

**IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBELAJARAN BERBASIS
KOMPETENSI DALAM PERSIAPAN KERJA LULUSAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 4 TEBING TINGGI**

TESIS

OLEH :

**SURI RAHAYU
241801021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/8/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/8/26

**IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBELAJARAN BERBASIS
KOMPETENSI DALAM PERSIAPAN KERJA LULUSAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 4 TEBING TINGGI**

TESIS

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik pada Pascasarjana Universitas Medan Area**



OLEH :

**SURI RAHAYU
241801021**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi

N a m a : Suri Rahayu

N P M : 241801021

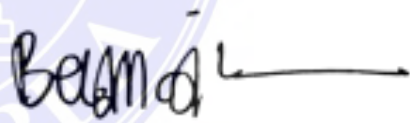
MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Pembimbing II



Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Adam, S.E. MAP

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada 17 April 2026

Nama : Suri Rahayu

NPM : 241801021



Panitia Penguji Tesis :

Ketua	: Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si
Sekretaris	: Dr. Chairika Nasution, S.AP, MAP
Pembimbing I	: Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Pembimbing II	: Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP
Penguji Tamu	: Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis dengan judul ***Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi*** ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik di suatu Program Pascasarjana Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suri Rahayu
NPM : 241801021
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan

Suri Rahayu

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBELAJARAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM PERSIAPAN KERJA LULUSAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 4 TEBING TINGGI

Nama : Suri Rahayu
NPM : 241801021
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Pembimbing II : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan informan yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru produktif, serta pihak terkait lainnya. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi telah dilaksanakan melalui integrasi teori dan praktik, penyusunan kurikulum yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), serta kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dalam bentuk praktik kerja lapangan (PKL). Dari perspektif implementasi kebijakan, pelaksanaan program telah didukung oleh komunikasi internal yang cukup baik, komitmen pelaksana, serta struktur organisasi sekolah yang mendukung. Namun demikian, masih terdapat beberapa faktor penghambat, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana praktik, belum optimalnya pelatihan berkelanjutan bagi guru, serta keterlibatan DUDI yang belum maksimal dalam pengembangan kurikulum dan evaluasi kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi telah berjalan cukup efektif dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja, namun memerlukan penguatan pada aspek sumber daya, kemitraan industri, dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik agar lebih adaptif terhadap perkembangan kebutuhan dunia kerja.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Kesiapan Kerja, SMK, Pembelajaran Berbasis Kompetensi.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF COMPETENCY-BASED LEARNING PROGRAMS IN PREPARING GRADUATES FOR WORK AT STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL 4 TEBING TINGGI

Name : Suri Rahayu
NPM : 241801021
Study Program : Master of Public Administration
Supervisor I : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP
Supervisor II : Dr. Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP

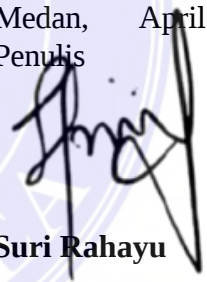
This study aims to analyze the implementation of competency-based learning programs in preparing graduates for employment at SMK Negeri 4 Tebing Tinggi and to identify the inhibiting factors in its implementation. This research employs a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through interviews, observation, and documentation involving the principal, vice principal, productive teachers, and other relevant stakeholders. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that the implementation of the competency-based learning program has been carried out through the integration of theory and practice, curriculum development referring to the Indonesian National Work Competency Standards (SKKNI), and collaboration with the Business and Industrial World (DUDI) in the form of industrial internships (PKL). From a policy implementation perspective, the program has been supported by effective internal communication, implementers' commitment, and an adequate organizational structure. However, several inhibiting factors remain, including limited practical facilities and infrastructure, insufficient continuous professional development for teachers, and suboptimal involvement of industry partners in curriculum development and competency evaluation. This study concludes that the implementation of competency-based learning at SMK Negeri 4 Tebing Tinggi has been relatively effective in preparing job-ready graduates. Nevertheless, improvements are required in terms of resource strengthening, industry partnerships, and enhancement of teachers' competencies to better adapt to the evolving demands of the labor market.

Keywords: Policy Implementation, Work Readiness, Vocational High School, Competency-Based Learning.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna baik dari teknik penulisan maupun kedalaman materinya. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

Medan, April 2026
Penulis


Suri Rahayu

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Masalah	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Implementasi Kebijakan Pembelajaran Berbasis Kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	11
2.1.1. Pengertian Implementasi Kebijakan	11
2.1.2. Model-Model Implementasi Kebijakan	14
2.2. Kompetensi	18
2.2.1. Pengertian Kompetensi	18
2.2.2. Pengertian Pembelajaran Berbasis Kompetensi	21
2.3. Perilaku Organisasi	22
2.4. Efektivitas Organisasi	27
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu	30
2.6. Kerangka Berfikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2.1. Lokasi Penelitian	36
3.2.2. Waktu Penelitian	37
3.3. Informan Penelitian	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data	39
3.5. Teknik Analisis Data	41
3.6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	44
3.6.1. Definisi Konseptual	44

3.6.2. Definisi Operasional.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Profil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi.....	47
4.1.1. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi	49
4.1.2. Struktur Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi	51
4.2. Pembahasan	52
4.2.1. Hasil Penelitian.....	52
4.2.2. Analisis Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi	59
4.2.3. Faktor Penghambat Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Tebing Tinggi	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1 penelitian terdahulu.....	27
Tabel 2 Waktu Penelitian	337
Tabel 3 Informan Penelitian.....	34



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir.....	3530
---------------------------------	------



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia kerja yang dinamis menuntut institusi pendidikan, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, pembelajaran berbasis kompetensi menjadi salah satu pendekatan utama yang diterapkan untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Pembelajaran berbasis kompetensi berfokus pada penguasaan keterampilan tertentu yang relevan dengan dunia kerja, sesuai dengan tuntutan globalisasi dan transformasi industri.

SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. SMK menyiapkan peserta didik menjadi manusia produktif yang dapat langsung bekerja di bidangnya, setelah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi. SMK menyelenggarakan diklat berbagai program keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri, serta menyajikan materi dalam bentuk berbagai kompetensi kejuruan yang dibutuhkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh dunia industri. Standar ini menyangkut standar kompetensi peserta didik dengan aturan go dan no go, sehingga diperlukan proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan SMK yang kompeten sebagaimana diharapkan oleh dunia industri.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu pemegang peranan yang penting dalam penyiapan tenaga kerja dituntut untuk selalu dapat mengikuti kebutuhan pasar yang terus berkembang. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa keberadaan SMK saat ini dinilai masih kurang dalam penyiapan lulusannya sebagai tenaga siap kerja. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK masih cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat gap antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan industri.

SMK sebagai satuan pendidikan menengah kejuruan memiliki fungsi strategis dalam menyiapkan peserta didik agar menjadi tenaga kerja terampil, mandiri, dan produktif sesuai bidang keahliannya. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan SMK/MAK, yang menegaskan bahwa standar kompetensi lulusan SMK dikembangkan dari tujuan pendidikan nasional dan profil lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Standar tersebut menuntut agar lulusan SMK memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta mampu memenuhi kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

Menurut Permendikbud No. 34 Tahun 2018, terdapat delapan standar nasional pendidikan yang menjadi acuan bagi penyelenggaraan SMK, yaitu:

1. Standar Kompetensi Lulusan (SKL),
2. Standar Isi,
3. Standar Proses,
4. Standar Penilaian Pendidikan,

5. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan,
6. Standar Sarana dan Prasarana,
7. Standar Pengelolaan, dan
8. Standar Pembiayaan Pendidikan.

Di antara standar tersebut, standar sarana dan prasarana memiliki peran penting karena menentukan kualitas proses pembelajaran praktik yang menjadi ciri khas pendidikan kejuruan. Berdasarkan regulasi tersebut, sumber daya sarana dan prasarana di SMK mencakup peralatan praktik, ruang pembelajaran, laboratorium, bengkel kerja, serta perangkat teknologi pendukung yang disesuaikan dengan standar industri. Ketersediaan dan kesesuaian fasilitas ini menjadi faktor kunci dalam menunjang efektivitas pembelajaran berbasis kompetensi.

