



## Efektivitas Penyediaan Informasi Dan Penyaluran Tenaga Kerja (Studi Kasus BKK SMKN 1 Batam)

**Aldy Wiguna**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Rumzi Samin**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Fitri Kurnianingsih**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Korespondensi Penulis : [aldywiguna2521@gmail.com](mailto:aldywiguna2521@gmail.com)

**Abstract.** *Special Job Exchanges, hereinafter abbreviated as BKK, are service units in secondary education units, higher education units, and job training institutions that provide manpower placement facilities to graduates related to the availability of job vacancies, data collection related to prospective workers, carry out debriefing and guidance activities, which Lastly is assistance. The Batam 1 SMK Negeri 1 Special Job Exchange has established partnerships or collaborations with 125 industrial companies, not only for apprenticeships, but also for job vacancies for graduates of SMKN 1 Batam. The purpose of this study is to determine the effectiveness of providing information and distributing labor (Case study of BKK SMKN 1 Batam). This study uses a qualitative descriptive research method. The data source for this research comes from primary data (18 informants) and secondary data (sourced from BKK). The results of the study were based on (1) indicators of achieving goals in an effort to increase the number of graduates being absorbed from special job fairs were not yet effective, (2) indicators of integration were already effective in terms of program socialization, and (3) indicators of adaptation from observations during the field showed that they had been effective. The conclusion of this study concludes that BKK is quite effective but its implementation has not been optimal. The suggestion from this research is to renew the strategy of the job market specifically in attracting companies to be able to recruit graduates so that the percentage of working graduates can increase every year.*

**Keywords:** *Effectiveness, Provision of information and Distribution of Work, BKK.*

**Abstrak.** Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas penempatan tenaga kerja kepada lulusannya berkaitan dengan ketersediaan lowongan kerja, pendataan terkait calon tenaga kerja, melaksanakan kegiatan pembekalan dan bimbingan, yang terakhir adalah pendampingan. Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Batam telah melakukan hubungan kemitraan atau kerjasama dengan 125 perusahaan industri, bukan hanya kerjasama tentang magang saja, namun juga membuka kesempatan lowongan pekerjaan kepada lulusan SMKN 1 Batam. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja (Studi kasus BKK SMKN 1 Batam). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer (18 informan) dan sekunder (bersumber dari BKK). Hasil penelitian berdasarkan (1) indikator pencapaian tujuan dalam upaya meningkatkan jumlah keterserapan lulusan dari bursa kerja khusus belum efektif, (2) indikator integrasi sudah efektif dari segi sosialisasi program, dan (3) indikator adaptasi hasil observasi selama dilapangan terlihat bahwa sudah efektif. Kesimpulan penelitian ini menyimpulkan BKK sudah cukup efektif namun belum optimal pelaksanaannya. Saran dari penelitian ini yaitu adanya pembaharuan strategi dari bursa kerja khusus dalam menarik perusahaan untuk dapat merekrut lulusan agar persentase jumlah lulusan yang bekerja dapat meningkat setiap tahunnya.

