

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep Manajemen.

Pada sekitar tahun 1900an. Taylor adalah manajer dan penasihat perusahaan dan merupakan salah seorang tokoh terbesar manajemen. Taylor dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah (*scientific management*). Hasil penelitian dan analisisnya menetapkan beberapa prinsip yang menggantikan prinsip lama yaitu sistem coba-coba atau yang lebih dikenal dengan nama sistem *trial and error*. Hakekat pertama daripada manajemen ilmiah yaitu *a great mental revolution*, karena hal ini menyangkut manajer dan karyawan. Hakekat yang ke dua yaitu penerapan ilmu pengetahuan untuk menghilangkan sistem coba-coba dalam setiap unsur pekerjaan.

Taylor mengemukakan empat prinsip *Scientific Management*, yaitu: 1) menghilangkan sistem coba-coba dan menerapkan metode-metode ilmu pengetahuan disetiap unsur-unsur kegiatan, 2) memilih pekerjaan terbaik untuk setiap tugas tertentu, selanjutnya memberikan latihan dan pendidikan kepada pekerja, 3) setiap petugas harus menerapkan hasil-hasil ilmu pengetahuan di dalam menjalankan tugasnya, 4) harus dijalin kerja sama yang baik antara pimpinan dengan pekerja. Hal yang menarik dari pendapat Taylor salah satunya

adalah mengenai posisi manajer. Dimana manajer adalah pelayan bagi bawahannya yang bertentangan dengan pendapat sebelumnya yang mengatakan bahwa bawahan adalah pelayan manajer. Oleh Taylor, hal ini dinamakan studi gerak dan waktu (*Time and a motion study*).

Tokoh manajemen lainnya adalah Henry Lurance Gantt (1861-1919). Henry merupakan asisten dari Taylor, dia berdiri sendiri sebagai seorang konsultan, dimana titik perhatiannya pada unsur manusia dalam menaikkan produktivitas kerjanya. Adapun gagasan yang dicetuskannya yaitu: 1) kerja sama yang saling menguntungkan antara manajer dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama, 2) mengadakan seleksi ilmiah terhadap tenaga kerja, 3) membayar upah pegawai dengan menggunakan sistem bonus, 4) penggunaan instruksi kerja yang terperinci.

2. 1. 1 Teori Organisasi Klasik

Tokoh-tokoh teori organisasi klasik antara lain yaitu Henry Fayol, James D. Mooney, Mary Parker Follett dan Chaster I. Bernard.

2.1.1.1 Henry Fayol (1841-1925)

Fayol adalah seorang industrialis Perancis. Fayol mengatakan bahwa teori dan teknik administrasi merupakan dasar pengelolaan organisasi yang kompleks, ini diungkapkan dalam bukunya yang berjudul *Administration Industrielle et General* atau *general and Industrial Management* yang ditulis pada tahun 1908 oleh Constance Storrs. Fayol membagi manajemen menjadi lima unsur yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian dan

pengawasan. Fungsi ini dikenal sebagai fungsionalisme Fayol. Selanjutnya Fayol membagi enam kegiatan manajemen, yaitu: 1) teknik Produksi dan manufakturing produk, 2) komersial, 3) keuangan, 4) keamanan, 5) akuntansi dan 6). manajerial.

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen, yaitu:

1. *devision of work*. Adanya spesialisasi dalam pekerjaan
2. *authority and responsibility*. Wewenang yaitu hak untuk memberi perintah dan kekuasaan untuk meminta dipatuhi.
3. *discipline* Melakukan apa yang sudah menjadi persetujuan bersama.
4. *unity of Command*. Setiap bawahan hanya menerima instruksi dari seorang atasan saja untuk menghilangkan kebingungan dan saling lempar tanggung jawab.
5. *unity of direction One head and one plan or a group or activities having the same objective*. Seluruh kegiatan dalam organisasi yang mempunyai tujuan sama harus diarahkan oleh seorang manajer.
6. *Sub ordination of Individual Interest to general Interest*. Kepentingan seseorang tidak boleh di atas kepentingan bersama atau organisasi.
7. *Remuneration*. Gaji bagi pegawai merupakan harga servis atau layanan yang diberikan, kompensasi.
8. *Centralization* Standarisasi dan desentralisasi merupakan pembagian kekuasaan.
9. *Sealar Chain* (garis wewenang). Jalan yang harus diikuti oleh semua. Komunikasi yang bermula dan kembali ke kuasa terakhir.
10. *Order*. Disini berlaku setiap tempat untuk setiap orang dan setiap orang pada tempatnya berdasarkan pada kemampuan.
11. *Equity*. Persamaan perlakuan dalam organisasi.
12. *Stability of Tonure of Personel*. Seorang pegawai memerlukan penyesuaian untuk mengerjakan pekerjaan barunya agar dapat berhasil dengan baik.
13. *Initiative*. Bawahan diberi kekuasaan dan kebebasan di dalam mengeluarkan pendapatnya, menjalankan dan menyelesaikan rencananya.
14. *Esprit the Corps*. Persatuan adalah keleluasaan, pelaksanaan operasi organisasi perlu memiliki kebanggaan.keharmonisan dan kesetiaan dan semangat korps yang tercermin dalam setiap anggotanya.

2.1.1.2 Mary Parker Follett (1868 - 1933)

Follett menjembatani antara teori klasik dan hubungan manusiawi, dimana pemikiran Follett pada teori klasik tapi memperkenalkan unsur-unsur hubungan

manusiawi. Dia menerapkan psikologi dalam perusahaan, industri dan pemerintahan. Konflik yang terjadi dalam perusahaan dapat dibuat konstruktif dengan menggunakan proses integrasi.

2.1.2 Aliran Hubungan Manusiawi (Neo Klasik)

Aliran timbul karena pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi dalam produksi dan keselarasan kerja. Para pakar mencoba melengkapi organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi. Tokoh-tokoh aliran hubungan manusiawi antara lain Hugo Munsterberg dan Elton Mayo.

2.1.2.1 Hugo Munsterberg (1862 - I 916)

Hugo merupakan pencetus psikologi industri sehingga dikenal sebagai bapak psikologi industri. Bukunya yaitu *Psychology and Industrial Efficiency*, menguraikan bahwa untuk mencapai tujuan produktivitas harus melakukan tiga cara. Pertama penemuan *best possible person*, kedua penciptaan *best possible work* dan ketiga penggunaan *best possible effect*.

2.1.2.2 Elton Mayo

Mayo terkenal dengan percobaan-percobaan Hawthorne, dimana hubungan manusiawi menggambarkan manajer bertemu atau berinteraksi dengan bawahan. Bila moral dan efisiensi kerja memburuk, maka hubungan manusiawi dalam organisasi juga akan buruk.

2.1.3 Aliran Hubungan Modern (Ilmu Pengetahuan)

Dalam pengembangannya dibagi menjadi dua. Pertama aliran hubungan manusiawi (perilaku organisasi), dan kedua berdasar pada manajemen ilmiah atau manajemen operasi. Tokoh perilaku Organisasi : a) Douglas McGregor, b) Frederick Herzberg, c) Chris Argiris, d) Edgar Schem, e) Abraham Maslow, f) Robert Blak dan Jane Mountong.