Dalam konteks kemitraan pendidikan kejuruan, DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) merupakan mitra strategis SMK dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kejuruan. Menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2021), DUDI mencakup seluruh entitas usaha atau industri yang berperan sebagai pengguna lulusan SMK serta mitra dalam pengembangan kurikulum, pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL), dan penilaian kompetensi. Kolaborasi antara SMK dan DUDI bertujuan untuk menjamin kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan riil dunia kerja.

Meskipun demikian, berbagai data menunjukkan bahwa tantangan masih dihadapi. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS, 2022), tingkat pengangguran terbuka lulusan SMK masih cukup tinggi dibandingkan lulusan jenjang lain. Hal ini mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dan tuntutan industri. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan implementasi

pembelajaran berbasis kompetensi serta peningkatan sinergi antara sekolah dan DUDI.

Finch dan Crunkilton (1999) mendefinisikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan kerja. Oleh karena itu, penerapan pembelajaran berbasis kompetensi menuntut perubahan paradigma dalam pembelajaran, di mana guru tidak lagi hanya sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan keterampilan praktis dan sikap kerja. Sistem penilaian juga perlu disesuaikan melalui *Competency Based Assessment* (CBA) untuk mengukur kemampuan riil peserta didik dalam konteks dunia kerja.

Robbins (1996) dalam teorinya tentang perilaku organisasi menyoroti pentingnya mengembangkan keterampilan individu dalam konteks organisasi. Robbins menekankan bahwa efektivitas individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan perubahan dan memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan tujuan utama pembelajaran berbasis kompetensi di SMK, yaitu membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk bersaing di dunia kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu pilar pendidikan kejuruan memainkan peran penting dalam membekali siswa dengan kompetensi yang relevan. SMK Negeri 4 Tebing Tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah melalui program pembelajaran berbasis kompetensi, yang dirancang untuk memastikan siswa tidak

hanya menguasai pengetahuan teoretis tetapi juga keterampilan praktis sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan berbasis kompetensi bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar mampu bekerja secara profesional sesuai dengan bidangnya.

Dalam implementasinya, pembelajaran berbasis kompetensi tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga aspek manajerial yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Robbins (1996) menyebutkan bahwa perilaku dan motivasi individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh struktur, budaya, dan kepemimpinan. Dengan demikian, efektivitas program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi bergantung pada sinergi antara guru, siswa, manajemen sekolah, dan pihak industri.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menegaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Dengan demikian, penyelenggaraan pendidikan di SMK dituntut untuk menekankan pada penguasaan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Sebagai tindak lanjut dari amanat tersebut, pemerintah menetapkan Standar Nasional Pendidikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021, yang menekankan pentingnya standar kompetensi lulusan, standar proses, serta standar penilaian yang berorientasi pada capaian kompetensi peserta didik. Regulasi ini menjadi dasar bahwa proses pembelajaran di SMK tidak hanya berfokus pada

penguasaan pengetahuan teoretis, tetapi juga pada pembentukan keterampilan dan sikap kerja yang dapat diukur melalui capaian kompetensi yang jelas.

Selanjutnya, penguatan pembelajaran berbasis kompetensi di SMK dipertegas melalui kebijakan kurikulum terbaru, yaitu Permendikdasmen Nomor 13 Tahun 2025, yang mengatur struktur dan implementasi kurikulum pada semua jenjang pendidikan, termasuk SMK. Kurikulum ini menekankan fleksibilitas pembelajaran, keterkaitan dengan konteks dunia kerja, serta pengembangan kompetensi peserta didik sesuai dengan profil lulusan yang diharapkan. Dalam konteks SMK, kebijakan tersebut mendorong sekolah untuk merancang pembelajaran yang berorientasi pada penguasaan kompetensi keahlian melalui praktik, proyek, dan pengalaman belajar yang kontekstual.

Kurikulum berbasis kompetensi adalah kurikulum yang disusun berdasarkan atas kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki peserta didik setelah melaksanakan kurikulum tersebut. Dengan kata lain, kompetensi ditentukan lebih dulu baru menyusun kurikulumnya. Menurut Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas, Kurikulum berbasis kompetensi merupakan perangkat rencana dan pengaturan tentang kompetensi dan hasil; belajar yang harus dicapai oleh siswa, penilaian, kegiatan belajar mengajar dan pemberdayaan sumber daya pendidikan dalam pengembangan kurikulum sekolah. Selanjutnya, disebutkan pula bahwa KBK merupakan kerangka inti yang memiliki empat komponen, yaitu: Kurikulum dan Hasil Belajar, Penilaian Berbasis Kelas, Kegiatan Belajar Mengajar, dan Pengelolaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (Depdiknas, 2002). Salah satu komponen yang terkait dengan pembahasan dalam kajian ini adalah penilaian berbasis kelas.

Penilaian berbasis kelas memuat prinsip, sasaran, dan pelaksanaan penilaian berkelanjutan yang lebih akurat dan konsisten sebagai akuntabilitas publik melalui penilaian terpadu dengan kegiatan belajar mengajar di kelas (berbasis kelas) dengan mengumpulkan kerja siswa (portofolio), hasil karya (produk), penugasan (proyek), kinerja (performance), dan tes tertulis. Penilaian ini mengidentifikasi kompetensi dan hasil belajar yang telah dicapai, dan memuat pernyataan yang jelas tentang standar yang harus dan telah dicapai serta peta kemajuan belajar siswa dan pelaporan.

Dari penjelasan ini, ada dua hal pokok yang menjadi ciri kurikulum berbasis kompetensi. Pertama, sistem penilaian secara keseluruhan tetap mendasarkan pada kegiatan belajar di kelas (berbasis kelas) meskipun dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi tersirat adanya pengajaran individual karena setiap individu harus menguasai kompetensi-kompetensi tertentu yang sudah ditetapkan. Kedua, adanya identifikasi kompetensi sebagai kriteria hasil belajar yang harus dan telah dicapai oleh siswa. Pertanyaan yang timbul adalah menyangkut cara melakukan evaluasi yang tepat agar hasil evaluasi terhadap seseorang siswa betul-betul menunjukkan kompetensi yang dapat dimiliki yang sesuai dengan kemampuan siswa tersebut.

Dalam konteks ini, implementasi pembelajaran berbasis kompetensi dapat dievaluasi berdasarkan sejauh mana elemen-elemen tersebut terpenuhi. Robbins juga menekankan pentingnya adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, yang relevan dengan kebutuhan SMK untuk terus menyesuaikan kurikulumnya dengan perkembangan dunia industri.

Namun, implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi tidak lepas dari berbagai tantangan. Berdasarkan hasil

survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021), beberapa kendala utama yang sering ditemui di SMK di Indonesia adalah:

1. Keterbatasan fasilitas praktik yang relevan dengan kebutuhan industri.
2. Kurangnya pelatihan berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar mereka.
3. Minimnya keterlibatan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam mendukung pembelajaran.
4. Perbedaan tingkat kompetensi di antara siswa yang menyebabkan hasil belajar yang kurang optimal.

Sebagai contoh konkret, SMK Negeri 4 Tebing Tinggi berkomitmen untuk mencetak lulusan yang kompeten dan siap kerja melalui program pembelajaran berbasis kompetensi yang selaras dengan kebutuhan DUDI. Program ini mencakup integrasi pembelajaran teori dan praktik, pelatihan di dunia industri, serta evaluasi berbasis hasil kerja. Namun demikian, kendala seperti keterbatasan fasilitas praktik, kurangnya pelatihan guru, serta minimnya keterlibatan DUDI dalam pengembangan kurikulum masih menjadi tantangan nyata.