**Kata Kunci:** Efektivitas, Penyediaan informasi dan Penyaluran Kerja, BKK

Received Mei 25, 2023; Revised Juni 29, 2023; Accepted juli 31, 2023

\*Aldy Wiguna, [aldywiguna2521@gmail.com](mailto:aldywiguna2521@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:138-144) perekrutan tenaga kerja adalah proses mencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Perekrutan tenaga kerja sering dianggap suatu yang menyulitkan. Dalam proses untuk merekrut tenaga kerja dipandang suatu hal yang luas, karena perekrutan tenaga kerja memberikan peluang kepada siapa saja yang membutuhkan pekerjaan untuk melamar di perusahaan. Penyaringan tenaga kerja dipandang menyulitkan karena menyeleksi pencari kerja yang hanya memenuhi persyaratan yang sudah menjadi standar perusahaan dengan membatasi lamaran ke kategori tertentu, proses penyaringan tenaga kerja mungkin menjadi lebih selektif. Mungkin ada peluang yang lebih menguntungkan untuk mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dalam keadaan tertentu. Namun, menemukan, memilih, dan menarik pencari kerja untuk mengisi lowongan kerja sebagian besar merupakan fungsi menguntungkan dari perekrutan tenaga kerja. Perhatian pemerintah melihat perkembangan badan usaha maupun perusahaan beserta masalah ketenagakerjaan tercermin pada beberapa kebijakan pemerintah. Munculnya dinas tenaga kerja di tengah-tengah lajunya pertumbuhan Indonesia untuk menjembatani dan memberikan kebijakan yang menyangkut masalah pencarian lapangan kerja dan tenaga kerja. Cara yang dilakukan beberapa perusahaan khususnya perusahaan besar, baik perusahaan nasional maupun seminasional adalah dilakukan dengan jalan memberikan praktek kerja lapangan kepada siswa SMK apabila dilihat memiliki kemampuan dan mampu untuk beradaptasi dengan perusahaan yang nantinya setelah lulus bisa langsung dapat bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Kurnianingsih dkk (2017:47-53) dalam pengadaan (penarikan) Sumber daya Manusia, ada yang kontinyu (terus-menerus) dan ada juga yang spontan atau penarikan (*rekrutmen*) tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi atau perusahaan dalam jangka pendek. Dalam proses mencari calon-calon pegawai (pelamar) yang sesuai dengan kualifikasi atau formasi yang tersedia. Untuk melakukan penarikan calon pegawai (tenaga kerja) salah satu saluran yang dapat digunakan adalah saluran penarikan melalui lembaga pendidikan. Saat ini banyak lembaga pendidikan yang sudah melakukan kerjasama dengan pihak perusahaan, sehingga setiap kali wisuda, lembaga pendidikan yang bersangkutan mendapat “jatah” untuk memasukkan lulusannya beberapa orang ke perusahaan tersebut.

Menurut Cahayani (2005:58) “Bursa kerja adalah salah satu saluran perekrutan yang pada saat ini merupakan salah satu pilihan utama banyak perusahaan, dengan memanfaatkan pengelola pelaksana bursa kerja, perusahaan dapat menyaring sebanyak mungkin pelamar

dalam waktu yang relatif singkat. Namun, bursa kerja memerlukan persiapan yang tidak bisa sekadarnya, baik dari pihak perusahaan maupun pihak penyelenggara. Persiapan yang tidak matang membuat pelaksanaan menjadi terhambat”.

Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disingkat BKK adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi, dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitasi penempatan tenaga kerja kepada lulusannya berkaitan dengan ketersediaan lowongan kerja, pendataan terkait calon tenaga kerja, melaksanakan kegiatan pembekalan dan bimbingan, yang terakhir adalah pendampingan.

Menurut Sumaryadi (2005:105) Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai.

Penelitian ini menganalisis tentang efektivitas organisasi bursa kerja khusus terhadap penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja. Efektivitas organisasi sendiri merupakan pencapaian sasaran yang sesuai dengan keinginan semua pihak yang ada di dalam organisasi dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

*Grand theory* dari efektivitas penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja adalah Teori Organisasi. Teori organisasi adalah studi tentang bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerjasama didalamnya ataupun masyarakat dilingkup kerja mereka. Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan permasalahan, ataupun segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati dan ditetapkan.

Bursa Kerja Khusus SMK Negeri 1 Batam telah melakukan hubungan kemitraan atau kerjasama dengan 125 perusahaan industri, bukan hanya kerjasama tentang magang saja, namun juga membuka kesempatan lowongan pekerjaan kepada lulusan SMKN 1 Batam, dan diantaranya terdapat 4 perusahaan yang melakukan kerjasama dengan membuat kelas industri dengan tujuan menghasilkan lulusan yang berkompeten langsung dengan standart perusahaan. Lulusan dari kelas industri tersebut nantinya bisa dapat bekerja langsung di perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam proses penarikan tenaga kerja baru dari perusahaan.