Prinsip Dasar Perilaku Organisasi : 1) Manajemen tidak dapat dipandang sebagai proses teknik secara ketat (peranan, prosedur dan prinsip), 2) Manajemen harus sistematis, pendekatannya harus dengan pertimbangan konservatif, 3) Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual untuk pengawasan harus sesuai dengan situasi, 4) Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan.

2.1.4 Aliran Kuantitatif

Perkembangannya dimulai dengan digunakannya kelompok-kelompok riset operasi dalam memecahkan permasalahan di industri. Teknik riset operasi sangat penting sekali dengan semakin berkembangnya teknologi saat ini dalam pembuatan dan pengambilan keputusan. Penggunaan riset operasi dalam manajemen ini selanjutnya dikenal sebagai aliran manajemen *science*.

Langkah-langkah pendekatan manajemen *science* yaitu: 1) Perumusan masalah dengan jelas dan terperinci, 2) penyusunan model matematika dalam pengambilan keputusan 3) penyelesaian model, 4) pengujian model atas hasil penggunaan

model, 5) Penetapan pengawasan atas hasil, 6) pelaksanaan hasil dalam kegiatan implementasi

Manajemen merupakan faktor yang memegang peranan di dalam menentukan setiap pencapaian tujuan organisasi yang dilakukan oleh pengelola sekolah baik itu kepala sekolah maupun guru sebagai pelaksana (Wardhana, 2007:7).

Pengertian manajemen lainnya menurut Tery dalam Wardhana (2007 : 7) yang telah dikutip dalam bahasa Indonesia:

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas terjadi dari tindakan-tindakan perencanaan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran dari yang telah ditentukan melalui sumber -sumber lain.

Manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan memperoleh suatu hasil melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Namun demikian dapat pula dikatakan bahwa manajemen merupakan inti daripada administrasi. Karena memang manajemen merupakan alat pelaksanaan utama daripada administrasi (Siagian (1983) dalam Wardhana (2007:8). Menurut Sahertian (1988) dalam Imron dkk (2003 : 4) dituliskan bahwa manajemen terkandung dua makna, ialah *mind* (pikiran) dan *action* (tindakan). Selanjutnya, Imron dkk (2003 : 4) menuliskan bahwa manajemen adalah suatu proses penataan dengan melibatkan sumber-sumber potensial baik yang berisifat manusia maupun non manusia dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Nurdin (2009 : 225), manajemen merupakan kiat, seni dan profesi.

Plunket dkk (2005) dalam Rahmat (2012) mendefinisikan manajemen sebagai “*One or more managers individually and collectively setting and achieving goals*

by exercising related functions (planning, organizing, staffing, leading, and controlling) and coordinating, various, resources (information, materials, money and people)". Pendapat tersebut mempunyai arti bahwa manajemen merupakan satu atau lebih manajer yang secara individu maupun bersama-sama menyusun dan mencapai tujuan organisasi dengan melakukan fungsi-fungsi terkait (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan) dan mengkoordinasi berbagai sumber daya (informasi, material, uang dan orang).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Stoner, 1996). Manajemen juga merupakan segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang atau mengerahkan segala fasilitas dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien (The Liang Gie dalam Rivai dan Murni, 2009:6).

Dari berbagai pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen memiliki makna sebagai suatu kegiatan, alat utama administrasi, ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu

2.1.5 Teori dan Konsep Manajemen Pendidikan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengertian dan substansi manajemen pendidikan. Berikut penjelasannya.

2.1.5.1 Pengertian Manajemen Pendidikan

Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusia bangsa tersebut. Mutu sumber daya manusia tergantung pada tingkat pendidikan masing masing individu pembentuk bangsa. Pendidikan yang visioner, memiliki misi yang jelas akan menghasilkan keluaran yang bermutu. Hal inilah yang menjadikan pentingnya manajemen dalam pendidikan diterapkan (Rivai dan Murni, 2009:58). Menurut Gaffar (1989) dalam Nurdin (2009 : 228) bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerjasama yang sistemik, sistematis dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Manajemen pendidikan merupakan suatu proses untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan, seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan (Rivai dan Murni, 2009:58).

Manajemen pendidikan meliputi empat hal pokok yaitu, perencanaan pendidikan, pengorganisasian pendidikan, penggiatan pendidikan, dan pengendalian atau pengawasan pendidikan (Rivai dan Murni, 2009:59). Selanjutnya, manajemen pendidikan adalah mewujudkan visi misi, yaitu dengan menuangkannya melalui program-program, aktivitas-aktivitas, dan mewujudkan langkah berikutnya dengan menyusun program pelaksanaan dan rencana yang matang dan fleksibel untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu secara bertahap (Wardhana, 2007:9). Sedangkan menurut Tilaar (2000) dalam Wardhana (2007,9-

10), manajemen pendidikan meliputi empat bidang prioritas, yaitu: 1) peningkatan kualitas, 2) pengembangan inovasi dan kreatifitas, 3) membangun jaringan atau *networking*, 4) pelaksanaan otonomi daerah.

Berdasarkan berbagai pengertian mengenai manajemen pendidikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan sebagai suatu proses kerjasama yang sistemik, sistematis dan komprehensif serta untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya pendidikan, seperti guru, sarana dan prasarana pendidikan untuk mencapai tujuan dan sasaran pendidikan.

2.1.5.2 Fungsi Manajemen Pendidikan

Menurut Wardhana (2007,11), fungsi manajemen pendidikan adalah: 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) aktualisasi, 4) pengawasan, 6) penyusunan *budget*, 7) monitoring dan laporan, dan 8) evaluasi. Berikut adalah penjelasan dari masing masing fungsi manajemen pendidikan tersebut.

- 1 perencanaan, yang dimaksud perencanaan adalah perencanaan dalam sekolah maupun perencanaan pembangunan daerah dengan otonomi daerahnya dengan cara mempertahankan cara-cara kerja yang lazim dilakukan dengan mengoreksi kekurangan dan kesalahan.
- 2 pengorganisasian, merupakan suatu kerangka yang menjadi titik pusat bentuk dan mekanisme kerja masing-masing organisasi. Dengan kata lain adalah pengharmonisan suatu kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan, dan pemanfaatan kemampuan ke suatu arah tertentu.

- 3 aktualisasi, merupakan usaha untuk menggerakkan sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai sasaran yang dikehendaki dari rencana dan program.
- 4 Pengawasan, merupakan bentuk dari monitoring yang disesuaikan dengan keadaan suatu organisasi. Dilakukan untuk mengawasi suatu kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun.
- 5 penyusunan budget, merupakan rancangan anggaran biaya yang disusun oleh daerah yang berkenaan dengan lembaga pendidikan.
- 6 pengadministrasian, dengan menggunakan teknologi sebagai alat bantu agar setiap aktivitas berjalan lancar dan efektif.
- 7 monitoring dan laporan, dengan melakukan pengelolaan sistem informasi dalam lingkup sekolah dan daerah.
- 8 evaluasi, merupakan penilaian dari segala aktivitas program dan rencana agar dicapai hasil yang optimal. Dengan evaluasi maka kinerja dapat diukur sejauh mana aktivitas pekerjaan telah berhasil atau tidak. Dengan begitu maka para penyelenggara suatu organisasi dapat mengatur kembali program-program untuk masa yang akan datang menjadi lebih baik.

