

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang banyak. BPS dalam webnya mencatat jumlah penduduk Indonesia mencapai 245.546.712 jiwa pada tahun 2010 (www.BPS.com). Angka ini merupakan angka penduduk terbesar peringkat ke-4 diseluruh dunia setelah Amerika, India dan China. Semakin banyaknya jumlah penduduk pada suatu negara maka akan berbanding lurus dengan masalah sosial ekonomi yang semakin banyak. Sekitar 44.98% penduduk Indonesia merupakan usia produktif. Besarnya usia produktif yang ada jika tidak diiringi dengan keahlian atau kemampuan mengembangkan diri dalam memenuhi kebutuhan masa mendatang akan menimbulkan masalah sosial ekonomi yaitu pengangguran.

Dampak pengangguran ini akan berimbas kepada banyak hal seperti meningkatnya tingkat kemiskinan dan kejahatan. Pengangguran merupakan jumlah tenaga kerja dalam perekonomian yang secara aktif mencari kerja tetapi belum memperolehnya (Sukirno. 2004, hlm 28). Pengangguran menjadi masalah yang dihadapi bagi setiap negara. Pengangguran terjadi karena rendahnya pendidikan dan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu dan juga kurang berkualitasnya tenaga kerja dari sumber daya manusia yang ada. Pihak yang bertanggung jawab dalam pengadaan tenaga kerja yang berkualitas adalah pemerintah dan masyarakat, hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hamalik (2007. hlm.1) mengatakan bahwa “tanggung jawab dari pengadaan tenaga kerja yang berkualitas merupakan tanggung jawab dari banyak pihak, seperti:pemerintah, masyarakat, badan usaha pemakai tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan dan lembaga pendidikan formal ...”.

Pengangguran terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor kesiapan kerja dari masing-masing individu. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang ada pada individu yang menunjang kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut juga dikatakan oleh Sugihartono (1991. Hlm.13) bahwa “kesiapan kerja adalah kondisi

yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungan dengan pekerjaan”, dari uraian itu dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah semua kondisi yang dimiliki oleh individu untuk melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Agar mendapatkan kesiapan kerja maka hal mendasar yang perlu diperhatikan adalah pendidikan. Pendidikan menjadi solusi karena merupakan hal yang mendasar dalam mengembangkan potensi dan mendapatkan keterampilan yang diperlukan, hal ini sesuai dengan yang tertera pada Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional no.20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara RI.

Pendidikan merupakan komponen penting dalam suatu negara untuk melaksanakan pembangunan. Saat ini pemerintah Indonesia mewajibkan warga negaranya untuk wajib belajar 9 tahun. Pemerintah menyadari bahwa pendidikan berperan penting dalam membantu masyarakat Indonesia untuk mengembangkan potensi dan mendapat keterampilan yang dibutuhkan untuk bersaing di dunia kerja. Namun, saat ini pendidikan formal di Indonesia hanya sebatas mampu mengembangkan pengetahuan dan wawasannya saja, tetapi masih sedikit dalam hal keterampilan. Pada dasarnya dunia kerja menitik beratkan pada keterampilan yang dimiliki dari tiap individu hal ini tercantum dalam ketetapan kementerian ketenagakerjaan. Keterampilan khusus yang dimiliki masing-masing individu ini menjadi bekal agar dapat bersaing di dunia kerja dan yang nantinya berdampak pada pengurangan jumlah pengangguran yang ada.

Pembelajaran di lembaga pendidikan formal pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) saat ini belum mampu memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Contohnya adalah banyak SMK bidang otomotif sebagai pihak yang seharusnya

menghasilkan lulusan yang bekerja pada bidang otomotif menghadapi permasalahan dalam menjaga kurikulum dan fasilitasnya agar sesuai dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Sistem EFI (electronic fuel injection) saat ini sudah banyak diterapkan pada banyak kendaraan di Indonesia, tetapi masih banyak lulusan SMK yang sedikit menguasai sistem EFI. Beberapa SMK yang memiliki jurusan otomotif khususnya program keahlian teknik kendaraan ringan (TKR) tetapi tidak mengikuti perkembangan teknologi otomotif yang ada, adapun yang memiliki alat peraga *electronic fuel injection* (EFI) yang bertujuan untuk membantu dalam pembelajaran belum digunakan secara optimal. Hal ini ditunjukkan dari rendahnya perolehan skor dari lomba keterampilan siswa yang diadakan oleh Pendidikan Teknik Otomotif UNY, skor tertinggi hanya satu sekolah yang mencapai skor 545 dari skor maksimal 700 dan rata-rata perolehan skor peserta adalah 325 (laporan pelatihan EFI, 2014. hlm.2).