Para lulusan yang ingin bekerja dapat langsung di rekrut dan bekerja di perusahaan yang mempunyai mitra dengan sekolah yang tentunya membutuhkan jasa dari alumni SMKN 1 Batam. Nantinya terkait dengan alumni yang ingin bekerja diperusahaan mitra yang membuka lowongan pekerjaan maka Bursa Kerja Khusus sebagai unit pelayanan yang ada di

satuan pendidikan menengah bisa mendata lulusan, sebelum data tersebut diserahkan kepada perusahaan maka BKK dapat menyeleksi data administrasi awal lulusan yang nantinya berkas tersebut diserahkan kepada perusahaan dengan rekomendasi mengikuti test untuk bekerja. Pelayanan BKK bukan hanya mengurus tentang administrasi saja, namun juga terlibat dalam penyuluhan dan bimbingan jabatan, selanjutnya rekrutmen tenaga kerja lulusan baik dilakukan di sekolah sebagai sarana fasilitas yang tersedia maupun dilakukan ditempat perusahaan langsung.

Dengan begitu dapat dilihat bagaimana lulusan SMKN 1 Batam memang diminati dan bekerja di perusahaan yang ada di Kota Batam. Untuk menyalurkan para lulusan dari SMKN 1 Batam, perlu membangun banyak jejaring dengan berbagai mitra perusahaan agar nantinya dapat langsung terserap ke dalam dunia kerja. Banyaknya lulusan yang tersalurkan ke dunia kerja dapat diukur dengan indikator efektivitas bursa kerja khusus dalam memberikan pelayanan, penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait “Efektivitas Penyediaan Informasi dan Penyaluran Tenaga Kerja (Studi kasus BKK SMKN 1 Batam)”.

## **METODE PENELITIAN**

Dilihat dari jenis datanya dalam metode penelitian ini adalah pendekatan kualitatif Moleong (2014:4). Adapun objek penelitian ini adalah efektivitas penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja bagi alumni dalam rangka mengurangi angka pengangguran SMK. Peneliti memfokuskan kepada objek penelitian yaitu efektivitas bursa kerja khusus SMKN 1 Batam. Landasan teori yang digunakan meliputi teori Efektivitas yaitu: pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Sumber data yang digunakan adalah secara Primer dan Sekunder. Menurut Sugiyono (2014:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data yaitu alat-alat ukur yang dibutuhkan dalam melakukan suatu penelitian dengan teknik yang dapat dilakukan yaitu Observasi, interview, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini juga, terdapat teknik analisis data secara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisa data dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil wawancara, observasi maupun dokumentasi yang didapatkan selama dilapangan. Hal ini untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Efektivitas Penyediaan Informasi dan Penyaluran Tenaga Kerja (Studi kasus BKK SMKN 1 Batam)” yang merujuk pada teori

Efektivitas Duncan dalam Bernynda (2018:31-32) yang meliputi 3 indikator yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi.

Dalam penelitian ini diketahui adanya pelayanan oleh Bursa Kerja Khusus SMKN 1 Batam dalam mengurangi angka pengangguran lulusan. Untuk mengurangi angka pengangguran lulusan, SMKN 1 Batam mengoptimalkan Bursa Kerja Khusus untuk mengirimkan para lulusan agar dapat langsung bekerja di perusahaan guna mempermudah mendapatkan pekerjaan. Selain itu juga tentunya untuk meningkatkan keterserapan lulusan SMKN 1 Batam.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar hasilnya memberikan gambaran dalam pelaksanaan program pelayanan bursa kerja khusus. Sehingga pelaksanaan pelayanan bursa kerja khusus dapat membawa perubahan atau dampak positif bagi lulusan yang menjadi sasaran pelayanan. Perubahan dapat dilihat dari pemanfaatan program pelayanan yang digunakan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang maksimal. Analisa peneliti dilakukan berdasarkan teori Duncan dalam Steers tentang efektivitas terdapat tiga indikator (*Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Adaptasi*) dijabarkan sebagai berikut:

## **1. PENCAPAIAN TUJUAN**

Indikator ini berarti bahwa keseluruhan upaya untuk mencapai tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, untuk mencapainya diperlukan suatu tahapan dalam proses pencapaian tujuan akhir tersebut, baik dalam arti pencapaian bagian-bagiannya secara bertahap maupun bertahap dalam arti periodisasinya. Jadi mengenai bagaimana proses pencapaian tujuan adanya bursa kerja khusus di SMKN 1 Batam yaitu untuk memudahkan para lulusan dalam mendapatkan layanan, akses informasi dengan cepat untuk mendapatkan pekerjaan.

