

BAB III

PELAKSANAAN UMUM KERJA PROFESI

3.1. Bidang Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia sekolah bagian tanggung jawab SDM SMA karya muda Depok agar siswa dapat memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas dan hemat biaya. HRD atau unit Pengembangan SDM di sini merupakan indikator keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang tepat. Tugas tersebut antara lain mencari staf pengajar untuk mengisi berbagai posisi yang dibutuhkan dan memastikan bahwa staf juga mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk menjaga kualitas Menciptakan sistem penilaian kinerja, perencanaan karir, dan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif (employee relations) serta lingkungan kerja yang kondusif bagi staf dan pendidik. Selain itu, menyusun rencana kompensasi untuk memastikan bahwa staf dan guru diberi kompensasi dengan cara yang sesuai dengan tanggung jawab mereka dan memastikan bahwa hak mereka diberikan.

SMK Perhotelan Karya Muda menjadi pilihan utama dalam penelitian ini karena lembaga ini menyelenggarakan proses pendidikan sekaligus menggunakan atau menerapkan sistim manajemen yang sangat baik. Selain itu SMK Karaya Muda yang bergerak dibidang akomodasi Perhotelan ini sangat diminati oleh masarakat sekitar, hal ini terbukti dari penerimaan mahasiswa baru yang cukup signifikan dan menggembirakan ditengah persaingan lembaga pendidikan yang sudah ada. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen yang baik sehingga masyarakat bersedia menitipkan anaknya di lembaga ini. Unit sumber daya manusia (SDM) di SMK Karya Muda, Kota Depok memiliki tahap tahapan yang dijalaninya seperti

1. Tahap *planning*

Penetapan kebutuhan SDM seluruh unit SMK Karya Muda Depok, mulai dari tenaga Pendidik Dan tenaga Kependidikan atau staf dan tenaga kerja lainnya. Untuk

mengetahui apakah ada kesenjangan dalam tenaga kerja, tenaga kerja manajemen saat ini juga diperiksa. Koordinasi dengan pihak terkait dilakukan selama proses perencanaan. Di SMK Karya Muda, semua unit kerja dikoordinasikan dalam merencanakan tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan. Pembagian tenaga kerja bagi anak-anak yang lulus juga akan ditangani oleh pihak universitas untuk perjanjian kerjasama Pendidik Produktif. Koordinasi dilakukan dengan hotel-hotel yang ada sebagai mitra studi. Selain itu, Dinas Pariwisata, Kementerian Ketenagakerjaan, lembaga assessment center, dan penyedia pelatihan dan pendidikan juga dilibatkan dalam proses koordinasi tersebut. Man Power Planning (MPP) adalah nama yang diberikan untuk proses identifikasi dan perencanaan ini. Proses penentuan jumlah dan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja. Tahunan, rencana ini dibuat dengan mempertimbangkan analisis beban kerja, waktu kerja yang tersedia, dan efisiensi dan efektivitas kerja. Pada SMK Karya Muda, Depok, rencana ini disusun dan dikomunikasikan kepada pemegang saham, yang merupakan tempat lulusan akan mendapatkan kesempatan kerja melalui HRD.

2. Tahap *action*.

Jenis pekerjaan berikut termasuk dalam tahap tindakan:

Pekerjaan Institut menggunakan rekrutmen untuk menemukan, menarik, menyaring, dan mempekerjakan pendidik atau karyawan berdasarkan 11 kompetensi keterampilan yang dimiliki siswa. Atas permintaan hotel-hotel yang ada tersebar di seluruh Depok dan Ibu Kota, proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan Man Power Planning yang telah dibuat sebelumnya pada tahap perencanaan dan didasarkan pada kebutuhan siswa akan bahan ajar dan kompetensi. Departemen Hubungan Industrial (HUBID) bekerja sama dengan manajer dari departemen terkait saat merekrut karyawan. Dari awal lowongan kerja yang diterima

sekolah hingga penandatanganan perjanjian pelatihan kerja atau kontrak kerja, proses rekrutmen dimulai.