2.1.5.3 Substansi Manajemen Pendidikan

Dari segi proses, manajemen dibidang apa pun, hampir tidak berbeda, karena senantiasa dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan pengawasan. Yang senantiasa membedakan adalah aspek substansinya, atau bidang garapannya. Aspek substansi ini lazim disebut sebagai ruang lingkup (Imron dkk, 2003 : 7).

Menurut Imron dkk (2003 : 7), yang menjadi substansi manajemen pendidikan adalah: 1) kurikulum dan pembelajaran, 2) peserta didik, 3) tenaga kependidikan, 4) sarana dan prasarana, 5) keuangan, 6) partisipasi masyarakat. Selanjutnya, Sutisna (1985) dalam Imron dkk (2003 : 8) mengetengahkan substansi problema manajemen pendidikan sebagai berikut: 1) program pendidikan, 2) murid, 3) personel, 4) kantor sekolah, 5) keuangan sekolah, 6) pelayanan bantu, 7) hubungan masyarakat.

Penelitian ini berfokus kepada manajemen pendidikan dengan substansi kurikulum dan pembelajaran atau program-program pendidikan yang dikhususkan kepada pendidikan *Internship* industri program kompetensi keahlian Tata Boga melalui pengelolaan unit produksi.

2.2 Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai konsep dasar pendidikan kejuruan, berikut karakteristik, prinsip-prinsip dan konsep SMK kompetensi keahlian Tata Boga.

2.2.1 Pengertian dan Tujuan Pendidikan Kejuruan

Suatu definisi yang dikemukakan oleh “*House on Education and Labour*” dalam Hamalik (2000: 24) menyatakan sebagai berikut:

Pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan kerja. Program kejuruan merupakan program pengembangan, bukan program terminal, mempersiapkan peserta didik kepada pilihan maksimal untuk melanjutkan studi atau mendapat pekerjaan.

Berdasarkan rumusan tersebut, dapat ditafsirkan bahwa pendidikan kejuruan mengembangkan tiga fungsi pokok yakni; (1) Fungsi pengembangan bakat, yang berarti berusaha memberikan pelayanan secara luas bagi peran peminat yang ingin mengembangkan bakat dan minatnya terkait dengan bidang lapangan kerja tertentu, (2) Fungsi pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja, yang berarti berusaha memberikan keterampilan-keterampilan dasar serta kebiasaan-kebiasaan yang diperlukan untuk terarah pada dunia kerja yang ada di masyarakat, (3) Fungsi kepelatihan, yakni memberikan latihan keterampilan baik bagi yang sudah mulai berkembang bakatnya sesuai dengan pilihan berdasarkan minatnya masing-masing maupun bagi yang telah memperoleh pendidikan dasar keterampilan tertentu.

2.2.2 Karakteristik Pendidikan Teknologi dan Kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan salah satu sub-sistem dalam Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan kejuruan tersebut dilaksanakan baik di lingkungan persekolahan, pendidikan luar sekolah maupun pelatihan kerja di industri. Pendidikan kejuruan pada sistem persekolahan dilaksanakan melalui Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sedangkan menurut Hamalik (2000: 126) menyatakan bahwa :

Sistem pendidikan menengah kejuruan sebagai sub sistem pembangunan nasional yang berfungsi menyediakan tenaga kerja yang terampil, terlatih, dan terdidik. Para lulusan disiapkan sebagai manusia pembangunan (nasional dan daerah) yang bermoral Pancasila yang utuh, sehat, kuat lahir dan batin, disamping menjaga tenaga kerja tingkat menengah yang siap pakai dan siap mandiri.

Berdasarkan pernyataan di atas, menjelaskan bahwa sekolah menengah kejuruan sebagai sub sistem pembangunan nasional yang menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan, siap pakai dan siap beradaptasi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memiliki moral yang baik.

Karakteristik pendidikan kejuruan menurut Djohar (2007:1295-1297) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang memiliki sifat untuk menyiapkan penyediaan tenaga kerja. Oleh karena itu orientasi pendidikannya tertuju pada lulusan yang dapat dipasarkan di pasar kerja.
2. Justifikasi pendidikan kejuruan adalah adanya kebutuhan nyata tenaga kerja di dunia usaha dan industri.
3. Pengalaman belajar yang disajikan melalui pendidikan kejuruan mencakup domain afektif, kognitif, dan psikomotorik yang diaplikasikan baik pada situasi kerja yang tersimulasi lewat proses belajar mengajar, maupun situasi kerja yang sebenarnya.
4. Keberhasilan pendidikan kejuruan diukur dari dua kriteria, yaitu keberhasilan siswa di sekolah (*in-school success*), dan keberhasilan siswa di luar sekolah (*out-of school success*). Kriteria pertama meliputi keberhasilan siswa dalam memenuhi persyaratan kurikuler, sedangkan kriteria kedua diindikasikan oleh keberhasilan atau penampilan lulusan setelah berada di dunia kerja yang sebenarnya.
5. Pendidikan kejuruan memiliki kepekaan/ daya suai (*responsiveness*) terhadap perkembangan dunia kerja. Oleh karena itu pendidikan kejuruan harus bersifat responsif dan proaktif terhadap perkembangan ilmu dan teknologi, dengan menekankan kepada upaya adaptabilitas dan fleksibilitas untuk menghadapi prospek karir anak didik dalam jangka panjang.
6. Bengkel kerja dan laboratorium merupakan kelengkapan utama dalam pendidikan kejuruan yang dimaksudkan untuk mewujudkan situasi belajar yang dapat mencerminkan situasi dunia kerja secara realistis dan edukatif.
7. Hubungan kerjasama antara lembaga pendidikan kejuruan dengan dunia usaha dan industri merupakan suatu keharusan, seiring dengan tingginya tuntutan relevansi program pendidikan kejuruan dengan tuntutan dunia usaha dan industri.

2.2.3 Prinsip-Prinsip Pendidikan SMK

Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 1994 berisi landasan program dan pengembangan kurikulum SMK. Pada landasan tersebut secara tegas dikemukakan bahwa kurikulum SMK dirancang dan disusun secara dinamis dan fleksibel agar mampu mengantisipasi dan sekaligus mengikuti berbagai perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu sejak awal diimplementasikan, kurikulum SMK selalu terbuka terhadap berbagai upaya penyempurnaan, yang selain menekankan pada pemberian bekal kemampuan daya sesuai dan pengembangan dari tamatan, lebih berorientasi pada kebutuhan pemakai tamatan, terutama dengan diterapkannya pola penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda (PSG).

