

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang diikuti pertumbuhan di bidang infrastruktur menjadi bagian yang tidak terpisahkan khususnya dikaitkan dengan letak geografis Indonesia sebagai tempat aktivitas perekonomian. Penyiapan infrastruktur tidak lepas dari jasa konstruksi khususnya untuk membuka lahan dan membangun jalan yang menghubungkan jalur ekonomi di berbagai daerah. Realisasi dari jasa konstruksi akan mendorong pemanfaatan alat-alat berat yang selanjutnya membawa konsekuensi penyiapan SDM yang sesuai dengan keahliannya. Alat berat adalah segala peralatan bantu yang menggunakan motor penggerak di atas 5 kW, termasuk kendaraan jenis truk dengan *Gross Vehicle Weight* (GVW) lebih dari 20 ton, dan kendaraan khusus. Alat berat dipakai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan konstruksi pertambangan, industri umum, pertanian atau kehutanan, dan bidang-bidang pekerjaan lainnya, sepanjang tidak merupakan alat *processing* langsung.

Salah satu bidang yang mengalami pertumbuhan adalah pertumbuhan di sektor konstruksi yang meningkat seiring program Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (KPUPR) dengan dukungan anggaran yang besar untuk pembangunan jalan, bendungan, perumahan, dan berbagai macam konstruksi lainnya. Konsekuensinya, dibutuhkan pula sumber daya dukung peralatan sehingga kondisi ini meningkatkan jumlah populasi alat berat dengan berbagai merek dan jenisnya, baik di sektor industri pertambangan, konstruksi, agroindustri, dan kehutanan. Data dari Indoanalisis menunjukkan bahwa pangsa pasar alat berat berdasarkan sektor industri 2000 – 2016 menunjukkan: sektor kehutanan 15%, konstruksi 50%, agroindustri 15%, dan pertambangan 20% (IndoAnalisis.com, 2016).

Di sisi lain, sumber daya manusia baik sebagai operator maupun mekanik perawatan dan perbaikan alat berat yang dibutuhkan di sektor pekerjaan tersebut juga harus diperhatikan. Semakin banyaknya unit kendaraan yang terjual, maka konsekuensinya adalah peningkatan pelayanan purna jual juga ditingkatkan.

Dalam hal ini peningkatan kualitas karyawan/ *man power* bagian *service and maintenance* akan berimbas pada perusahaan. Penyiapan SDM merupakan hal yang harus disiapkan secara khusus dengan melibatkan unsur pemerintah sebagai pengambil kebijakan, industri sebagai pengguna SDM dan pendidikan sebagai penyedia SDM. Data yang disampaikan oleh ANTARAnews.com dalam artikel Industri Butuh Tenaga Kerja Alat Berat, memperkirakan bahwa tahun 2017 kebutuhan tenaga kerja di sektor penggunaan alat berat berkisar 5000 tenaga kerja (Antarnews.com). Peningkatan kualitas, efektivitas dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan *formal* dan pendidikan *non formal* yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Semakin lama mekanik bekerja tentu banyak mengalami kendala yang dihadapi, maka perlunya peningkatan kemampuan dan kompetensi supaya dalam melakukan pekerjaan yang lebih berat dan membutuhkan kompetensi yang lebih tinggi dan lebih efektif dengan peningkatan kemampuan dan kompetensi dengan adanya pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan/operator, faktor-faktor tersebut di antaranya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat).

Menurut Soeprihanto (2009, hlm. 87), “Program pendidikan dan pelatihan (diklat) dimaksudkan untuk memperbaiki kemampuan baik dalam peningkatan pengetahuan maupun penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan”. Secara khusus, peningkatan populasi alat berat di Indonesia, bahkan dunia membutuhkan tenaga yang kompeten untuk menjamin perawatan dan perbaikannya. Selama ini, tenaga kerja yang ada dipenuhi melalui pendidikan formal SMK, politeknik, maupun universitas, sedangkan dari pendidikan non-*formal* dipenuhi oleh pusat pelatihan yang dimiliki oleh penyedia dan pembuat atau industri manufaktur alat berat. Seiring dengan banyaknya tuntutan kualifikasi tenaga kerja di bidang alat berat baik dalam hal jenis kompetensi, jumlah, dan sertifikat kompetensi, merupakan tantangan yang harus diatasi oleh penyedia tenaga kerja, tidak terkecuali di pendidikan formal. Informasi dari Kementerian PUPR, industri alat berat nasional diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pembangunan infrastruktur, Selasa 13 Desember 2016 menyatakan bahwa 74% APBN 2017 di Kementerian PUPR untuk belanja modal termasuk pembelian alat berat sebanyak 8150 unit (Kementerian PUPR RI, 2016).