Evaluasi dan pelaporan secara berkala atas proses rekrutmen menjadi tanggung jawab Unit Tata Usaha. Memilih (Memilih). Langkah pertama dalam proses seleksi adalah menolak lamaran yang tidak memiliki keterampilan atau persyaratan yang diperlukan. Setelah lulus tes psikologi dan akademik yang disesuaikan dengan bidang keahlian pelamar, selanjutnya calon pendidik akan mengikuti ujian tertulis. Kemampuan, kinerja, dan aspek psikologis pelamar semuanya diperiksa pada tes tertulis di samping kecerdasan umum. Mereka yang lulus ujian tertulis maju ke tahap wawancara. Wawancara dilakukan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pelamar, mempelajari lebih lanjut tentang bisnis, dan membangun hubungan. Sekolah juga dapat belajar tentang calon guru atau kualitas pribadi anggota staf, prestasi akademik, keterampilan interpersonal, motivasi, dan orientasi melalui wawancara. 20 Pada tahapan proses seleksi ini, juga diperiksa kebenaran referensi dan latar belakang calon pegawai. Setelah lolos wawancara, calon karyawan melanjutkan hingga tahap akhir, pemeriksaan kesehatan untuk menentukan apakah kondisi fisik layak untuk bekerja.

a. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang terstruktur dan terorganisir yang bertujuan untuk membantu pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, dan mampu mencapai tujuan kinerja secara efisien dan efektif. Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA) digunakan untuk menentukan jenis pelatihan yang diperlukan, metode pelaksanaannya, jumlah pegawai yang membutuhkan, dan estimasi biaya yang dibutuhkan untuk melakukannya.

b. Manajemen dan Perencanaan Karir (*Career Management and Planning*). Proses penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir dan mengidentifikasi peluang karir masa depan bagi karyawan dikenal dengan

perencanaan karir. Munculnya kebutuhan masyarakat akan peningkatan pelayanan rumah sakit, kebutuhan perluasan rumah sakit, kemajuan teknologi, dan kemajuan ilmu kedokteran dan kesehatan semuanya berdampak pada perencanaan karir. Persyaratan karir individu, pemetaan karir individu, dan evaluasi pekerjaan adalah langkah pertama dalam perencanaan karir.

Perencanaan karir memerlukan dialog, arahan, keterlibatan individu, umpan balik (feedback), dan mekanisme perencanaan karir agar berfungsi secara efektif. Manajemen karir merupakan metode untuk memilih, mengevaluasi, menugaskan, dan mengembangkan kompetensi karyawan. Aliran atau pola mobilitas karyawan, seperti karyawan baru, keberangkatan, transfer, dan pensiun, digunakan untuk membuat profil kebutuhan karyawan. Tujuan pembuatan deskripsi pekerjaan adalah untuk mengidentifikasi tanggung jawab dan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi tertentu. Ilustrasi yang menggambarkan hubungan antara berbagai posisi dikenal sebagai peta jalur karir. Potensi karyawan untuk maju ke posisi baru dapat dilihat dengan peta jalur karir ini. Meskipun demikian, mekanisme penilaian prestasi kerja menjadi dasar perencanaan karir pegawai.

c. File karyawan dan pendidik (file administrasi dan pribadi). Format file pribadi dapat berupa hardcopy atau softcopy. Berkas pribadi berupa soft copy disimpan secara digital di Human Resources Information System (HRIS), sedangkan berkas pribadi berupa hard copy disimpan dan dikelola oleh HRD di bagian arsip. Surat-surat yang diperlukan harus dilengkapi oleh setiap pendidik dan karyawan di SMK Karya Muda di Kota Depok. Ketika staf profesional mulai bekerja atau mengajar, mereka harus mengumpulkan surat, dan HRD adalah satu-satunya orang yang dapat mengakses file karyawan.

d. Kompensasi (Compensation).

Hak untuk dibayar adalah salah satu hak pekerja yang paling penting. Di SMK Karya Muda Kota Depok, pendidik dan karyawan dapat diberi kompensasi dalam berbagai cara, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas. Selain melakukan tugas terkait penggajian lainnya, pendidik bertanggung jawab untuk merekapitulasi perhitungan insentif lembur dan pemasukan data kehadiran pegawai oleh staf penggajian. Karyawan dan guru juga mendapatkan penghargaan, seperti penghargaan berdasarkan kriteria mereka sendiri, dan hukuman, seperti sanksi dan tindakan disipliner berdasarkan peraturan mereka sendiri.

e. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal).