Untuk itu, penting bagi SMK memperkuat aspek sumber daya pendidikan, yang meliputi:

1. Sumber daya manusia (guru produktif, instruktur industri, dan tenaga kependidikan),
2. Sumber daya sarana dan prasarana (laboratorium, peralatan praktik, bahan ajar digital, dan ruang belajar adaptif), serta
3. Sumber daya kemitraan (kerja sama dengan industri, lembaga sertifikasi profesi, dan perguruan tinggi vokasi).

Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan relevansi dan mutu lulusan SMK agar dapat bersaing dalam dunia kerja nasional maupun global. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dalam mempersiapkan siswa menghadapi dunia kerja, serta mengidentifikasi strategi efektif dalam memperkuat sinergi antara sekolah dan DUDI sesuai amanat Permendikbud Nomor 34 Tahun 2018 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi?
2. Apa faktor penghambat dalam implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi ?

1.3. Tujuan Masalah

Adapun Tujuan Masalah Penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
2. Untuk menganalisis faktor penghambat dalam implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Pada Penelitian ini Adalah :

1. Penelitian ini sangat berguna bagi penulis untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Sebagai bahan informasi bagi penelitian yakni dengan mempelajari apa saja yang menjadi masalah dalam implemetasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.
3. Memberi informasi dan masukan bagi SMK Negeri 4 Tebing Tinggi untuk meningkatkan kualitas program pembelajaran berbasis kompetensi.
4. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang pendidikan kejuruan, khususnya terkait implementasi pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja.
5. Secara praktis, dapat memberikan informasi dan masukan bagi guru dan tenaga pendidikan tentang pendekatan yang efektif dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis kompetensi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Implementasi Kebijakan Pembelajaran Berbasis Kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

2.1.1. Pengertian Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik. Setelah suatu kebijakan dirumuskan dan disahkan, tahap implementasi menjadi proses nyata untuk menerjemahkan keputusan tersebut ke dalam tindakan konkret di lapangan agar tujuan kebijakan dapat tercapai. Implementasi dapat dipandang sebagai jembatan antara *policy formulation* (perumusan kebijakan) dan *policy evaluation* (evaluasi kebijakan).

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975), implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau instansi pemerintah yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Mereka menekankan bahwa implementasi tidak hanya merupakan tahap pelaksanaan teknis, melainkan juga proses interaksi antara tujuan kebijakan, pelaksana, serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang memengaruhi pelaksanaannya.

Mazmanian dan Sabatier (1983) mendefinisikan implementasi sebagai pelaksanaan keputusan kebijakan dasar yang mencakup identifikasi masalah, penetapan tujuan, serta penggunaan berbagai sarana hukum, administratif, dan keuangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut mereka, keberhasilan implementasi bergantung pada sejauh mana tujuan kebijakan jelas, sumber daya

tersedia, serta pelaksana memiliki komitmen dan kemampuan untuk mewujudkannya.

Dalam pandangan Grindle (1980), implementasi kebijakan ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*) — mencakup sejauh mana kepentingan yang terlibat dalam kebijakan diperhatikan, jenis manfaat yang dihasilkan, sejauh mana perubahan yang diinginkan, serta sumber daya yang dialokasikan.
2. Konteks Pelaksanaan (*Context of Implementation*) — mencakup kekuasaan, kepentingan, strategi aktor yang terlibat, karakteristik lembaga pelaksana, serta kondisi sosial, ekonomi, dan politik tempat kebijakan dilaksanakan.

Model Grindle ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan tidak berlangsung dalam ruang hampa; keberhasilannya sangat bergantung pada dinamika kekuasaan dan dukungan sosial di lingkungan pelaksanaannya.

Sementara itu, Edwards III (1980) menyoroti empat faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

1. Komunikasi — kebijakan harus disampaikan secara jelas dan konsisten kepada pelaksana agar tidak terjadi salah tafsir.
2. Sumber Daya — mencakup staf, dana, fasilitas, dan informasi yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan secara efektif.
3. Disposisi atau Sikap Pelaksana — komitmen, motivasi, dan kesediaan para pelaksana kebijakan sangat memengaruhi keberhasilannya.
4. Struktur Birokrasi — sistem organisasi, mekanisme koordinasi, dan prosedur administratif harus mendukung pelaksanaan kebijakan.

Dari pandangan Edwards dapat disimpulkan bahwa implementasi bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga mencakup dimensi komunikasi, komitmen, dan tata kelola organisasi.

Selanjutnya, Pressman dan Wildavsky (1984) menekankan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses yang kompleks dan sering kali tidak linier. Menurut mereka, setiap kebijakan melewati banyak titik keputusan (*decision points*) yang dapat menyebabkan penyimpangan dari tujuan awal. Karena itu, keberhasilan implementasi sangat tergantung pada koordinasi antaraktor dan konsistensi pelaksanaan kebijakan.

Fullan (2016) menambahkan bahwa dalam konteks kebijakan sosial, khususnya pendidikan, implementasi adalah proses perubahan perilaku, struktur, dan budaya organisasi. Keberhasilan implementasi bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, melainkan kemampuan lembaga dan individu untuk beradaptasi dengan kebijakan baru serta menginternalisasikan nilai-nilai yang diinginkan.

Secara umum, berbagai teori di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan mencakup beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Dimensi Struktural, yang berkaitan dengan organisasi pelaksana, mekanisme birokrasi, dan pembagian tanggung jawab.
2. Dimensi Sumber Daya, mencakup kecukupan finansial, sumber daya manusia, sarana, dan waktu.
3. Dimensi Komunikatif, berkaitan dengan kejelasan informasi dan koordinasi antaraktor kebijakan.
4. Dimensi Perilaku, meliputi komitmen, sikap, dan motivasi pelaksana.

5. Dimensi Kontekstual, yang berhubungan dengan kondisi sosial, ekonomi, politik, dan budaya masyarakat tempat kebijakan dijalankan.

Dari perspektif sistem kebijakan publik, implementasi dapat digambarkan sebagai proses interaksi antara *input* (kebijakan dan sumber daya) dengan *throughput* (proses pelaksanaan dan koordinasi) yang menghasilkan *output* (hasil sementara) dan *outcome* (dampak akhir). Tahap ini menjadi kunci untuk menilai efektivitas suatu kebijakan publik secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, banyak kebijakan yang gagal mencapai tujuannya bukan karena rancangan kebijakannya lemah, melainkan karena proses implementasinya tidak berjalan dengan baik. Seperti dikemukakan oleh Sabatier dan Mazmanian (1983), kebijakan yang baik dapat gagal apabila pelaksanaannya tidak memahami isi kebijakan, tidak memiliki sumber daya yang cukup, atau tidak mendapatkan dukungan politik dan sosial yang memadai.

Oleh karena itu, studi tentang implementasi kebijakan menempati posisi strategis dalam penelitian kebijakan publik, karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang “bagaimana” dan “mengapa” suatu kebijakan dapat berhasil atau gagal. Analisis implementasi tidak hanya menilai kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menganalisis proses, hambatan, dan dinamika sosial yang terjadi selama pelaksanaan kebijakan berlangsung.

2.1.2. Model-Model Implementasi Kebijakan

Dalam kajian kebijakan publik, implementasi dipahami sebagai proses yang kompleks karena melibatkan berbagai aktor, sumber daya, dan konteks sosial-politik. Oleh karena itu, para ahli mengembangkan sejumlah model implementasi kebijakan untuk membantu menjelaskan variasi dan dinamika dalam pelaksanaan

suatu kebijakan. Secara umum, model implementasi dapat dikategorikan menjadi tiga pendekatan utama, yaitu: model top-down, model bottom-up, dan model hibrid (integratif).

1. Model *Top-Down*

Pendekatan *top-down* berangkat dari pandangan bahwa kebijakan publik adalah hasil keputusan otoritas politik (pemerintah pusat), dan implementasi merupakan proses menerjemahkan keputusan tersebut ke dalam tindakan konkret di tingkat bawah. Fokus utama model ini adalah sejauh mana pelaksana di tingkat bawah patuh dan konsisten terhadap tujuan, perintah, dan prosedur yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan.