Pengalaman di lapangan sejak Tahun Pelajaran 1994 / 1995 menunjukkan bahwa jika kurikulum SMK 1994 yang dirancang dan dikembangkan sebelum lahirnya kebijakan keterkaitan dan kesepadanan, dituntut untuk dapat mewadahi wawasan dan misi yang terkandung dalam kebijakan tersebut, ternyata masih memerlukan beberapa penyempurnaan. Atas dasar itulah, dengan tetap mengacu kepada kebijakan yang tertuang pada keputusan Mendikbud tersebut di atas, disusun buku Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan Pelatihan (GBPP) kurikulum SMK serta buku Pedoman Pelaksanaan Kurikulum SMK Edisi 1999 yang menganut prinsip sebagai berikut:

1. Berbasis luas, kuat dan mendasar (*Broad Based Curriculum / BBC*)
2. Berbasis Kompetensi (*Competency Based Curriculum*)
3. Pendidikan tuntas (*Mastery Learning*)

4. Berbasis Ganda (*Dual Based Program*); dilaksanakan di sekolah dan dunia usaha atau industri dan
5. Perkuatan kemampuan daya sesuai dan kemampuan pengembangan dari tamatan (Depdikbud, 1999).

Penerbitan Spektrum dan Pedoman Pelaksanaan Kurikulum SMK Edisi 1999 ini didorong oleh tuntutan kebutuhan lapangan, terutama SMK dan Institusi Pasangannya, yang memerlukan adanya dokumen kurikulum yang benar-benar telah dirancang untuk mengoperasikan PSG. Disamping itu juga SMK dituntut untuk menerapkan kegiatan ekstrakurikuler yang berfungsi untuk meningkatkan kecerdasan emosional (EQ) peserta didik, dimana pelaksanaannya merupakan bagian integral dari seluruh kegiatan PSG. (Depdikbud, 1999: 1)

2.2.4 SMK Bidang Studi Keahlian Pariwisata Program Studi Tata Boga Kompetensi Keahlian Jasa Boga

Sektor pariwisata memberikan pemasukan devisa yang cukup signifikan bagi negara. Potensi wisatawan baik wisatawan nasional maupun mancanegara yang sangat besar jumlahnya merupakan komoditi yang perlu diantisipasi dan diperebutkan dengan memberikan layanan sebaik-baiknya melalui berbagai jenis kemudahan, kenyamanan serta daya tarik. Disamping itu juga pariwisata merupakan salah satu industri andalan yang harus terus ditumbuh kembangkan oleh suatu negara kerana terbukti mampu menyumbangkan devisa negara. Salah satu aspek pendukung utama industri pariwisata adalah industri perhotelan dan restoran, karena para wisatawan domestik atau mancanegara perlu tempat untuk beristirahat, dan menikmati kekayaan kuliner nusantara dan lokal. Disisi lain hotel tidak semata hanya untuk kegiatan wisata karena dengan fasilitas yang ada, hotel

bisa dijadikan tempat pertemuan bisnis, pendidikan, dan lain-lain. Oleh karena itu, tamu adalah istilah yang tepat untuk mereka yang datang kehotel dengan tujuan mereka masing-masing (Agusnawar, 2004: 24).

2.3 Praktik Kerja Industri

Pada bagian ini membahas mengenai konsep praktik kerja industri dan pendidikan *Internship*.

2.3.1 Pengertian Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung di dunia kerja serta terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu (Sirodjuddin, 2010).

Pengertian tersebut tersirat pada dua pihak yaitu lembaga pendidikan pelatihan dan lapangan kerja (industri/ perusahaan atau instansi tertentu) yang secara bersama-sama menyelenggarakan suatu program pendidikan dan pelatihan kejuruan. Kedua belah pihak secara sungguh-sungguh terlibat dan bertanggung jawab mulai dari tahap perencanaan program, tahap penyelenggaraan, sampai pada tahap penilaian dan penentuan kelulusan peserta didik, serta upaya pemasaran tamatannya (Depdikbud, 1997: 7).

Berdasarkan konsep Prakerin, para lulusan SMK tidak hanya dibekali dengan pengetahuan-pengetahuan dasar tentang dunia industri, melainkan juga dibekali

dengan pengalaman langsung dan kemampuan praktik di dunia kerja. Prakerin juga menjadikan para lulusan SMK tidak saja mempunyai kesempatan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi melainkan juga mempunyai kualifikasi yang *match* dengan dunia usaha dan industri. Para peserta didik SMK dengan adanya program Prakerin, akan memiliki tingkat profesional yang terhubung dengan dunia kerja yang dibutuhkan. Prakerin pada dasarnya merupakan tanggungjawab bersama antara lembaga pendidikan (sekolah) dan institusi pasangannya (industri)

2.3.2 Tujuan Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Menurut Depdikbud (1997: 7), penyelenggaraan dan pelatihan dengan pendekatan Prakerin bertujuan untuk:

1. Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja.
2. Meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesempatan (*link and mach*) antara lembaga pendidikan-pelatihan kejuruan dan dunia kerja.
3. Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang berkualitas profesional
4. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Berdasarkan tujuan tersebut mencerminkan bahwa Prakerin berusaha membina sumber daya manusia yang berkualitas, yang mempunyai etos kerja dan memberikan penghargaan terhadap profesionalisme.

Prakerin diarahkan untuk menghasilkan tamatan yang memiliki keahlian profesi tertentu secara terstandar sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Oleh karena itu

segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, penyelenggaraan dan penilaian harus senantiasa mengacu kepada pencapaian standar kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan jabatan pekerjaan atau profesi tertentu yang berlaku di lapangan kerja. Setiap program pendidikan dan pelatihan harus mengandung standar profesi yang secara jelas memuat tentang ukuran kemampuan dan sekaligus menggambarkan kewenangan untuk melaksanakan tugas profesi tertentu.

Pengukuran dan penilaian keberhasilan peserta didik dalam mencapai kemampuan juga harus sesuai dengan standar profesi yang telah ditetapkan bersama antar sekolah, industri, asosiasi profesi dan pihak-pihak yang terkait.

2.3.3 Karakteristik Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Karakteristik Prakerin menurut Depdikbud (1997: 8) sebagai sistem penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kejuruan, didukung oleh beberapa faktor yang menjadi komponen-komponennya, yaitu Institusi Pasangan, Program Pendidikan dan Pelatihan Bersama, Kelembagaan Kerjasama, Nilai Tambah, dan Jaminan Keberlangsungan (*Sustainability*).

Prakerin hanya mungkin dilaksanakan apabila terdapat kerjasama dan kesepakatan antara institusi pendidikan kejuruan (SMK) dan institusi lain yang disebut institusi (industri/ perusahaan atau instansi lain yang berhubungan dengan lapangan kerja). Prakerin pada dasarnya adalah milik dan tanggung jawab bersama antara lembaga pendidikan kejuruan dan institusi pasangan, maka program pendidikan yang akan

digunakan harus merupakan program yang dirancang dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak. Program pendidikan dan pelatihan yang harus disepakati bersama itu, meliputi standar profesi (standar keahlian tamatan), standar pendidikan dan pelatihan, sistem penilaian dan sertifikasi. Kelembagaan kerjasama diatur dalam organisasi tingkat pusat disebut Majelis Pendidikan Kejuruan Provinsi, dan tingkat sekolah disebut Majelis Sekolah. Kerjasama antara SMK dan dunia usaha/ industri dikembangkan dengan prinsip saling membantu, saling mengisi, dan saling melengkapi untuk keuntungan bersama yang akan memberi nilai tambah bagi pihak-pihak yang bekerjasama. PSG melibatkan banyak pihak, maka sebaiknya diatur melalui peraturan tertentu yang dapat mengatur mekanisme kerja organisasi kelembagaan tingkat sekolah, tingkat provinsi dan tingkat nasional dalam satu sistem yang padu, sehingga dapat memperjelas hak dan kewajiban masing-masing pihak serta dapat terjamin keberlangsungan pelaksanaannya.