Kinerja harus dievaluasi untuk setiap karyawan dan pendidik yang telah bekerja di Institut untuk jangka waktu tertentu. Karyawan dan pendidik akan menerima umpan balik kinerja selama peninjauan kinerja untuk mengidentifikasi area untuk pertumbuhan dan peningkatan. Kinerja umum dan kinerja khusus adalah dua indikator utama yang dapat digunakan dalam penilaian. Evaluasi kinerja merupakan proses penilaian keterampilan dan kemampuan pegawai dan guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja harus ditampilkan sebagai keterampilan dan kemampuan yang didasarkan pada kompetensi unit atau departemen, sedangkan kinerja harus ditampilkan sebagai kemampuan yang mengidentifikasi risiko yang terkait dengan proses pekerjaan. Proses evaluasi kinerja terdiri dari tiga tahap, yaitu menetapkan standar penilaian, mengevaluasi kinerja pegawai dan guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan memberikan umpan balik kinerja kepada pegawai. *Key Performance Indicator (KPI)* merupakan metrik kinerja yang sering digunakan dalam evaluasi kinerja, yang dirancang dengan mengukur tujuan strategis dan tujuan bisnis. Tujuan penetapan indikator kinerja utama adalah untuk memungkinkan penyebaran informasi yang ringkas, spesifik, dan jelas mengenai tujuan yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap karyawan.

f. Hubungan Industrial (Industrial Relation).

Institut juga bekerja sama dengan sejumlah organisasi yang terlibat dalam pengelolaan dokumen terkait ketenagakerjaan. Panggung adalah tahapan selanjutnya setelah tahapan aksi.

3. Monitoring.

Tujuan pemantauan adalah untuk mengawasi kualitas dan kinerja layanan. Data kegiatan sehari-hari dikumpulkan untuk pemantauan, kemudian setiap periode diringkas. Berbagai tugas dilakukan selama fase pemantauan, antara lain pengawasan lapangan langsung, pendataan employee engagement, pemantauan tingkat turnover dan lembur karyawan, serta pengawasan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Tahap evaluasi menyusul. Data yang dikumpulkan selama fase pemantauan akan dievaluasi dan dianalisis pada saat ini untuk memberikan panduan untuk perbaikan lebih lanjut. Evaluasi merupakan kegiatan yang meliputi beberapa proses pengecekan dan penilaian, seperti evaluasi hasil survei keterikatan karyawan, evaluasi SDM (rekrutmen dan pelatihan), dan kegiatan lain yang terkait dengan penggajian karyawan dan tenaga pengajar yang menerima penghargaan, terutama penghargaan bagi karyawan dan guru dengan kriteria dan sanksi yang berlaku masing-masing, serta sanksi dan tindakan disipliner sesuai aturannya.



Sumber: dokumentasi SMK Karya Muad Depok(2022).

Gambar.3.1 LAB House Keepin



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok(2022).

Gambar .3,2.. Rapat Staff



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda depok (2022).

Gambar,3.3. kegiatan rutin sekolah sholat dhuha

3.2.Pelaksanaan Kerja Profesi

Konsep Praktik Kerja Lapangan (PKL)

1) Pelatihan Karir Melalui Kerja Lapangan

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap untuk bekerja dan memiliki sikap ahli dalam bidang keprofesian mereka. Lulusan SMK seharusnya menjadi individu yang berguna yang dapat bekerja sebagai buruh kelas pekerja dan siap

menghadapi persaingan di dunia kerja. Proses pengembangan potensi dan karakter siswa melalui kerjasama antara sekolah, keluarga, dan jaringan sosial disebut pembelajaran. Siswa memiliki kesempatan untuk mengembangkan mentalitas sosial dan dunia lain, informasi, keterampilan, perspektif kerja, dan nilai-nilai karakter yang diperlukan untuk kehidupan mereka sendiri dan kegiatan publik secara keseluruhan melalui proses ini.

Setiap satuan pelajaran menyusun program pembelajaran yang diselesaikan di sekolah dan di tempat kerja untuk memahami pengalaman belajar yang berhasil. Praktek Kerja Lapangan (PKL) adalah kegiatan pembelajaran yang dirancang khusus untuk digunakan di tempat kerja. Pelaksanaan PKL pemerintahan mayoritas memerintah antara lain sebagai berikut.

- 1) Setiap pekerjaan memiliki kumpulan konten yang berbeda satu sama lain.
- 2) Menjadi pedagang jalanan merupakan salah satu cara untuk membina dan melatih peserta didik untuk meningkatkan kemampuan mereka. Dewan Persiapan Publik Australia menggambarkan bahwa Pendidikan dan Persiapan Berbasis Kemampuan (CBET) sedang mendidik dan mempersiapkan yang menyoroti dominasi informasi dan kemampuan eksplisit serta penerapannya dalam angkatan kerja. Informasi dan kemampuan ini harus dibuktikan dengan sendirinya oleh pedoman industri yang ada, tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemajuan seseorang dalam suatu pertemuan.