Model ini dikembangkan antara lain oleh Van Meter dan Van Horn (1975) serta Mazmanian dan Sabatier (1983). Menurut mereka, keberhasilan implementasi dapat diukur dari derajat kesesuaian antara kebijakan yang dirumuskan dengan pelaksanaannya di lapangan (*policy compliance*). Dengan demikian, pelaksana dipandang sebagai agen administratif yang bertugas menjalankan kebijakan secara teknokratis sesuai pedoman yang sudah ditetapkan.

Ciri khas pendekatan top-down antara lain:

- a. Tujuan kebijakan dirumuskan secara jelas dan terukur oleh pembuat kebijakan.
- b. Struktur organisasi pelaksana bersifat hierarkis dan birokratis.
- c. Komunikasi kebijakan bersifat satu arah (dari atas ke bawah).
- d. Evaluasi keberhasilan diukur berdasarkan tingkat kepatuhan terhadap rencana awal.

Kelebihan model ini adalah memberikan kejelasan arah dan koordinasi yang kuat. Namun, kelemahannya terletak pada kurangnya perhatian terhadap dinamika lokal, kapasitas pelaksana, dan kemungkinan adaptasi kebijakan terhadap kondisi nyata di lapangan (Matland, 1995).

2. Model *Bottom-Up*

Sebagai kritik terhadap pendekatan top-down, muncul model bottom-up yang menekankan peran aktor pelaksana di tingkat bawah seperti birokrat lapangan, organisasi pelaksana, dan masyarakat dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Pendekatan ini menilai bahwa pelaksana di tingkat bawah bukan sekadar penerima perintah, tetapi aktor yang aktif menafsirkan dan menyesuaikan kebijakan dengan situasi nyata di lapangan.

Model *bottom-up* diperkenalkan oleh Lipsky (1980) dalam konsep *street-level bureaucracy*, yang menyatakan bahwa pelaksana kebijakan di tingkat bawah (seperti pegawai pelayanan publik) memiliki diskresi besar dalam menentukan bagaimana kebijakan dijalankan. Karena mereka berhadapan langsung dengan masyarakat, pelaksana lapangan sering kali menyesuaikan kebijakan agar sesuai dengan konteks sosial, sumber daya yang tersedia, dan kebutuhan warga.

Ciri utama pendekatan bottom-up antara lain:

- a. Fokus pada pelaku lapangan sebagai pusat proses implementasi.
- b. Kebijakan bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kondisi lokal.
- c. Proses komunikasi bersifat dua arah antara pelaksana dan pembuat kebijakan.
- d. Penilaian keberhasilan dilihat dari efektivitas dan penerimaan kebijakan oleh masyarakat.

Kelebihan pendekatan ini adalah kemampuannya dalam menyesuaikan kebijakan dengan kebutuhan nyata dan konteks lokal. Namun, kelemahannya terletak pada potensi inkonsistensi dan penyimpangan dari tujuan kebijakan awal karena interpretasi yang berbeda antar pelaksana (Sabatier, 1986).

3. Model Hibrid atau Integratif

Sebagai respons atas keterbatasan kedua model sebelumnya, sejumlah ahli kemudian mengembangkan model hibrid (integratif) yang berupaya menggabungkan kekuatan pendekatan top-down dan bottom-up. Model ini mengakui bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh kejelasan perintah dari atas, tetapi juga oleh kemampuan pelaksana di bawah untuk beradaptasi dengan situasi nyata.

Menurut Elmore (1985) dalam model *forward and backward mapping*, implementasi kebijakan perlu dilihat dari dua arah:

- a. *Forward mapping* dimulai dari kebijakan yang dirumuskan di tingkat atas menuju pelaksanaannya di bawah.
- b. *Backward mapping* dimulai dari analisis terhadap perilaku pelaksana dan situasi di lapangan untuk melihat bagaimana kebijakan seharusnya dirancang agar lebih efektif.

Sementara itu, Matland (1995) dalam model *Ambiguity–Conflict Framework* menyatukan kedua pendekatan tersebut dengan mengkategorikan implementasi berdasarkan tingkat konflik dan ambiguitas kebijakan. Jika konflik dan ambiguitas tinggi, maka pendekatan partisipatif (bottom-up) lebih efektif; sedangkan jika keduanya rendah, pendekatan hierarkis (top-down) lebih sesuai.

Kelebihan model hibrid adalah kemampuannya untuk melihat implementasi kebijakan secara dinamis, kontekstual, dan adaptif. Model ini menempatkan hubungan antara pembuat kebijakan dan pelaksana sebagai interaksi yang saling melengkapi, bukan sekadar hubungan perintah dan kepatuhan.

Terlepas dari model yang digunakan, sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

1. Kejelasan tujuan dan sasaran kebijakan (Van Meter & Van Horn, 1975);
2. Ketersediaan sumber daya manusia, finansial, dan informasi (Edwards III, 1980);
3. Koordinasi dan komunikasi antarinstansi pelaksana (Pressman & Wildavsky, 1984);
4. Komitmen dan kompetensi pelaksana di tingkat bawah (Lipsky, 1980);
5. Dukungan politik dan sosial dari masyarakat serta lingkungan eksternal (Grindle, 1980).

Kelima faktor tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan bersifat multi-dimensional dan memerlukan keseimbangan antara kontrol administratif dan fleksibilitas lapangan.

2.2. Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Kompetensi, menurut Pardjono dan Wardan S. (2003:3) adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Di bagian lain, Depdiknas (2002) memberikan batasan bahwa kom-petensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Purnomo and Munadi, 2005).

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Pallan, (2007) mendefenisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Sedangkan Darsono dan Siswandoko, (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Rivai, (2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin.

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi mencakup karakteristik mendalam yang terkait dengan perilaku individu yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan kinerja. Kompetensi juga sering kali dipandang sebagai kemampuan untuk mengintegrasikan dan mengaplikasikan berbagai sumber daya secara produktif untuk mencapai tujuan tertentu (Boyatzis, 1982).

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu:

1. Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap kerja

Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.2.2. Pengertian Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Pembelajaran berbasis kompetensi (PBK) merupakan pendekatan pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kompetensi tertentu yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kompetensi mencakup tiga elemen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. PBK dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang terfokus pada hasil yang dapat diukur secara objektif melalui evaluasi berbasis kinerja.

Trianto (2013) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis kompetensi memiliki karakteristik utama, yaitu:

1. Berbasis hasil belajar (outcomes-based).
2. Berorientasi pada kebutuhan peserta didik dan dunia kerja.
3. Mengintegrasikan teori dan praktik.
4. Mendorong pembelajaran yang aktif dan partisipatif.

Menurut Gagné (1985), proses pembelajaran berbasis kompetensi didasarkan pada teori belajar yang mengutamakan penguasaan kompetensi melalui

pengalaman nyata. Pendekatan ini mengarahkan peserta didik untuk belajar dari praktik sehingga kompetensi yang diperoleh lebih aplikatif.

Dunn dan Griggs (2000) juga menekankan pentingnya gaya belajar individu dalam implementasi PBK. Mereka menyebutkan bahwa pengajar perlu mempertimbangkan keanekaragaman gaya belajar siswa untuk memastikan keberhasilan program pembelajaran berbasis kompetensi.

Dalam pembelajaran berbasis kompetensi perlu ditentukan standar minimum kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta didik, komponen materi pembelajaran berbasis kompetensi meliputi :

1. Kompetensi yang akan dicapai.
2. Strategi penyampaian untuk mencapai kompetensi.
3. Sistem evaluasi atau penilaian yang digunakan untuk menentukan keberhasilan peserta didik dalam mencapai kompetensi.

Konsep pembelajaran berbasis kompetensi dengan merumuskan secara jelas kompetensi yang harus dimiliki atau dikuasai oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan pembelajaran. Dengan tolak ukur pencapaian kompetensi maka dalam kegiatan pembelajaran peserta didik akan terhindar dari mempelajari materi yang tidak perlu dipelajari oleh peserta didik yang tidak menunjang terhadap tercapainya penguasaan kompetensi.