Pencapaian tujuan terdiri dari 2 sub-indikator, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target konkret dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dapat disimpulkan terkait aspek pencapaian tujuan dengan apa yang diuraikan diatas yang kemudian dikombinasikan dengan hasil observasi selama dilapangan dapat diketahui bahwa bursa kerja khusus dari segi efisiensi terbilang efisien dibandingkan dengan mencari lowongan pekerjaan diluar rekrutmen dari bursa kerja khusus. Karena melalui bursa kerja khusus mampu langsung terserap lulusan dari SMKN 1 Batam dari sebelum adanya pelayanan melalui bursa kerja khusus para lulusan hanya mengandalkan lowongan pekerjaan yang disebar melalui perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan jumlah keterserapan lulusan dari bursa kerja khusus sudah dapat dikatakan belum cukup efektif. Dari segi waktu, program bursa kerja khusus belum efektif. Jumlah lulusan dari tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan dalam jumlah pencari kerja, Data tahun 2022 jumlah lulusan pencari kerja yang belum bekerja meningkat menjadi 169 jiwa, dikarenakan faktor yang bisa mempengaruhi adanya pembelajaran sekolah dengan sistem pendidikan selama empat tahun membuat angka lulusan di tahun tersebut meningkat. Maka dari itu berdasarkan hasil pencapaian tujuan yang digunakan terlihat belum efektifnya pencapaian tujuan dalam bursa kerja khusus jika melihat keseluruhan mulai dari segi waktu sejak adanya bursa kerja khusus untuk meminimalisir meningkatnya jumlah lulusan yang belum bekerja.

## **2. INTEGRASI**

Integrasi merupakan pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk melakukan sosialisasi atau berkomunikasi dan pengembangan konsensus. Mengenai bagaimana proses sosialisasi terkait bursa kerja khusus kepada lulusan.

Terkait aspek integrasi dengan apa yang diuraikan diatas yang kemudian dikombinasikan dengan hasil observasi selama dilapangan dapat diketahui bahwa pihak bursa kerja khusus SMKN 1 Batam sudah mensosialisasikan program bursa kerja khusus dan juga menjalin kemitraan dengan perusahaan, melalui berbagai media, via langsung dan tidak langsung. Pihak bursa kerja khusus memberikan sosialisasi kepada perusahaan untuk mendapatkan informasi pekerjaan yang diberikan kepada lulusan terkait dengan manfaat dan keunggulan program bursa kerja khusus, serta juga sosialisasi terhadap program yang ada.

Sejauh ini bursa kerja khusus sudah berusaha memaksimalkan kinerja mereka dengan menggunakan media sosial dalam memberikan sosialisasi. Bursa kerja khusus SMKN 1 Batam sudah memberikan sosialisasi tentang lowongan pekerjaan dan rekrutmen dengan lulusan secara optimal. Sosialisasi yang dilakukan bursa kerja khusus sudah efektif untuk memberikan informasi ketenagakerjaan baik di grup alumni maupun sosial media seperti whatsapp dan instagram walaupun ada beberapa lulusan yang belum masuk ke dalam grup bursa kerja khusus dan belum mampu membuat lulusan secara keseluruhan mendapatkan pekerjaan.