3.2. Kendala kendala yang dihadapi

Implementasi PKL dapat membantu mengurangi ketidakteraturan sekolah di SMK yang disebabkan oleh persyaratan DU/DI yang tidak sesuai dengan kebutuhan DU/DI. Persyaratan tersebut merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak selarasnya persekolahan di SMK

dengan kebutuhan DU/DI yang disesuaikan dengan grafik tulang ikan dari Dinas Diklat (Muslih, 2014) sebagai berikut.

- 1) Kapasitas pendidik tertentu di sekolah dalam kemampuan keras dan kemampuan halus sekarang tidak ada hubungannya dengan prinsip industri.
- 2) Beberapa keterampilan masih dipelajari dengan cara tradisional dan rekreasi tanpa menggunakan pedoman kerja sementara.
- 3) Tidak adanya kantor dan kerangka kerja, khususnya praktek kantor perangkat keras dua jenis dan
- 4) Belum ada sinkronisasi dan persetujuan program pendidikan di sekolah dengan pedoman jagat raya. Oleh karena itu, pendidikan formal sepenuhnya memberikan kesempatan kepada lulusannya untuk bekerja dibidang pilihannya.
- 5) Adanya lubang peningkatan ilmu dan inovasi di SMK dengan kemajuan ilmu dan inovasi di DU/DI.
- 6) Ketiadaan informasi pada mahasiswa tentang realitas pekerjaan saat ini.
- 7) Banyak pencari kerja tidak tahu tentang administrasi kursus kejuruan.
- 8) Tidak adanya upaya untuk mengembangkan jiwa inovatif bagi mahasiswa.
- 9) Kemampuan halus yang rendah pada beberapa mahasiswa profesi, terutama dalam hal inspirasi, korespondensi, kebebasan, kerja keras, dan percaya diri, menjadi alasan mengapa mereka kesulitan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Mereka tidak terbiasa menghadapinya.



Sumber Dokumentasi perusahaan

Gambar,3.4.Mendampingi siswa UjianFNB

3.3. Cara Mengatasi Kendala

- 1) Dengan meningkatkan hard skill dan soft skill dengan cara memberikan pelatihan atau training husus dibidang industri.
- 2) Meningkatkan mutu belajar dan memperbaiki system yang ada.
- 3) Dengan mengadakan Laboratorium tersendiri pada masing masing bagian di bidang industry.
- 4) Segera merujuk pada aturan kurikulum dinas Pendidikan yang berlaku..
- 5) Meningkatkan kemampuan pengajar terhadap guru -guru produktif.
- 6) Meningkatkan mutu penyaringan tes masuk siswa di SMK karya Muda depok
- 7) Harus diadakan bimbingan karir yang tepat sesuai dengan kompetensi yang ada.

- 8) Meningkatkan mutu materi pada bimbingan tentang kewirausahaan pada siswa.
- 9) Segera melakukan peningkatan mutu dengan memberikan pelatihan husus ke pada tenaga pengajardibudangnya.



Sumber : Dokumentasi SMK Karya Muda Depok

Gambar3.5 . Resepsionis



Sumber Dokumentasi SMK karya Muda(2022).

Gamar. 3.6.. BERSAMA STAFF ,GURU DAN PEMBINA SMK KARYA MUDA



Sumber Dokumentasi SMK Kara Muda Depok

Gambar.3.7. kerja Lapangan.



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda. Depok (2022).

Gambar, 3.8..Praktek Kerja Front office



Sumber Dokuentasi SMK Karya Muda Depok(2022).

Gambar.3.9. Praktek kerja Reservation.



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok

Gambar.3.10. Praktek kerja making bed



Sumber Dokumentasi SMK(20220

Gambar, 3.11. acara ceramah Agama



Sumber Dokumentasi SNK Karya Muda (2022).

Gambar.3.12.. Acara Menganytar Siswa PKL



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok

Gambar.3.13..PKL siswa SMK



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok

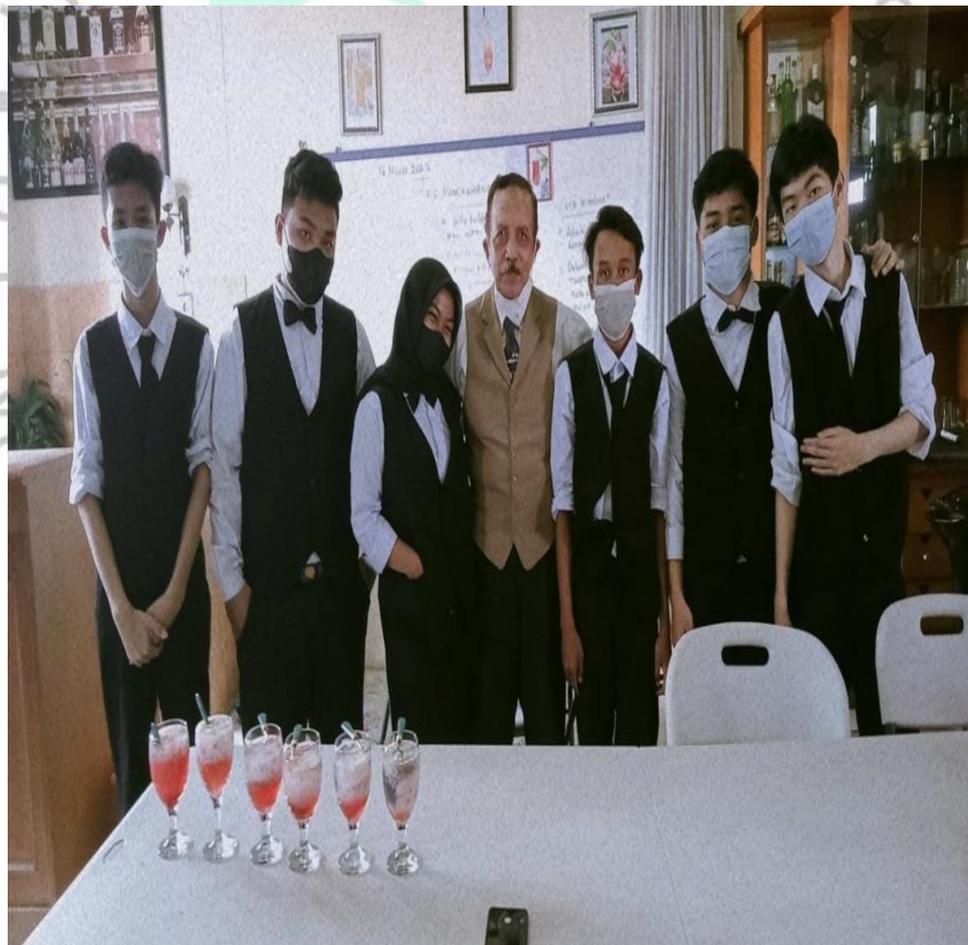
Gambar.3.14. Kerja praktek dan Ulangan/ ujian

3.4.Pembelajaran yang diperoleh dari Kerja Profesi

- 1) Kerja Profesi merupakan cara pendidikan dan pelatihan vokasi yang dilakukan dengan cara peserta didik terjun langsung ke dunia usaha atau dunia industri dengan tujuan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan dalam suatu bidang yang akan membantu mereka mencapai tingkat keahlian profesional tertentu. Ini dilakukan secara

sistematis dan terarah di bawah pengawasan yang kompeten di bidangnya.

- 2) Pendidikan Sistem Ganda (PSG) atau juga disebut sebagai Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) termasuk praktek kerja lapangan. Prakerin pertama kali dilaksanakan di Indonesia dengan dasar kurikulum SMK yang terbit pertama kali pada tahun 1994. Kurikulum SMK disempurnakan pada tahun 1999 dan ditekankan pada tahun 2004. Dilihat dari dinamikanya, kurikulum SMK 2013 hasil revisi dilaksanakan dengan nama Praktek Kerja Lapangan selama enam sampai sepuluh bulan, dibandingkan hanya tiga bulan yang lalu.



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok

Gambar.3.15. Mendampingi Ujian Praktek Bartending siswa

- 3) Prosedur kerja lapangan dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan tenaga kerja yang terampil di bidangnya. dimana siswa diharapkan dapat mempraktekkan apa yang telah mereka pelajari sekaligus belajar tentang dunia industri. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, praktik kerja lapangan merupakan langkah nyata (substansial) untuk menjadikan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi lebih relevan dengan dunia kerja.



Sumber Dokumentasi SMK KaryaMuda (2022).

Gambar.3.16. . Kegiatan siswa sebelum Ujian Praktek



Sumber Dokumentasi SMK Karya Muda Depok (2022).

Gambar. 3.17. Siswa saat Ujian PKL