2.3.4 Prinsip-Prinsip Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Perbedaan mendasar dari Prakerin bila dibandingkan dengan model konvensional terutama terletak pada karakteristik kurikulumnya yang mengacu pada kemampuan-kemampuan kerja (*Competencies*) yang harus dikuasai tamatan SMK sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja. Oleh karena itu kurikulum PSG harus disusun secara bersama antara sekolah dengan dunia industri yang akan menjadi lapangan kerja lulusan SMK nantinya.

Pada pengembangan kurikulum Prakerin ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu:

- Berbasis Kompetensi (*Competences based*); SMK bersama institusi pasangannya harus menetapkan kompetensi apa saja yang harus dikuasai peserta didik agar dapat dinyatakan berhasil menyelesaikan program.
- Berbasis Dasar (*Broad Based*); SMK berkewajiban menyiapkan peserta didik dengan dasar-dasar kemampuan yang dapat dijadikan bekal untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya; terutama kemampuan mengelola dan memanfaatkan informasi, berfikir logis, serta pola pikir dan perilaku positif sebagai tenaga kerja industri.
- Belajar Tuntas (*Mastery Learning*); Adanya standar minimal yang harus dikuasai peserta didik sebelum dinyatakan berhasil. Peserta didik dapat dinyatakan telah belajar tuntas, jika telah mencapai batas minimal.
- Belajar melalui Pengalaman Langsung (*Learning by Experience-Doing*); Penguasaan kompetensi tidak hanya menyangkut keterampilan, tetapi melibatkan dalam suasana apa dan bagaimana keterampilan itu digunakan, oleh karena itu penguasaan kompetensi tidak cukup hanya melalui latihan yang bersifat simulasi, melainkan harus benar-benar diperoleh melalui pengalaman langsung pada pekerjaan yang sesungguhnya.
- Pelatihan Berbasis Produksi (*Production Based Training*); Setiap keterampilan yang dipelajari peserta didik melalui pelatihan, harus jelas kaitannya dengan produk yang akan dibuat. Peserta didik tidak hanya belajar keterampilan, tetapi harus memahami dan menghayati gunanya keterampilan tersebut secara utuh dalam suatu produk yang bermanfaat.

- Belajar Perseorangan (*Individualized Learning*); Setiap peserta didik harus diberi kesempatan untuk maju dan berkembang sesuai dengan kemampuan dan irama perkembangannya masing-masing.
- Balikan dan Penguatan (*Feed-back and Reinforcement*); Pengakuan terhadap pengalaman berhasil yang diperoleh peserta didik akan sangat mendorong mereka untuk meraih prestasi yang lebih baik. Perlu selalu diberikan balikan (tanggapan positif) terhadap setiap pekerjaan peserta didik dan pemberian motivasi.

Meskipun pendidikan Prakerin di SMK sudah berjalan begitu lama, namun masalah dan kendala selalu ada baik di sekolah maupun di industri. Oleh karena itu perlu adanya penelitian yang dapat memperkecil masalah yang dihadapi dalam pendidikan

2.4. Pendidikan *Internship* Industri

Pada bagian ini membahas mengenai pengertian pendidikan *Internship* industri

2.4.1 Pengertian Pendidikan *Internship*

Pendidikan *Internship* adalah suatu bentuk dari *apprenticeship*. Kedua istilah ini diterjemahan dalam bahasa Indonesia sebagai “magang”. Karenanya dalam tulisan ini kedua istilah tidak diterjemahkan namun tetap menggunakan kata asli dalam bahasa Inggris. Secara umum *apprenticeship* biasanya digunakan untuk aktivitas yang bersifat keterampilan atau keahlian kerja (*craftsmanship*), sementara *Internship* lebih dipersepsikan sebagai bentuk pengembangan profesional dari

para pekerja berpendidikan yang baru lulus dari pendidikan sarjana (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto).

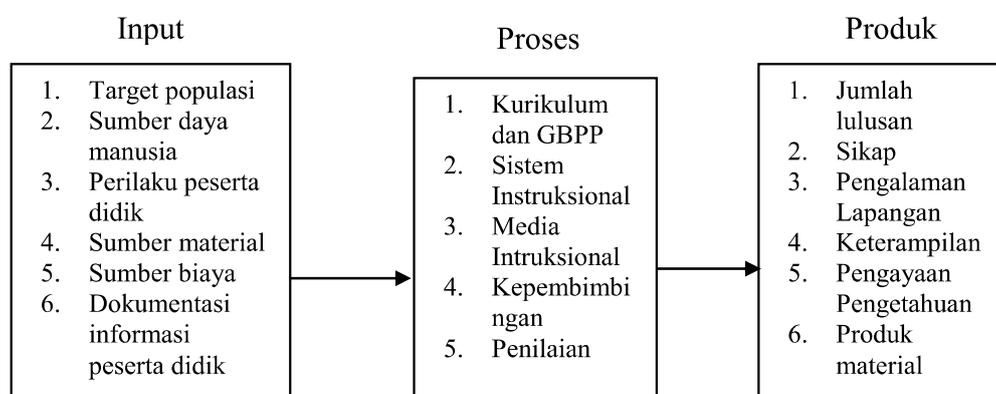
Pendidikan *Internship* lebih dikenal dengan Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) yang merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda yang merupakan inovasi pada program SMK dimana peserta didik melakukan praktik kerja (magang) di perusahaan atau industri yang merupakan bagian integral dari proses pendidikan dan pelatihan di SMK (Sirodjuddin, 2010).

Program *Internship* adalah suatu program "belajar kerja terstruktur" (baik dibayar maupun tidak dibayar) setelah seseorang menjadi sarjana atau program lain yang setara. Selama ini biasa diasosiasikan dengan profesi kesehatan atau yang terkait. Mahasiswa biasanya dipersyaratkan untuk melaksanakan *Internship* setelah mereka menyelesaikan studi namun sebelum mendapatkan kualifikasi (sertifikat kompetensi) atau lisensi untuk praktik (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto).

Ide utamanya adalah untuk melanjutkan dari studi yang bersifat teori ke aplikasi praktik dalam rangka pengembangan ketrampilan yang berhubungan dengan dunia kerja. Karenanya, di satu sisi sebenarnya *Internship* sama dengan *apprenticeship*. Namun, satu perbedaan kunci adalah dimana seorang peserta *Internship* adalah anggota suatu perkumpulan profesi dan mereka memang diharapkan mengikuti program pengembangan profesi yang berkesinambungan. Sementara *apprenticeship* tidak memberikan suatu status profesional pada

individu yang telah menyelesaikan program (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto).