2.3. Perilaku Organisasi

Perilaku didefinisikan sebagai sikap, tindakan, maupun tingkah laku seseorang. Sedangkan organisasi merupakan suatu entitas sosial yang terkoordinasi, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara terus – menerus demi mencapai visi dan misi yang sudah disepakati bersama. Perilaku organisasi

dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi (Luthans, 2011). Organisasi adalah unit sosial yang saling sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins and Judge, 2024).

Dikatakan pula bahwa organisasi adalah suatu sistem yang dikoordinasikan secara sadar dari aktivitas 2 orang atau lebih (Keitner dan Kinicki, 2010: 5). Sedangkan Grenberg dan Baron berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja sama untuk mencapai beberapa sasaran yang disepakati. Organisasi menurut pandangan Gibson, Ivancevich, Donnelly (2000: 5) adalah sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mengejut penyelesaian yang tidak dapat dicapai oleh individu yang bertindak sendiri.

Berdasarkan Maulidiyah et al. (2020) organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batas yang relatif dapat ditentukan dan berfungsi secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan bersama. Definisi ini mengandung beberapa unsur berikut.

1. Kesatuan sosial, berarti bahwa organisasi terdiri atas kelompok manusia yang tentunya berinteraksi satu sama lain.
2. Koordinasi secara sadar, berarti bahwa interaksi manusia itu diatur sehingga merupakan kesatuan yang berjalan ke arah tertentu.
3. Batas tertentu, berarti bahwa organisasi membedakan antara anggota (bagian organisasi) dan bukan anggota (bukan bagian dari organisasi).

4. Kesenambungan, berarti bahwa organisasi dibentuk untuk waktu yang tidak terbatas sehingga merupakan usaha yang berjalan (*going concern*).
5. Tujuan bersama, berarti bahwa organisasi dibentuk untuk mencapai sesuatu yang tidak bisa dicapai oleh anggotanya secara individual.

Perilaku organisasi adalah suatu sistem yang terdiri atas aktivitas kerja sama yang secara bersama-sama dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Indriyo G. dan Nyoman Sudita, 1997). Dapat disimpulkan bahwa ilmu mengenai perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari hal-hal yang dikerjakan oleh sekumpulan orang atau individu-individu dalam organisasi dan bagaimana perilaku-perilaku mereka dapat memengaruhi kinerja organisasi. Hal utama yang dikaji dalam ilmu ini adalah sikap manusia terhadap pekerjaannya, rekan, imbalan, kerja sama, dan lain-lain.

Tujuan dari perilaku organisasi ini adalah untuk menerapkan ilmu pengetahuan agar organisasi dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. (George and Jones, 2002) berpendapat bahwa perilaku organisasi adalah sebagai suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya. Sedangkan (Thoha, 2015) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan suatu studi yang berhubungan dengan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Studi tentang perilaku organisasi ini menyediakan serangkaian alat yaitu konsep-konsep dan teori-teori yang dapat membantu orang memahami, menganalisis, dan menjelaskan perilaku dalam organisasi (Gordon, 2002). Pengetahuan yang diperoleh dari mempelajari dan menyelidiki perilaku atau tingkah laku manusia di dalam sebuah organisasi atau kelompok ini dapat

digunakan untuk membantu manajer dalam mengatasi berbagai permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Seperti halnya dengan organisasi, pandangan di antara pakar tentang perilaku organisasi sangat beragam. Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins and Judge, 2024). Robbins (1996) mengembangkan model yang membagi analisis perilaku organisasi menjadi tiga tingkatan yang saling terkait:

1. Tingkat Individu (Individual Level)

Memahami bagaimana perbedaan individual mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, mencakup aspek-aspek seperti:

- o Kepribadian dan nilai personal
- o Persepsi dan pengambilan keputusan individual
- o Motivasi karyawan
- o Sikap dalam bekerja
- o Pembelajaran individual
- o Emosi dan suasana hati

2. Tingkat Kelompok (Group Level)

Mempelajari bagaimana kelompok mempengaruhi perilaku anggotanya, meliputi aspek-aspek seperti:

- o Pola komunikasi dalam tim
- o Kepemimpinan dan kepercayaan
- o Kekuasaan dan politik dalam kelompok
- o Konflik dan negosiasi

- o Struktur dan karakteristik tim
- o Pengambilan keputusan kelompok

3. Tingkat Sistem Organisasi (Organization System Level)

Menganalisis bagaimana sistem organisasi mempengaruhi perilaku kelompok dan individu, mencakup elemen-elemen seperti:

- o Budaya organisasi
- o Struktur dan desain organisasi
- o Kebijakan dan praktik SDM
- o Perubahan dan pengembangan organisasi
- o Teknologi organisasi
- o Lingkungan kerja fisik

Ruang lingkup perilaku organisasi meliputi bagaimana memahami orang-orang dalam satuan sistem sosial, serta mengelola dan memprediksi bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif. Perilaku organisasi secara khusus mempelajari situasi individu dan organisasi dan keterlibatannya dengan kinerja dan produktivitas.

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Perilaku organisasi memiliki tiga dimensi utama.

1. Dimensi konsep. Perilaku organisasi memiliki tiga dimensi konsep, yaitu antropologi, budaya, dan seluruh elemen sosial yang memengaruhi berdirinya ilmu pengetahuan yang saling berkaitan.
2. Dimensi sistem. Ini mencakup bagaimana proses manajemen yang dilakukan untuk melaksanakan suatu kegiatan secara efektif dan efisien yang dikemas dengan pendekatan-pendekatan matematis atau logika.

3. Dimensi manusia. Dimensi ini adalah faktor penentu dalam organisasi yang tercermin dari ilmu psikologi. Karena adanya organisasi disebabkan oleh adanya manusia.

Ketiga dimensi di atas mencakup filosofi dasar lainnya ilmu perilaku organisasi yang terdiri atas multidisiplin ilmu (antropologi kultural, sosiologi, psikologi, dan manajemen) sehingga dengan pendekatan ilmu-ilmu tersebut perilaku organisasi dapat dibahas. Dalam tataran konsep, ilmu ini membahas seluruh kegiatan organisasi yang di dalamnya terdapat perilaku manusia, budaya, sosial, dan sistem yang mendukung adanya organisasi tersebut sehingga antara manusia dan organisasi dapat saling memengaruhi.

Mempelajari perilaku manusia dalam organisasi dapat melalui tiga tingkatan analisis berikut.

1. Tingkatan individu, yaitu karakteristik individu dalam organisasi.
2. Tingkah kelompok, yaitu dinamika perilaku kelompok dan faktor-faktor determinannya.
3. Tingkatan organisasi, yaitu faktor-faktor organisasional yang memengaruhi perilaku.

2.4. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi merupakan ukuran keberhasilan sebuah organisasi. Menurut Steers (1977), pada umumnya, efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Hal-hal yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai efektivitas organisasi adalah dengan

mempertimbangkan kriteria-kriteria yang menjadi ukuran efektivitas organisasi berikut.

1. Produksi

Setiap organisasi pasti memiliki output berupa barang atau jasa. Produksi barang maupun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi output tersebut. Efektivitas organisasi dapat dilihat apakah barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan permintaan lingkungannya.

2. Efisiensi

Efisiensi dapat diartikan sebagai perbandingan (rasio) antara output dengan input. Jadi, keefektifan organisasi berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan. Agar organisasi bisa tetap bertahan, ia perlu memperhatikan efisiensi.

3. Kepuasan

Banyak manajer berorientasi pada sikap untuk dapat menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya sehingga mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut merupakan pencarian keuntungan yang optimal.

4. Kemampuan adaptasi

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi mampu menerjemahkan perubahan-perubahan internal dan eksternal yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan. Kemampuan adaptasi ini sifatnya abstrak. Walaupun sifatnya abstrak, tetapi bisa diamati dari hasil penelitian.