## **3. ADAPTASI**

Adaptasi diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan program dengan kondisi lapangan. Indikator tersebut berkaitan dengan kondisi sumber daya manusia dan infrastruktur pendukung

yang menunjang pada pelaksanaan bursa kerja khusus dalam melayani lulusan di SMKN 1 Batam. Jadi mengenai bagaimana kemampuan pegawai bursa kerja khusus dalam melayani lulusan yang ingin mendapatkan pekerjaan melalui rekrutmen dari bursa kerja khusus SMKN 1 Batam.

Berbicara di era digital seperti sekarang ini lulusan yang ingin mendapatkan informasi terkait informasi ketenagakerjaan tidak perlu datang ke perusahaan-perusahaan atau datang ke bursa kerja khusus, dengan menggunakan *smartphone* dengan memanfaatkan media sosial lulusan bisa mendapatkan akses informasi dan juga rekrutmen yang ada di bursa kerja khusus. Kebutuhan pelayanan lulusan dalam rekrutmen pekerjaan semakin terbantu dengan adanya bursa kerja khusus karena tersedianya sarana prasarana seperti ruang bursa kerja khusus dan juga tersedianya tempat untuk rekrutmen bagi perusahaan.

Terkait aspek adaptasi dengan apa yang diuraikan diatas yang kemudian dikombinasikan dengan hasil observasi selama dilapangan terlihat bahwa sudah efektif, karena melihat respon dari lulusan yang mendapatkan pekerjaan melalui rekrutmen yang dilakukan bursa kerja khusus karena memberikan alternatif kemudahan layanan untuk mendapatkan pekerjaan dengan perusahaan

Lulusan SMKN 1 Batam yang sudah mendapatkan pekerjaan melalui rekrutmen yang dilakukan dengan bursa kerja khusus mendukung dan merasa terbantu dengan kehadiran bursa kerja khusus. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan lulusan yang merasakan adanya bursa kerja khusus ini cukup efektif. Artinya lulusan menerima dan mendukung bursa kerja khusus ini untuk memudahkan memperoleh pekerjaan

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, penjelasan dan pembahasan yang telah dilakukan di bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan peneliti mengenai Efektivitas Penyediaan Informasi dan Penyaluran Tenaga Kerja (Studi Kasus BKK SMKN 1 Batam) sudah berjalan cukup efektif, namun belum optimal pelaksanaannya. Seperti pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pada indikator pencapaian tujuan, dalam mencapai tujuan bursa kerja khusus dinilai belum efektif dari segi informasi dan penyaluran tenaga kerja bagi lulusan. Keberhasilan efektivitas terlihat dari lulusan yang tersalurkan ke perusahaan untuk mengurangi angka lulusan yang belum bekerja. Dalam upaya meningkatkan jumlah keterserapan lulusan dan dari segi waktu dapat dikatakan bursa kerja khusus belum efektif. Jumlah lulusan dari tahun 2019 sampai tahun 2022 mengalami peningkatan

dalam jumlah pencari kerja, data tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah lulusan pencari kerja yang belum bekerja semakin meningkat menjadi 169 jiwa, hal ini dikarenakan faktor yang bisa mempengaruhi adanya pembelajaran sekolah dengan sistem pendidikan selama empat tahun membuat angka lulusan di tahun tersebut meningkat.