Internship adalah suatu tahap persiapan profesional dimana seorang peserta didik yang hampir menyelesaikan studinya secara formal bekerja di lapangan dibawah supervisi yang kompeten dari seorang administrator (*practicing administrator*) dan dari seorang *profesional school representatif* selama jangka waktu (*block of time*) dengan maksud mengembangkan kompetensi dalam melaksanakan tanggung jawab kependidikan. Berdasarkan konsep tersebut menyatakan bahwa *Internship* merupakan bagian dalam Pendidikan Sistem Ganda. *Internship* pada hakekatnya adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung secara sistemik yang terdiri dari tiga komponen yakni; *Input, Proses, dan Produk*.



Gambar 2.1 Pendidikan Internship (Hamalik, 1990: 12)

a. Komponen Input

Komponen ini meliputi enam sub sistem yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, yakni:

1. Target populasi, yang menjadi sasaran program *Internship* terdiri dari peserta, didik peserta *Internship*, Depdikbud, Balai Diklat, atau lembaga pendidikan

non formal, masyarakat sekitar, dan lembaga departemen/ non departemen di daerah lokasi program *Internship* itu.

2. Sumber manusia; guru/ dosen, administrator, supervisor, kepala sekolah, peserta didik, aparat Pemda, tokoh masyarakat dan sebagainya.
3. Perilaku peserta didik; perilaku awal (*entry behavior*) para peserta *Internship* mendasari kemampuan yang akan dikembangkan selanjutnya dan berpengaruh terhadap pengembangan kemampuan profesional. Perilaku awal tersebut antara lain adalah: pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki, pengalaman disekolah/ masyarakat, motivasi dan keinginan, pribadi, latar belakang keluarga, sosial budaya dan keagamaan,
4. sumber material; peralatan belajar, fasilitas belajar, akomodasi, alat transportasi dan lain-lain.
5. Sumber biaya; biaya mandiri, bantuan Pemda, sumbangan swasta, dan lain-lain. Jumlah biaya hendaknya seimbang dengan kebutuhan nyata.
6. Dokumentasi informasi peserta; hasil ujian semester, data pribadi, hasil seleksi, dan sebagainya (Hamalik, 1990: 12)

b. Komponen Proses

Komponen ini terdiri dari lima sub sistem/ aspek yang saling berhubungan dan mempengaruhi dan secara keseluruhan berinteraksi dengan komponen masukan.

1. Kurikulum dan spektrum, yang terdiri dari tujuan pembelajaran, ketercapaian indikator, kompetensi dasar dan sub kompetensi dasar, pengalaman belajar, (metode dan media), alokasi waktu, dan sumber.
2. Sistem Instruksional (Pendidikan); tujuan umum, perencanaan di sekolah, pelaksanaan tugas di lapangan, bimbingan, evaluasi dan pelaporan.
3. Media Intruksional; media yang digunakan oleh guru/ dosen, media yang digunakan peserta didik di lapangan, media yang digunakan supervisor dan lain-lain.
4. Kepembimbingan; bimbingan sudah dimulai sejak menyusun perencanaan dan paket program, selama bekerja di lapangan dan menyusun laporan.
5. Penilaian; penilaian terhadap kemajuan belajar bekerja, penilaian program, penilaian kegiatan di lapangan, penilaian terhadap produk yang dihasilkan oleh peserta (Hamalik, 1990: 13)

c. Komponen Kelulusan

Hasil program *Internship* dilandasi oleh komponen masukan yang diproses melalui program (komponen proses), yang terealisasi dalam bentuk sebagai berikut:

1. Jumlah lulusan yakni jumlah peserta yang mengikuti program sampai tuntas dan yang melibatkan dirinya secara aktif dalam proses pendidikan secara keseluruhan.
2. Sikap, hasil dalam kemampuan sikap, baik sikap profesional, sikap kemasyarakatan merupakan hasil yang sangat berguna bagi peserta kelak dalam melakukan tugas-tugasnya di lapangan.
3. Pengalaman lapangan; merupakan pengalaman praktis yang diperoleh melalui kegiatan di lapangan (tempat kerja) dan di masyarakat.
4. Keterampilan; mengandung unsur-unsur kognitif, psikomotor, reaktif dan interaktif.
5. Pengayaan pengetahuan; peserta akan memperkaya pengetahuan melalui belajar mandiri, belajar kelompok, pertemuan dan diskusi dengan tenaga di lapangan yang mendorong mereka lebih banyak mempelajari berbagai sumber yang relevan dengan kegiatan di lapangan.
6. Produk material; barang-barang yang dihasilkan peserta yang dapat dimanfaatkan oleh administrator, supervisor, masyarakat (Hamalik, 1990: 14).

2.4.2 Keterbatasan *Internship*

Penggunaan pendekatan sekuensial atau berurutan, pendidikan terlebih dahulu kemudian praktik memiliki potensi bahaya juga. Peserta *Internship* akan tidak siap karena menghadapi kenyataan bahwa banyak pelajaran yang didapat dalam pendidikan ternyata tidak bisa sepenuhnya diterapkan dalam pekerjaan nyata, sebagai contoh di rumah sakit. Dalam dunia kerja nyata ada banyak hal yang memerlukan penyesuaian antara teori dan praktik. Hal ini mengakibatkan pendekatan murni *Internship* jarang dilakukan, namun dikombinasi dengan adanya kegiatan praktik kerja secara parsial didalam masa pendidikan awal di sekolah (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto (2012)).

2.4.3 Saran Pelaksanaan

Jika ingin mengadakan suatu program *Internship* (atau program lain yang sebanding) sebelum mendapatkan kualifikasi profesional, ada beberapa hal penting yang harus dipertimbangkan antara lain:

- a. Pilihlah orang-orang profesional yang memiliki kemampuan dan kualifikasi tinggi untuk tempat bekerja *Internship*, yaitu pihak-pihak yang menjadi teladan dalam praktik di profesi dimaksud.
- b. Pastikan bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk membimbing dan memperlihatkan cara kerja yang benar, orang yang hebat dalam pekerjaan belum tentu bagus jika diminta menerangkan apa yang mereka kerjakan, jika terjadi demikian maka akan sulit bagi peserta *Internship* untuk mendapatkan pengalaman kerja yang optimal.
- c. Siapkan para peserta *Internship* agar mereka mengerti dengan baik apa yang harus mereka cari dan pelajari selama program, hal ini akan sangat membantu mereka mencari jalan sebaik-baiknya di lapangan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang dicari.
- d. Siapkan daftar sasaran pembelajaran selama *Internship* agar peserta dan pembimbing dapat mengetahui dan memantau bersama kemajuan pencapaian sasaran pembelajaran di tempat kerja (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto, (2012)).

2.4.4 Keunggulan & Kelemahan *Internship*

Keunggulan pendidikan *Internship* menurut Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto (2012) adalah:

- a. Adanya totalitas dalam pelaksanaan praktik kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kerja sebenarnya.
- b. Bimbingan program *Internship* dilakukan langsung oleh pembimbing lapangan yang sangat menguasai bidang kerja, pembimbing juga berperan sebagai atasan kerja sebenarnya,
- c. Evaluasi pencapaian sasaran program *Internship* berhubungan langsung dengan adanya sertifikat kualifikasi atau lisensi praktik yang berhubungan erat dengan masa depan peserta *Internship*, hal ini menimbulkan motivasi tinggi untuk melaksanakan praktik kerja sebaik-baiknya.