5. Perkembangan

Perkembangan merupakan suatu fase setelah kelangsungan hidup terus (survive) dalam jangka panjang. Untuk itu, organisasi harus bisa memperluas kemampuannya sehingga bisa berkembang dengan baik dan sekaligus akan dapat melewati fase kelangsungan hidupnya.

Robbins mengidentifikasi empat elemen utama yang memengaruhi efektivitas organisasi:

1. Tujuan yang Jelas: Visi, misi, dan tujuan organisasi harus dirumuskan secara spesifik dan realistis. Dalam konteks pembelajaran berbasis kompetensi, tujuan harus mencerminkan kebutuhan dunia kerja dan mengarah pada pencapaian kompetensi siswa. Robbins menekankan bahwa tujuan yang terukur memudahkan evaluasi keberhasilan.
2. Struktur yang Sesuai: Struktur organisasi mencakup pengaturan hierarki, pembagian tugas, dan tanggung jawab. Struktur yang baik memungkinkan komunikasi yang efektif antara berbagai elemen dalam organisasi. Dalam pendidikan kejuruan, ini mencakup perencanaan kurikulum, alokasi waktu untuk teori dan praktik, serta pelibatan dunia industri dalam proses pembelajaran.
3. Proses yang Efektif: Robbins menggarisbawahi bahwa proses internal seperti pengambilan keputusan, koordinasi, dan pelaksanaan tugas harus dirancang untuk mendukung efisiensi. Dalam pembelajaran berbasis kompetensi, proses ini melibatkan penggunaan metode belajar yang inovatif, evaluasi berbasis kinerja, dan umpan balik yang konstruktif bagi siswa.

4. Lingkungan yang Mendukung: Robbins menekankan pentingnya adaptasi organisasi terhadap perubahan eksternal. Dalam pendidikan, ini mencakup kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), pengadaan fasilitas praktik yang relevan, serta pengembangan program pelatihan guru agar selalu mengikuti perkembangan teknologi.

Organisasi dikatakan produktif jika tujuan dapat dicapai dan proses pencapaian tersebut dilakukan dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya yang paling rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi. Hal-hal yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi terkait dengan orang-orangnya adalah sebagai berikut.

1. Pengurangan kemangkiraan. Kemangkiran adalah tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan. Tingkat kemangkiran yang tinggi dapat berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi organisasi.
2. Penurunan *turnover*. *Turnover*, atau tingkat perputaran karyawan, yaitu karyawan yang masuk ke dalam organisasi dan keluar karena pengunduran diri secara permanen dari organisasi.
3. Peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya yang mereka yakini harus mereka terima dan yang sesungguhnya mereka terima. Karyawan dikatakan merasa puas bila perbedaan bernilai positif secara perhitungan matematis.

2.5. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan untuk membantu peneliti dalam penulisan skripsi ini. Telah ada

beberapa penelitian yang mengkaji tentang Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi

Adapun penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini antara lain ;

Tabel 1 penelitian terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Yayat (2010)	Implementasi Rencana Program Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pada Pembelajaran Kompetensi Dasar Menulis Program CNC	Tingkat penguasaan siswa SMK terhadap kompetensi menulis program CNC pada mata pelajaran CNC masih tergolong pada kategori sedang.
2.	Purnomo and Munadi (2005)	Evaluasi Hasil Belajar Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan	(1) dengan KBK diharapkan hasil belajar peserta didik dan lulusan SMK merupakan satu kesatuan yang integral antara pengetahuan, sikap, dan keterampilan; (2) pengujian kompetensi sebagai hasil belajar dari peserta didik dapat dilakukan dengan bentuk tes tertulis, tes penampilan, penugasan dan portofolio secara tepat, teratur dan sistematis; (3) dengan menggunakan Penilaian Acuan Patokan maka konsekuensinya perlu ada kriteria atau standar kompetensi yang tepat yang merupakan rumusan dari tim ahli dan pihak industri; (4) disamping itu, konsekuensi dengan acuan patokan perlu program remedial bagi yang tidak lulus yang dijalankan secara tepat dan ketat.

3.	Friatna and Andriani (2022)	Manajemen Pengembangan Kompetensi Life Skill Siswa SMK PGRI Jatisari Kabupaten Karawang	Penyelenggaraan pengembangan bahan ajar, peningkatan life skill serta jejaring kemitraanya masih memerlukan perbaikan dan peningkatan secara berkesinambungan dengan menerapkan fungsi manajemen dan mengoptimalkan alat-alat manajemen. Melakukan penyusunan atau pembuatan program strategik bahan ajar serta jejaring kemitraan melalui pengembangan manajemen kemitraan antara SMK PGRI Jatisari Kabupaten Karawang dengan DU/DI, dalam upaya meningkatkan life skill siswa dengan pembelajaran yang berkualitas sehingga mampu mengisi dan menjadi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan industri.
4.	Indra Fitriani and Dwi Anggraeni Putri (2020)	Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Pada Sekolah Menengah Kejuruan	Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) memiliki karakteristik umum dalam pelaksanaannya di lapangan, diantaranya sebagai berikut (1) Berupa kompetensi dasar tidak hanya isi materi; (2) digunakan untuk membentuk kemampuan peserta didik tidak hanya pemaparan materi; (3) lebih menekankan proses pembelajaran dan tidak hanya pengajaran oleh guru; (4) mengarah pada upaya mendapatkan pengalaman belajar tidak hanya sebatas perolehan pengetahuan; (5) metode yang dilakukan secara terpadu dan menyatu; (6) membangun proses pembelajaran yang sah, orisinal dan penuh makna; (7) berpedoman pada perubahan maju yang berkelanjutan dan belajar dengan tuntas. Dalam mengembangkan kurikulum berbasis kompetensi dengan memperhatikan tahapan yang ada diantaranya yakni : (1) identifikasi kebutuhan; (2) analisis dan pengukuran kebutuhan pendidikan; (3) penyusunan desain kurikulum; (4) validasi kurikulum;

			(5) implementasi kurikulum dan ;(6) evaluasi kurikulum.
5.	Hadi (2012)	Evaluasi Hasil Belajar Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi di Sekolah Menengah Kejuruan	Kesiapan dokumen kurikulum termasuk dalam kategori tinggi. Kesiapan dokumen kurikulum ini meliputi: tujuan kurikulum yang dijabarkan dalam Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk bidang otomotif roda dua (sepeda motor), adanya peninjauan kurikulum, pembagian beban belajar antara teori dan praktik, struktur materi diklat, kalender akademik, silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

2.6. Kerangka Berfikir

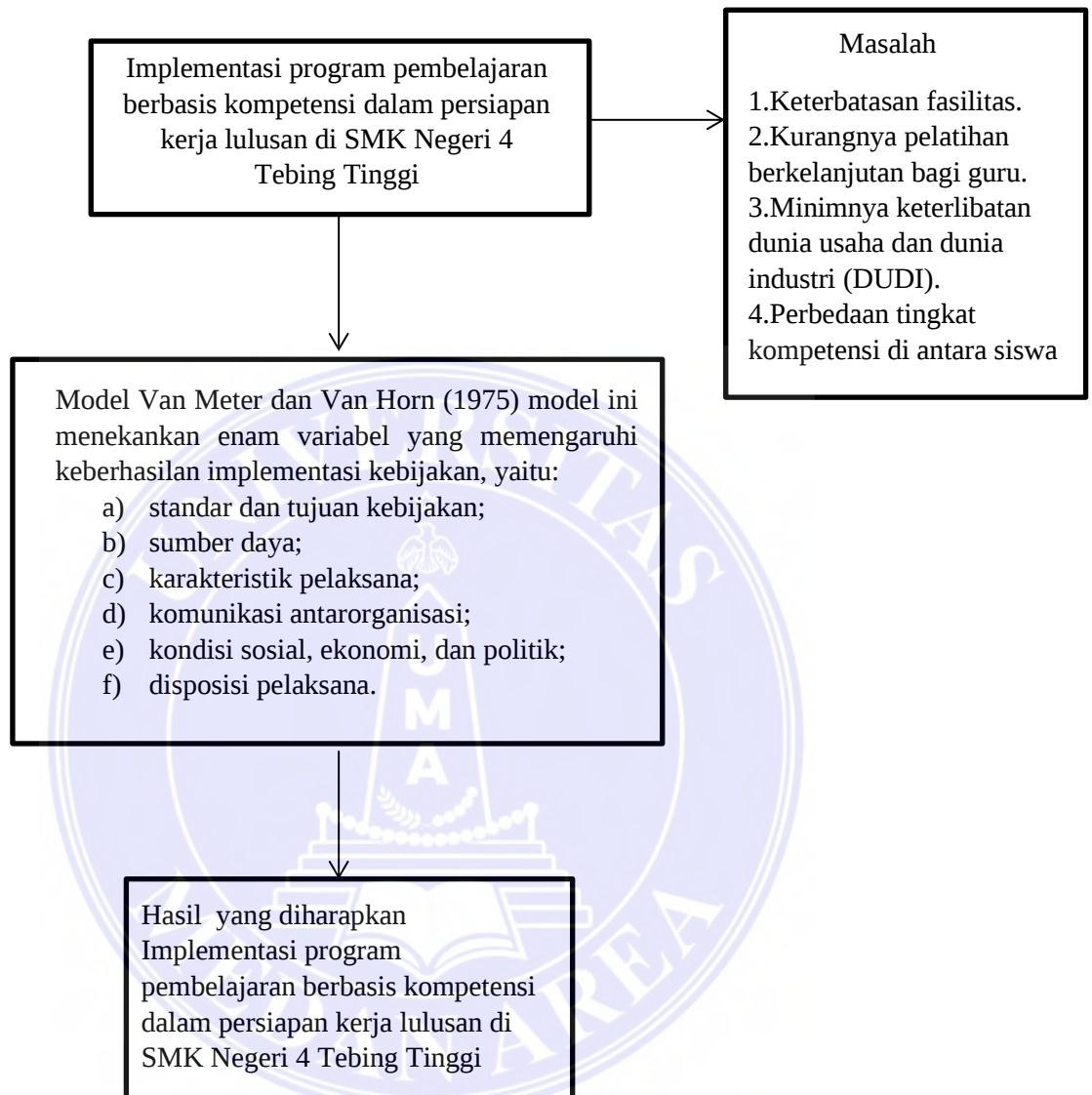
Kerangka berpikir adalah alur pikiran yang disusun secara singkat untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan di awal, proses pelaksanaan, hingga akhir. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka konsep dengan

memahami keterkaitan antara beberapa teori, yaitu keterkaitan teori-teori akan membentuk rangkaian yang berkesinambungan.

Kerangka pemikiran, alur pemikiran dari penulis sendiri atau juga mengambil dari suatu teori yang dianggap relevan atau fokus dalam upaya menjawab masalah-masalah yang ada dirumusan masalah penulis. Dalam Sugiyono (2015;91) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir juga dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel yang disusun teori yang dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga sintesa tentang hubungan antara variabel penelitian. Dalam menjawab rumusan masalah, penulis mengambil teori implementasi Van Meter dan Van Horn (1975) Model ini menekankan enam variabel yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu:

- a) standar dan tujuan kebijakan;
- b) sumber daya;
- c) karakteristik pelaksana;
- d) komunikasi antarorganisasi;
- e) kondisi sosial, ekonomi, dan politik;
- f) disposisi pelaksana.

Dalam konteks penelitian ini, keenam variabel ini sangat relevan: standar dan tujuan merujuk pada SKL dan SKKNI; sumber daya pada sarana prasarana dan tenaga pendidik; serta komunikasi dengan DUDI menjadi faktor kunci keberhasilan.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:9) Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada generalisasi.

Bogdan dan Taylor (2007:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Dalam penelitian ini, saya menggunakan jenis penelitian kualitatif untuk melihat kondisi subjek yang diteliti secara alamiah dan apa adanya. Penelitian akan melakukan pengamatan dari yang terjadi pada implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian merupakan tempat dimana

penelitian akan dilaksanakan. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-perimbangan kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi ini penelitian diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru (Suwarma, 2015:243). Dalam penelitian ini penulis memilih SMK Negeri 4 Tebing Tinggi, Jalan Abdul Hamid No.103, Tebing Tinggi, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama Bulan Januari 2025 s/d Mei 2025. Penelitian melaksanakan penelitian tentang “ Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi”. Adapun tahap-tahap yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2025									
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sep	Okt
1.	Penyusunan Proposal										
2.	Seminar Proposal										
3.	Perbaikan Proposal										
4.	Penelitian										
5.	Penyusunan Skripsi										
6.	Seminar Hasil										
7.	Perbaikan Skripsi										
8.	Sidang Meja Hijau										

3.3. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian. Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti.

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300)

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Informan Kunci

Informan Kunci, merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang peneliti jadikan informan kunci adalah Kepala sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

2. Informan utama

Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25) maka informan utama adalah mereka yang ikut langsung terlibat dalam kegiatan penelitian. Adapun yang menjadi informan utama adalah Guru SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti.

(Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang memberikan informasi tambahan bagi peneliti adalah Murid SMK Negeri 4 Tebing Tinggi diantaranya adalah

Tabel 3 Informan Penelitian

No.	NAMA	JABATAN PEKERJAAN
1.	Amiruddin, S.Pd	Kepala Sekolah SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
2.	Siti Aisyah, S.P, M.Agr	Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
3.	Dimas Pranata	Siswa SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
4.	Anggara Prasetyo	Siswa SMK Negeri 4 Tebing Tinggi
5.	Riska artanty	Siswa SMK Negeri 4 Tebing Tinggi

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Catherina Marshall dan Gretchen yang dikutip oleh Andi Prastowo (2010;20) menjelaskan bahwa, metode-metode utama yang digunakan oleh para penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya adalah menggunakan pengamatan partisipatif, wawancara mendalam dan penelitian dokumen. Adapun metode pengumpulan data sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi yang dilakukan untuk bahan penelitian, harus dilakukan dengan ketelitian dan kecermatan dalam rangka memperoleh data penelitian. Praktik observasi melibatkan pengerahan beberapa indera peneliti, terutama penglihatan dan pendengaran untuk menangkap fenomena di sekitar yang bisa dijadikan data. Menurut Riyanto (2010:96) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Disisi lain

teknik observasi digunakan sebagai penelitian yang berkenaan dengan perilaku. Dalam penelitian ini kurang lebih dalam waktu satu bulan. Selama penelitian di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi peneliti mencari tau bagaimana implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi dan mencari tau solusi dari permasalahan berikut.

b. Wawancara

Menurut buku metode Penelitian Kualitatif Sugiyono (2012;137) menjelaskan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data wawancara adalah percakapan atau Tanya jawab langsung kepada masyarakat yang diarahkan dengan tujuan tertentu. Teknik yang digunakan adalah metode Interview, dimana penelitian mengajukan pertanyaan –pertanyaan yang telah dipersiapkan kemudian langsung dijawab langsung oleh masyarakat tersebut. Atau terknik wawancara, adalah melakukan langsung terhadap responden dan informan, yang dilakukan dengan Tanya jawab langsung ke pegawai dan masyarakat. Adapun wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan Tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topic tertentu. Selain itu wawancara bisa dikatakan juga sebagai kegiatan mencari data secara mendalam melalui proses percakapan yang direkam oleh penulis dengan informan kunci maupun informan tambahan. Dalam penelitian ini penulis akan mewawancarai informan yang sudah ditentukan oleh penulis dan juga menanyakan apa saja implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

c. Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln dalam buku menguasai teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif Andi (2010;191) dijelaskan bahwa, Dokumen merupakan setiap bahan tertulis atau film yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seseorang penelitian. Dalam kaitanya dengan penelitian ini, penelitian menggunakan dokumen sebagai sumber data yang mendukung dari sumber data sebelumnya yaitu wawancara dan observasi. Dapat dikatakan juga bahwa dokumen merupakan rekaman yang bias saja bersifat tulisan dan isinya merupakan peristiwa yang sudah maupun berbentuk video.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai keempat alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara seperti ; observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya. Data yang dikumpulkan adalah implementasi program pembelajaran

berbasis kompetensi dalam persiapan kerja lulusan di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi.

2. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugusgugus, membuat partisi, membuat memo). Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulankesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkatperingkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

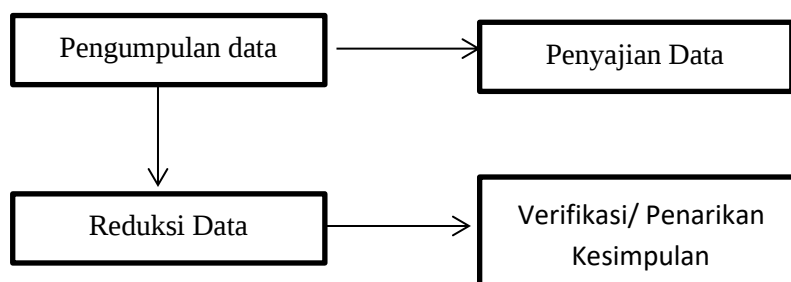
3. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang mungkin berguna.

4. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain. Singkatnya, makna-makna yang muncul dari data yang lain harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Kesimpulan akhir tidak hanya terjadi pada waktu proses pengumpulan data saja, akan tetapi perlu diverifikasi agar benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Secara skematis

proses analisis data menggunakan model analisis data interaktif Miles dan Huberman dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 2 Model Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman

3.6. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.6.1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing masing variabel, sebagai berikut:

a) Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Merujuk pada pendekatan pendidikan yang menekankan penguasaan keterampilan dan pengetahuan tertentu yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pembelajaran ini bertujuan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan industri dengan menguasai kompetensi yang diharapkan.

b) Persiapan Kerja Lulusan

Persiapan kerja lulusan mengacu pada proses pengembangan keterampilan teknis, soft skills, dan kesiapan mental siswa yang mendukung transisi mereka dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Robbins menekankan

pentingnya efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, yang dalam konteks ini berarti sejauh mana program pembelajaran mempersiapkan lulusan untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

3.6.2. Definisi Operasional

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut Robbins menjelaskan bahwa implementasi melibatkan tiga dimensi utama: *people* (manusia/pelaksana), *structure* (struktur), dan *process* (proses).

1. Dimensi *People* (Manusia)

- Kompetensi guru dalam mengajar berbasis kompetensi (misalnya, tingkat sertifikasi atau pelatihan guru).
- Peran siswa dalam berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.

2. Dimensi *Structure* (Struktur)

- Penyediaan fasilitas belajar yang mendukung, seperti laboratorium praktik, modul berbasis kompetensi, dan infrastruktur pendukung lainnya.
- Kesesuaian kurikulum dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

3. Dimensi *Process* (Proses)

- Proses pembelajaran meliputi metode pengajaran berbasis proyek, simulasi kerja, dan magang (praktik kerja lapangan).

- Evaluasi program melalui penilaian berbasis kompetensi, seperti uji kompetensi atau asesmen kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi, serta analisis yang mengacu pada Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu Implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi telah dilaksanakan melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang mengintegrasikan teori dan praktik, serta didukung kegiatan praktik kerja lapangan (PKL). Program ini telah mengarah pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja siswa, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya optimal.

Faktor penghambat implementasi meliputi keterbatasan sarana dan prasarana praktik, kurangnya pelatihan berkelanjutan bagi guru, minimnya keterlibatan DUDI, serta perbedaan tingkat kompetensi siswa, yang berdampak pada belum meratanya pencapaian kompetensi lulusan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan implementasi program pembelajaran berbasis kompetensi di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Sekolah

Sekolah diharapkan dapat meningkatkan penyediaan dan pemenuhan sarana dan prasarana praktik yang sesuai dengan standar dunia industri melalui

optimalisasi anggaran, kerja sama dengan DUDI, serta pemanfaatan program bantuan pemerintah. Selain itu, sekolah perlu memperkuat manajemen pembelajaran berbasis kompetensi dengan mengurangi beban administrasi guru dan memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan pembelajaran praktik yang inovatif dan kontekstual.

2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Guru diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan, sertifikasi, dan program pemagangan di industri agar memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, pembelajaran berbasis kompetensi yang diterapkan dapat lebih relevan, aplikatif, dan selaras dengan perkembangan industri.

3. Bagi Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

DUDI diharapkan dapat berperan lebih aktif sebagai mitra strategis sekolah, tidak hanya sebagai tempat pelaksanaan praktik kerja lapangan, tetapi juga dalam penyusunan kurikulum, pembaruan standar kompetensi, serta evaluasi hasil pembelajaran. Kemitraan yang kuat antara sekolah dan industri akan meningkatkan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja.

4. Bagi Pemerintah dan Pemangku Kebijakan

Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan dukungan kebijakan dan anggaran, khususnya dalam pengadaan sarana dan prasarana praktik serta pengembangan kompetensi guru SMK. Selain itu, diperlukan kebijakan yang mendorong keterlibatan aktif industri dalam pendidikan vokasi secara berkelanjutan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji implementasi pembelajaran berbasis kompetensi di SMK dengan cakupan yang lebih luas, melibatkan lebih banyak sekolah dan mitra industri, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan pendidikan vokasi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Dunn, R., & Griggs, S. A. (2000). *Practical approaches to using learning styles in higher education*. Bergin & Garvey.
- Edwards, G. C., III. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Elmore, R. F. (1985). Forward and backward mapping: Reversible logic in the analysis of public policy. In K. Hanf & T. A. J. Toonen (Eds.), *Policy implementation in federal and unitary systems* (pp. 33–70). Martinus Nijhoff.
- Finch, C. R., & Crunkilton, J. R. (1999). *Curriculum development in vocational and technical education: Planning, content, and implementation* (5th ed.). Allyn & Bacon.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Gagné, R. M. (1985). *The conditions of learning and theory of instruction* (4th ed.). Holt, Rinehart & Winston.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational behavior* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (2002). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (7th ed.). Prentice Hall.

- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Russell Sage Foundation.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Scott, Foresman.
- Matland, R. E. (1995). Synthesizing the implementation literature: The ambiguity–conflict model of policy implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 5(2), 145–174.
- Pallan, R. (2007). *Competency management: A practitioner's guide*. HRD Press.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation* (3rd ed.). University of California Press.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, applications* (7th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sabatier, P. A. (1986). Top-down and bottom-up approaches to implementation research. *Journal of Public Policy*, 6(1), 21–48.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear.

- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. RajaGrafindo Persada.
- Trianto. (2013). *Mendesain model pembelajaran inovatif-progresif*. Kencana.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Fitriani, I., & Putri, D. A. (2020). Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi pada sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 10(2), 123–134.
- Friatna, A., & Andriani, D. (2022). Manajemen pengembangan kompetensi life skill siswa SMK PGRI Jatisari Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 45–58.
- Maulidiyah, L., et al. (2020). Konsep dan dinamika organisasi modern. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 88–99.
- Purnomo, & Munadi, S. (2005). Evaluasi hasil belajar dalam implementasi kurikulum berbasis kompetensi di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 14(1), 15–27.
- Yayat. (2010). Implementasi rencana program pembelajaran berbasis kompetensi pada pembelajaran kompetensi dasar menulis program CNC. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 10(2), 101–110.

Regulasi dan Peraturan

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia*. BPS.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). *Revitalisasi SMK dan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri*. Kemendikbud.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan.

Peraturan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2025 tentang Kurikulum pada Pendidikan Dasar dan Menengah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