Lembaga pendidikan dan pelatihan sebagai penyedia tenaga kerja yang memadai tentunya tidak lepas dari kualifikasi tenaga pendidiknya, karena kualitas tenaga pendidik baik sebagai dosen, guru, pelatih, instruktur merupakan kunci utama proses pembelajaran untuk mendidik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri dan diakui oleh pemerintah sesuai perundangan yang berlaku. Pengoperasian alat berat banyak hal dan aspek yang harus diperhatikan, mulai dari keterampilan dan *skill* operator, prosedur pengoperasian alat, aspek keselamatan kesehatan kerja (K3) dan aspek perawatan (*troubleshooting*). Alat berat ini merupakan peralatan teknik yang mengandung risiko bahaya tinggi yang dapat

menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja bila tidak ditangani secara baik dan benar.

PT. Trakindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam memasarkan berbagai jenis alat berat perusahaan. Hal ini disebabkan alat-alat berat tersebut merupakan produk yang memiliki nilai teknis yang tahan lama yang bersifat *service goods*, karena dalam penanganannya memerlukan pelayanan khusus dalam menanganinya. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik, perusahaan mengadakan pengembangan karir karyawan melalui masa kerja karyawan dan mengadakan berbagai pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang karyawan masing masing. Dari pelatihan yang diikuti oleh karyawan, diharapkan karyawan dapat melakukan perubahan terhadap kinerja. Namun, meskipun pelatihan telah dilakukan, masih ada beberapa kompetensi yang belum tercapai oleh mekanik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masih banyak karyawan yang pengalamannya belum memadai. Kondisi ini dapat di lihat dari adanya temuan pada beberapa orang karyawan yang belum terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, tidak lepas pula dari masa kerja di perusahaan tempat mereka bekerja masih baru. Karyawan yang bekerja masih baru masih bergantung dengan seniornya di perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan yang cukup sulit, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak efektif dan efisien. Setiap karyawan menyadari bahwa pendidikan dan pelatihan ini diadakan secara rutin dalam waktu yang berdekatan. Program diklat ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan bagi seluruh karyawan itu sendiri serta dapat meningkatkan karir mereka di perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan ini menurut beberapa karyawan ternyata kurang disosialisasikan, sehingga menyebabkan adanya ketidakjelasan program dan aturan, terutama mengenai kriteria yang membuat seorang karyawan bisa terpilih untuk menjadi peserta pendidikan dan pelatihan dan terkadang materi diklat yang kurang sesuai dengan bidang karyawan yang mengikuti, sehingga karyawan merasa kurang puas.

Penelitian Nofiarsyah (2009) dan Labbase (2010) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir seorang pegawai. Penelitian *Mcllveen* (2012) menemukan

pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Penelitian Jayanti (2013) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Melalui kerja sama dunia pendidikan dengan dunia usaha dan industri dalam berbagai proses pendidikan dan pelatihan, diharapkan akan menjamin kesesuaian kualitas lulusan dengan kebutuhan di dunia usaha dan industri. Tidak sejalan dengan yang terdapat pada perusahaan yang belum sesuai dengan kebutuhan industri maupun standar nasional.

Merujuk pada pernyataan diatas, kebutuhan dan persyaratan tenaga kerja di bidang alat berat harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan ataupun dunia industri, Berdasarkan latar belakang tersebut, menghasilkan beberapa konsekuensi permasalahan yang perlu ditindaklanjuti oleh lembaga pendidikan dan pelatihan alat berat, sehingga peneliti melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Mekanik Pada Industri Alat Berat Di PT. Trakindo”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana kesesuaian Kompetensi Mekanik *Engine* Alat berat di PT. Trakindo setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (*Training*) berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi kompetensi mekanik *engine* alat berat berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).
2. Mengetahui kesesuaian Kompetensi Mekanik *engine* Alat berat di PT. Trakindo dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia setelah pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (*Training*).

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian di bidang pendidikan khususnya pada Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Pendidikan Indonesia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pengembangan pada penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan pengetahuan mengenai pendidikan dan pelatihan di dunia industri alat berat.
 - b. Menjadi acuan pendidikan dan pelatihan di dunia industri alat berat
 - c. Untuk bahan pertimbangan lembaga industri untuk menentukan Kompetensi yang sesuai untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan standar industri.
 - d. Sebagai tolak ukur tenaga mekanik yang bersangkutan mengenai Kompetensi yang telah sesuai
 - e. Sebagai bahan *informasi* bagi para pembaca khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Pendidikan teknologi dan Kejuruan Universitas pendidikan Indonesia untuk menambah pengetahuan di bidang industri.

E. Struktur Organisasi

Struktur organisasi penulisan skripsi ini terdiri dari bab yang di kelompokkan menjadi lima bab yang bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Struktur organisasi penulisan skripsi ini terdiri dari:

BAB I. Pendahuluan, dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi.

BAB II. Kajian Pustaka, pada bab ini berisi teori-teori/konsep-konsep/dalil-dalil/hukum-hukum/model-model/rumus-rumus utama dan turunannya dalam bidang yang dikaji, penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, dan posisi teoritis peneliti yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III. Metode Penelitian, pada bab ini berisi desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV. Temuan dan Pembahasan, pada bab ini berisi temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V. Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, pada bab ini berisi penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.

