui media sosial ataupun media yang tergambar secara langsung dan muda diterima oleh lulusan SMK itu sendiri, karena Disnaker sendiri beranggapan bahwa informasi yang mudah dicerna dan dapat diterima oleh anak-anak muda khususnya lulusan SMK merupakan media visual, karena kecenderungan melihat gambar daripada melihat tulisan.
6	Menurut pandangan Disnaker, bagaimana cara optimal untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja lulusan SMK agar mereka tetap produktif dalam mencari atau menjalani pekerjaan?	Menurut pandangan Disnaker upaya yang paling berpengaruh untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja lulusan SMK adalah dengan mempertahankan dan mengembangkan lagi <i>soft skill</i> para individu itu sendiri, karena dengan semakin berkembangnya <i>soft skill</i> sikap terhadap pekerjaan juga seiring ikut berubah menjadi lebih baik lagi, <i>soft skill</i> sendiri merupakan kemampuan pribadi yang memungkinkan seseorang untuk

		<p>berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam lingkungan profesiona, oleh karena itu Disnaker menekankan untuk lulusan SMK agar bisa melatih dan mempertahankan soft skill mereka agar tetap percaya diri dan termotivasi untuk melakukan hal yang mereka inginkan dengan baik. Disnaker menekankan agar lulusan SMK bisa melatih <i>soft skill</i> mereka sejak dibangku sekolah.</p>
--	--	---



Gambar II. 8 Wawancara bersama Perwakilan Disnaker Kota Bandung
(Sumber: Dokumen Pribadi 2024)

II.7 Resume

Analisis menyeluruh terhadap permasalahan rendahnya motivasi kerja lulusan SMK di Bandung mengungkapkan kerumitan yang memerlukan pendekatan dari beberapa aspek, dimana tingkat pengangguran lulusan SMK yang mencapai 9,31% (lebih tinggi dari SMA 8,15%) mengindikasikan adanya kesenjangan signifikan antara output pendidikan kejuruan dengan kebutuhan pasar kerja.

Fenomena ini diperparah oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari aspek psikologis (rendahnya kepercayaan diri dan motivasi), sosial (tekanan lingkungan dan stigma terhadap jenis pekerjaan tertentu), terlebih berdasarkan dari tiga sumber kredibel yang sudah dikumpulkan dari hasil wawancara Disnaker menyebutkan bahwa kendala utama ada di *soft skill* terutama pada mental dan sikap kurang percaya diri atau minder. Dari Lulusan SMK sebagian menyebutkan terjadinya tekanan mental dari perlakuan orang sekitar menyebabkan penurunan kepercayaan diri, serta jurnal pendukung yang menyebutkan bahwa menurut Afiatin (1998) remaja penganggur merupakan kondisi yang tidak kondusif bagi kepercayaan diri remaja. Dari tiga sumber tersebut bisa digaris bawahi tingkat kepercayaan diri yang rendah dari lulusan SMK menjadi suatu alasan yang kuat untuk lulusan SMK tidak segera bekerja. Kondisi tersebut berdampak luas tidak hanya pada hilangnya potensi produktivitas ekonomi tetapi juga menciptakan ketidakstabilan sosial-psikologis di kalangan lulusan SMK, yang ditandai dengan meningkatnya ketergantungan ekonomi pada keluarga, serta terjadinya kemunduran kompetensi akibat tidak dipraktikkannya keterampilan yang telah diperoleh selama masa pendidikan. Urgensi penanganan masalah ini semakin tinggi mengingat posisi strategis lulusan SMK sebagai tulang punggung tenaga kerja terampil yang diharapkan dapat lebih termotivasi dan percaya diri untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

II.8 Solusi Perancangan

Dari perancangan yang didasari dengan hasil data lapangan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa isu pengangguran di kalangan lulusan SMK masih menjadi permasalahan yang sangat disayangkan. Lulusan SMK seharusnya menjadi pelopor

tenaga kerja paling banyak dari lulusan yang lain. akan tetapi data yang ada di lapangan malah menyebutkan sebaliknya, oleh karena itu sehubungan dengan fakta bahwa munculnya kepercayaan diri yang kurang dari lulusan SMK menjadi masalah yang krusial dalam perancangan ini maka memerlukan solusi yang tepat sasaran melalui upaya yang dilakukan perancang, yaitu menggunakan media kampanye komunikasi visual tentang meningkatkan motivasi khususnya kepercayaan diri bagi lulusan SMK sehingga lebih kompetitif dan mampu bersaing bersama golongan lainnya dalam hal bekerja, dengan harapan dapat membantu menurunkan angka pengangguran lulusan SMK di Kota Bandung.