Kelemahan pendidikan *Internship* menurut Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto (2012) adalah:

- a. Ada kecenderungan peran pembimbing dari institusi pendidikan kurang berjalan karena tidak memiliki kontrol terhadap materi apa saja yang didapatkan oleh peserta *Internship* di dunia kerja. Jika mendapat pembimbing lapangan yang baik, maka pencapaian cenderung baik, namun bila pembimbing lapangan tidak baik maka hasil juga akan tidak baik.
- b. Perlu persiapan yang intensif agar peserta didik memiliki kemandirian,
- c. Kematangan profesional serta kedewasaan agar bisa mengikuti program *Internship* dengan sukses. Jika peserta tidak mampu menghadapi tekanan dan tantangan maka besar kemungkinan akan gagal.
- d. Kesuksesan program *Internship* sangat tergantung pada tempat pelaksanaan program. Padahal sangat sulit untuk mendapatkan institusi mitra dari dunia kerja yang memiliki komitmen dan kemampuan untuk menjadi pembimbing yang baik dalam program *Internship*.

2.4.5 Potensi Penerapan di SMK

Secara umum, pola *Internship* bisa diterapkan di SMK dalam bentuk Prakerin yang dimodifikasi, bahkan bisa diintegrasikan dengan uji kompetensi akhir sebelum siswa SMK lulus. Idealnya program *Internship* bisa dilaksanakan secara total di tahun terakhir (kelas XI) dan langsung dilakukan “sertifikasi” di lokasi kerja. Sertifikasi melalui uji kompetensi sesuai dengan jurusan dan bidang kerja pada saat program *Internship* dilakukan. Hal ini juga dapat membuat proses rekrutmen oleh dunia kerja bisa langsung dilakukan begitu siswa selesai *Internship* karena tidak ada jeda kembali ke sekolah untuk melaksanakan uji kompetensi, ujian sekolah dan ujian nasional yang panjang (Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto (2012)).

Menurut Cunningham et al (2004) dalam Adriyanto (2012), ada beberapa kendala yang harus dihadapi SMK untuk menerapkan hal tersebut saat ini, yaitu:

- a. Tidak tersedianya mitra DU/DI yang cukup, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas untuk melaksanakan program *Internship*.
- b. Kendala pelaksanaan kurikulum nasional dimana ada ujian sekolah, uji kompetensi, ujian nasional serta pemenuhan muatan pelajaran lain yang sangat banyak yang harus dipenuhi oleh SMK (seperti Sejarah, Kewarganegaraan, Penjaskes, dll), sehingga sulit untuk “membebaskan” siswa secara total di 1 tahun terakhir.
- c. Perlunya aturan yang jelas untuk mendukung pola sertifikasi siswa SMK yang didasarkan pada kegiatan *Internship* sebagai tambahan dari uji kompetensi.
- d. Belum siapnya siswa secara teknis dan mental untuk terjun langsung ke dunia kerja dengan persiapan hanya 2 tahun, sementara beban materi pelajaran non-produktif sangat besar.

2.4.6 Tujuan Program Pendidikan *Internship* Industri

Salah satu cara untuk memperkuat pendidikan kejuruan adalah perluasan program kerjasama yakni kerjasama dengan pihak lembaga atau industri diluar sekolah atau masyarakat sekitar sekolah. Perluasan program ini dimaksudkan untuk meningkatkan relevansi antara perencanaan dan pelaksanaan, memperlancar pelaksanaan kerja praktik (*on the job training*). Tujuan program *Internship* Industri adalah:

1. Menyajikan pengalaman *on the job training* di lingkungan industri. Pengalaman yang diperoleh adalah yang bersifat praktis dan fungsional yang mendukung penguasaan teori di sekolah.
2. Memperoleh pemahaman secara luas, menyeluruh dan mendalam tentang fungsi, peran dan kegiatan industri. Dalam program ini peserta didik dapat memperoleh pemahaman melalui belajar langsung di lingkungan industri tersebut.
3. Mengembangkan kompetensi yang mencakup unsur-unsur pengetahuan, sikap dan keterampilan.
4. Mengembangkan pengalaman hubungan antara manusia yakni bagaimana bergaul dan bermasyarakat di lingkungan industri.

5. Memperluas pengalaman guru-guru yang memberikan dampak meningkatkan kualifikasi profesional guru-guru.
6. Selama berlangsungnya *Internship* perlu diadakan bimbingan yang tujuannya untuk memperbaiki kemampuan para peserta (Hamalik, 1990: 121)

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut di atas, peserta didik akan lebih memiliki kompetensi pada bidang perhotelan karena peserta didik benar-benar memasuki atau menjelajahi dunia kerja secara menyeluruh dengan berada di lingkungan industri mulai dari mengamati langsung apa yang terjadi dan melakukan pekerjaan sebagai karyawan hotel sebenarnya. Keseimbangan antara teori yang diperoleh dari sekolah dan pengalaman praktik yang didapatkan di industri pada kurikulum program *Internship* adalah suatu mata pelajaran yang berkelanjutan antara ilmu pengetahuan akademis dengan praktik profesional.

2.5 Unit Produksi Sekolah

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pengertian, tujuan dan manfaat unit produksi sekolah.

2.5.1 Pengertian Unit Produksi

Unit produksi adalah aktivitas usaha sekolah terkait langsung atau tidak terhadap program diklat, dalam upaya mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar memiliki nilai tambah yang lebih besar untuk mendukung pelaksanaan program sekolah (Upi, 2011).

Secara umum unit produksi merupakan suatu proses kegiatan usaha yang dilakukan di dalam sekolah yang bersifat bisnis (*profit oriented*) serta dilakukan

oleh warga sekolah (kepala sekolah, ketua jurusan/program, guru, siswa) dengan memberdayakan sumber sekolah yang dimiliki serta dikelola secara profesional. Dengan kata lain unit produksi merupakan suatu aktivitas bisnis yang dilakukan secara berkesinambungan dengan memanfaatkan sumber daya sekolah sehingga dapat menghasilkan produksi atau jasa yang mendatangkan keuntungan (Upi, 2011).

2.5.2 Tujuan Unit Produksi

Secara umum tujuan penyelenggaraan unit produksi (Dikmenjur, 1997): 1) memberikan kesempatan kepada siswa dan guru untuk mengerjakan pekerjaan praktik yang berorientasi pada kebutuhan pasar, 2) mendorong siswa dan guru dalam mengembangkan wawasan ekonomi dan kewiraswastaan, 3) memperoleh penambahan dana bagi penyelenggaraan pendidikan, 4) meningkatkan pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di sekolah, 5) meningkatkan kreativitas siswa dan guru, 6) unit produksi sebagai tempat magang bagi siswa dan guru SMK, sehingga mampu bekerja seperti tenaga industri / dunia usaha.