2. Pada indikator integrasi, dalam pelaksanaan strategi pelayanan bursa kerja khusus diperlukan sosialisasi terhadap program dan juga menjalin kemitraan dengan perusahaan yang dilakukan dengan media online dan media konvensional. Penelitian ini dapat disimpulkan sudah efektif, terlihat hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan lulusan adanya sosialisasi yang diikuti oleh lulusan seperti sosialisasi tentang magang ke luar negeri, adanya kegiatan pra-test pembekalan untuk magang keluar negeri, adanya sosialisasi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan sekolah untuk lulusan, adanya sosialisasi program dari bursa kerja khusus tentang perekrutan tenaga kerja walaupun ada beberapa lulusan yang belum masuk ke dalam grup bursa kerja khusus dan belum mampu membuat lulusan secara keseluruhan mendapatkan pekerjaan
3. Adaptasi, mempunyai dua indikator yaitu kemampuan dan infrastruktur. Secara umum bentuk adaptasi dari bursa kerja khusus dinilai efektif, karena lulusan menerima dan mendukung adanya bursa kerja khusus ini untuk memudahkan memperoleh informasi pekerjaan dan proses rekrutmen. Terlihat dari respon lulusan yang sudah bekerja melalui rekrutmen bursa kerja khusus mendukung dan merasa terbantu dengan adanya bursa kerja khusus, memberikan alternatif kemudahan layanan untuk mendapatkan pekerjaan dengan perusahaan karena persentase untuk mendapatkan pekerjaan cukup tinggi karena persaingannya hanya dengan sesama lulusan. Kondisi sumber daya manusia dan infrastruktur/sarana dan prasarana dalam bursa kerja khusus SMKN 1 Batam juga sangat terjangkau. Bursa kerja khusus SMKN 1 Batam memiliki sumber daya yang cukup baik dan memiliki sarana dan prasana yang baik seperti ruang bursa kerja khusus dan juga tempat untuk rekrutmen. Bursa kerja khusus SMKN 1 Batam memiliki staff yang dapat dinilai cukup dalam masalah kompetensi.

## **SARAN**

Berdasarkan saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a) Bagi BKK SMKN 1 Batam



1. BKK SMKN 1 Batam lebih aktif menjaring lulusan untuk masuk ke dalam grup bursa kerja khusus agar data lulusan yang belum bekerja di setiap angkatan dapat di *update* pada saat ada pembukaan rekrutmen dari perusahaan
2. BKK diharapkan dapat membuat kartu kuning atau AK1 untuk proses salah satu syarat melamar pekerjaan bagi lulusan
3. BKK dapat memberikan rekomendasi lowongan pekerjaan diluar dari kerjasama BKK agar lulusan dapat melihat adanya lowongan pekerjaan dari perusahaan rekrutmen,
4. Meningkatkan proses kerja sama forum bursa kerja khusus SMK yang ada di Kota Batam dalam rekrutmen lulusan agar semakin terserapnya lulusan untuk dapat bekerja.
5. Kemudian diharapkan perlu adanya pembaharuan strategi dari bursa kerja khusus dalam menarik perusahaan untuk dapat merekrut lulusan agar persentase jumlah lulusan yang bekerja dapat meningkat setiap tahunnya.

b) Bagi SMKN 1 Batam

SMKN 1 Batam dapat menjaga kerjasama yang telah di bangun dengan perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi lulusan seperti mendatangkan guru tamu dari perusahaan dan menyelaraskan kurikulum.

c) Bagi Lulusan

Bagi lulusan diharapkan dapat mendukung kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh BKK dan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh BKK dalam memberikan informasi dan penyaluran tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan

d) Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian yang berkaitan efektivitas penyediaan informasi dan penyaluran tenaga kerja. Selama penelitian, peneliti menemukan beberapa hal menarik yang bisa dijadikan kajian penelitian selanjutnya. Salah satunya terkait dengan kerjasama peran antara sekolah, pemerintah dan swasta yakni dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Hal ini menarik untuk dikaji karena berdasarkan asumsi peneliti, peran kerjasama antara sekolah, pemerintah dan swasta tersebut bisa memberikan dampak menurunkan angka pengangguran SMK. Pemerintah dapat memfasilitasi investasi dan kemitraan dengan sektor swasta untuk menciptakan lapangan kerja baru, mendukung inovasi, dan memperkuat keterlibatan dunia pendidikan dalam pembangunan.

## **REFERENSI**

- Cahayani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. S (ed.)). Indeks.
- Bernynda, Z. (2018). Efektivitas Strategi Program Sanitasi Total Berbasis Masyarakat (STBM) Pilar pertama di Puskesmas Kilasah Kecamatan Kasemen Kota Serang. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Kurnianingsih, F., Edison, & Safitri, D. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia* (T. Samnuzulsari (ed.); pp. 47–53). Umrah Press.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (21st ed.). Alfabeta.
- Sumaryadi, I. N. (2005). *Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Citra Utama