Rendahnya kompetensi yang dimiliki lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan otomotif tentang sistem EFI ini tidak sebanding dengan pertumbuhan jumlah kendaraan mobil yang ada, akibatnya banyak pelaku usaha bengkel mobil yang membutuhkan teknisi yang ahli dalam bidang EFI. Masalah yang timbul adalah tidak sesuainya keterampilan yang dimiliki lulusan SMK dengan keterampilan yang dibutuhkan di lapangan kerja yang ada. Hal ini sesuai dengan hasil dari *training need analysis* (TNA) yang dilakukan pihak balai besar pengembangan latihan kerja (BBPLK) Bandung yang menemukan bahwa banyak pelaku usaha bengkel yang membutuhkan teknisi yang terampil dalam tune up EFI. Hasil ini diungkapkan langsung dalam wawancara dengan panitia penyelenggara pelatihan di BBPLK Bandung pak Tommy (Bandung 12 mei 2017) mengatakan bahwa “dari hasil penelitian *training need analysis* (TNA) banyak pelaku usaha bengkel mobil yang membutuhkan mekanik yang menguasai sistem EFI karena saat ini konsumen rata-rata memiliki mobil yang dilengkapi dengan sistem EFI”. Pelatihan seharusnya menjadi alternatif yang tepat dalam mengatasi masalah yang disebabkan karena minimnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, akan tetapi masalah juga terlihat pada saat uji kompetensi kelulusan

pelatihan mekanik EFI dari peserta gelombang pertama, masih ada 2 peserta yang belum lulus atau belum kompeten dari 16 peserta yang ada. Perlu adanya perbaikan yang dilakukan untuk mengatasi masalah ini.

Pelatihan merupakan alternatif yang paling tepat dalam mengatasi masalah yang disebabkan karena minimnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan. Pelatihan juga membantu menyempurnakan tujuan pendidikan dalam mengembangkan potensi dan memiliki keterampilan. Pelatihan dianggap mampu meningkatkan keterampilan dan produktivitas dari sumber daya manusia (SDM) karena Pelatihan berorientasi pada pembelajaran praktik yang mengasah keterampilan dan waktu relatif lebih pendek dibandingkan dengan pendidikan formal, hal ini senada dengan penjelasan Andrew E. Sikula (1981, hlm 5) bahwa *“Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure...”* yang artinya pelatihan merupakan suatu kegiatan pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Hal serupa juga ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah no.71 thn. 1991 pasal 1 bahwa:

Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Saat memiliki keterampilan seseorang akan memiliki kepercayaan diri dan mampu bersaing di dunia kerja. Nasution (1982, hlm. 71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas”. Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pelatihan membantu setiap individu untuk mengembangkan potensinya bukan hanya dari aspek pengetahuan dan sikap saja tetapi lebih menitik beratkan pada keterampilan untuk mencapai kompetensi tertentu dan dalam proses pembelajaran yang relatif singkat.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung merupakan salah satu lembaga pelatihan yang naungi oleh kementerian ketenagakerjaan dan transmigrasi (KEMENAKER-TRANS) Indonesia. kementerian ketenagakerjaan

dan transmigrasi (KEMENAKER-TRANS) menyelenggarakan program pelatihan secara gratis dalam bidang otomotif khususnya mekanik mobil EFI dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari negara anggota Asean lainnya.

Uraian latar belakang tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang pelatihan ini. Apakah pelatihan yang diselenggarakan oleh balai besar pengembangan latihan kerja Bandung berpengaruh kepada kesiapan kerja peserta yang mengikuti program tersebut. Maka penulis mengambil judul “**Hubungan Pelatihan Berbasis Kompetensi Mekanik Mobil EFI (Electronic Fuel Injection) Dengan Kesiapan Kerja Peserta di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan sebelumnya, dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran pelatihan berbasis kompetensi mekanik mobil EFI menurut peserta pelatihan?
2. Bagaimanakah gambaran kondisi kesiapan kerja peserta pelatihan berbasis kompetensi mekanik mobil EFI?
3. Bagaimanakah hubungan pelatihan berbasis kompetensi mekanik mobil EFI (electronic fuel injection) di balai besar pengembangan latihan kerja (BBPLK) Bandung dengan kesiapan kerja peserta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang yang dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan berbasis mekanik mobil EFI menurut peserta pelatihan.
2. Untuk mengetahui gambaran kondisi kesiapan kerja peserta pelatihan berbasis mekanik mobil EFI.