Berdasarkan rumusan tujuan penyelenggaraan unit produksi di atas dapat disimpulkan bahwa pendirian dan pengembangan unit produksi sekolah sebagai wahana siswa untuk praktik usaha / bisnis dengan mengaplikasikan pengetahuan yang dimilikinya kedalam kegiatan bisnis secara nyata, serta merupakan langkah awal sebuah sekolah sebagai sekolah mandiri, dimana kegiatan keuntungan dapat digunakan untuk pembiayaan pendidikan.

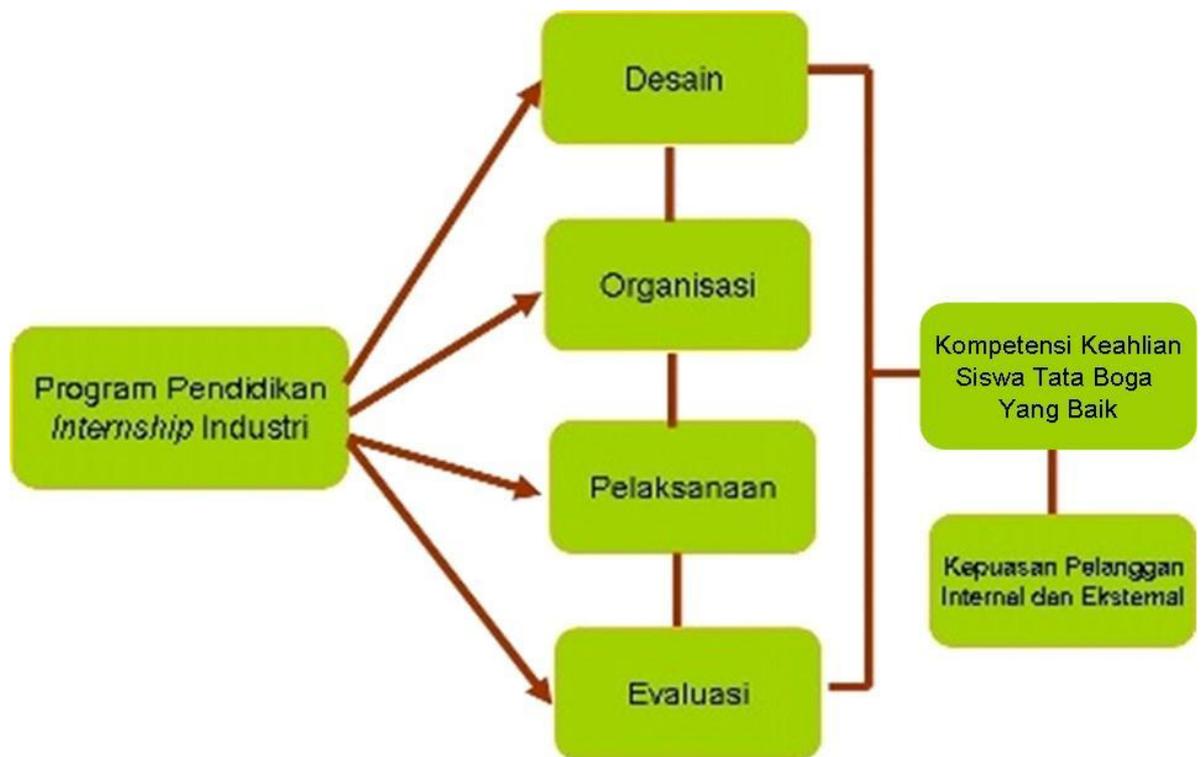
2.5.3 Manfaat Unit Produksi

Berdasarkan Kepmendikbud RI No. 0490/4/1992 bahwa penyelenggaraan unit produksi SMK memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat edukatif
 - a. Meningkatkan pengetahuan keterampilan siswa, guru dan karyawan sekolah.
 - b. Membentuk etos kerja, disiplin dan inisitif para siswa, guru dan karyawan sekolah.
 - c. Meningkatkan kemampuan manajemen dalam bidang pengelolaan usaha.
 - d. Para siswa dan guru senantiasa dapat mengikuti perkembangan pasar IPTEK.
2. Manfaat ekonomis
 - a. Meningkatkan kesejahteraan bagi siswa, guru dan karyawan.
 - b. Meningkatkan pendapatan sekolah menuju ke arah mandiri.
 - c. Menambah sumber biaya operasional pendidikan khususnya PBM praktik.
 - d. Menambah jumlah fasilitas belajar serta sumber biaya untuk perawatan fasilitas.
3. Manfaat sosial
 - a. Manfaat internal sekolah dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggungjawab antara warga sekolah dalam melaksanakan proses pendidikan.
 - b. Manfaat eksternal, dapat mensosialisasikan sekolah dengan wawasn umum, dunia usaha, lembaga dan lain lain, baik mengenai operasionalisasi pendidikan, tamatan yang dihasilkan, produk atau jasa yang dipasarkan.

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah bagian teori dari penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis, akan menggambarkan alur pikir peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain tentang hipotesis yang diajukan (Arikunto, 2006 : 99).



Gambar 2.6 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.6 Menunjukkan bahwa dengan empat fokus penelitian yakni fokus pada desain, organisasi, pelaksanaan, dan evaluasi, diharapkan mampu memberikan kualitas keahlian siswa tata boga pada kategori baik dan berkualitas di SMK Kridawisata sehingga pelayanan tersebut membuat pelanggan internal dan eksternal menjadi puas. Kepuasan pelanggan sangat berarti karena hal ini diharapkan mampu membuat SMK Kridawisata menjadi salah satu sekolah pencetak tenaga kerja yang berkualitas dan untuk masyarakat dan pemerintah menjadi tempat untuk berbagi dan mendapatkan pengetahuan yang dibutuhkan serta menjadi salah satu lembaga pendidikan yang mampu mendidik masyarakat. Untuk orang-orang yang bekerja di SMK Kridawisata, mampu menjadi tempat yang menyenangkan dan merasa nyaman bekerja sehingga suasana kerja menjadi kondusif untuk mendidik dan berkreasi terhadap peserta didik.

2.7 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Indah Kusumawati. Tesis yang berjudul Pengembangan Program Pembelajaran *Internship* Industri (PII) di SMK untuk Meningkatkan Kompetensi Siswa pada Program Keahlian Akomodasi Perhotelan. Sebuah studi pengembangan pada SMK di Banten, Bogor dan Bandung. Program pembelajaran *Internship Industri* di SMK dinilai memiliki tingkat relevansi, efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas yang cukup tinggi bila dikaitkan dengan aspek-aspek tujuan kurikulum pendidikan kejuruan, tuntutan dunia usaha/industri, kebutuhan masyarakat, dan kebutuhan siswa. Oleh karena itu program pembelajaran ini dapat meningkatkan kompetensi siswa pada program keahlian Akomodasi Perhotelan. Rekomendasi hasil penelitian adalah bahwa dalam pelaksanaan program *Internship Industri* harus ada komitmen bersama antar *Stake Holder* (sekolah, industri, dinas pendidikan, dan komite sekolah) dalam rangka meningkatkan kompetensi siswa pada program keahlian Akomodasi Perhotelan.