3. Untuk mengetahui hubungan pelatihan berbasis kompetensi mekanik mobil EFI (electronic fuel injection) di balai besar pengembangan latihan kerja (BBPLK) Bandung dengan kesiapan kerja peserta.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait. Baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat secara teoritis dan secara praktis, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh pelatihan berbasis kompetensi mekanik EFI di BBPLK Bandung terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi BBPLK Bandung dapat memberikan informasi tentang output hasil pelatihan yang sudah diselenggarakan.
- b. Bagi Departemen Pendidikan Teknik Mesin diharapkan dapat menjalin kerjasama dengan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bandung dalam pengembangan Pendidikan dan Pelatihan.
- c. Bagi Dunia Pendidikan kejuruan diharapkan dapat menjadi solusi alternatif untuk menyempurnakan keterampilan peserta didik.
- d. Bagi Mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang pendidikan dan pelatihan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.
- e. Bagi Masyarakat umum untuk mengetahui seberapa besar hubungan pelatihan dalam mengasah keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan.

1.5 Struktur Organisasi Penulisan

Struktur organisasi skripsi merupakan bagian yang memuat sistematika dan kerangka umum penulisan skripsi. Gambaran kandungan dari setiap bab, urutan penulisan serta keterkaitan antara bab dan sub-bab yang satu dengan yang lainnya, Secara deskriptif dapat diuraikan berdasarkan keterkaitannya menjadi lima bab, diantaranya:

1. BAB I: Pendahuluan. Pada Bab yang pertama berisikan pemaparan secara umum tentang penelitian yang dilakukan, sekaligus menjadi bab perkenalan. Didalamnya berisikan beberapa sub-bab seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi Skripsi. Paparan rinci setiap sub-bab disusun pada Bab II untuk rujukan teoritis, Bab III untuk pedoman pengolahan data, Bab IV dan Bab V untuk memaparkan hasil penelitian dan pemberian rekomendasi.
2. BAB II: Kajian Pustaka/Landasan Teoritis. Bagian ini berisikan hasil konstruksi pengetahuan peneliti mengenai konsep dasar topik yang akan diteliti berupa hasil kajian teori dan literatur. Bab II merupakan paparan konteks permasalahan yang akan diteliti, sebagai dasar mendeskripsikan hasil pengolahan data. hal-hal yang terkandung pada Bab II adalah kajian pustaka, dan penelitian terdahulu. Peneliti sesuai dengan posisi teoritis akan menjadikan bagian ini sebagai rujukan untuk memaparkan hasil penelitian di Bab IV.
3. BAB III: Metode Penelitian. Bagian ini berisikan prosedur penelitian yang dilaksanakan, mulai dari desain penelitian, instrumen yang digunakan, variabel dan sampel, tahapan penelitian yang dilakukan, sampai kepada langkah-langkah analisis dan pengolahan data. Tahapan proseduralnya dapat diuraikan menjadi beberapa sub-bab berikut Hasil pengolahan data sesuai dengan pendekatan kuantitatif akan dideskripsikan pada Bab IV.
4. BAB IV: Hasil Temuan dan Pembahasan. Bagian ini menyampaikan hasil temuan penelitian berupa penyajian hasil pengolahan dan analisis data sesuai dengan urutan rumusan masalah penelitian pada Bab I. Selain itu, bagian ini juga menyajikan pembahasan hasil penelitian sebagai jawaban

dari asumsi dan hipotesis yang telah dirumuskan, dan dengan merujuk pada kajian teori di Bab II.

5. BAB V: Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Pada bagian ini peneliti menyajikan hasil penafsiran dan pemaknaan dari penelitian yang telah dilakukan dan dipaparkan pada Bab IV. Di samping itu, peneliti juga mengajukan hal-hal penting berupa perbaikan atau saran yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitiannya.