

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut sumber daya yang berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal sangat di perlukan dalam dunia kerja. Pendidikan dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan merupakan tahapan kegiatan yang bersifat kelembagaan yang digunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, keterampilan/skill, sikap dan sebagainya.

Lulusan dari berbagai universitas terbaik menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Namun, tidak semua perusahaan hanya menerima pekerja dari lulusan universitas terbaik, lulusan SMK pun menjadi sasaran perusahaan untuk memperkerjakan di dalam perusahaannya. Kemampuan antara lulusan universitas dan SMK tentunya akan sangat berbeda dari segi kualitas dan kuantitas. SMK sebagai instrumen pembangunan dalam menyiapkan tenaga kerja diharapkan mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi pada dunia kerja. Hal ini mengakibatkan perubahan tugas maupun jenis pekerjaan yang ada di dunia kerja. Sehingga tenaga kerja dituntut memiliki keterampilan teknis dan lebih fleksibel serta mampu belajar pengetahuan dan keterampilan baru. SMK merupakan sasaran bagi industri untuk merekrut karyawan lulusan SMK, dengan begitu lulusan SMK disiapkan agar menjadi siswa yang siap terjun secara profesional dan ikut bergerak di dunia usaha atau industri.

Industri kini telah banyak tersebar di Indonesia. Lulusan sarjana teknik dan SMK banyak bekerja di industri. Mekanik yang bekerja di Industri tidak hanya berlatar belakang pendidikan yang tinggi dan mempunyai kemampuan yang baik. Ilmu yang mereka dapatkan didunia pendidikan tidak semua

mereka terapkan di dunia kerja. Pendidikan merupakan tahapan kegiatan yang bersifat kelembagaan yang digunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, keterampilan/skill, sikap dan sebagainya. Lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam menyiapkan generasi penerus bangsa.

Dunia industri tidak lagi mengajarkan mekanik untuk belajar, melainkan saatnya mekanik menerapkan ilmu yang telah mereka dapatkan di dunia pendidikan. Mekanik tidak akan diajari lagi bagaimana caranya untuk menggunakan *engine* dan sebagainya. Namun, mereka dituntut untuk bisa melakukan semua pekerjaannya. Kenyataannya dalam suatu industri mekanik mempelajari semua secara otodidak, tidak semua ilmu bisa mereka terapkan di dalam dunia pekerjaan. Beberapa mekanik hanya mengandalkan *manual book* yang ada untuk mengetahui cara kerja *engine* dan cara mengoperasikan *engine*.

Upaya untuk meningkatkan kualitas para pekerja dalam suatu industri adalah pelatihan atau diklat. Pelatihan ini dilaksanakan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Perusahaan ini berada di Purwakarta Jawa Barat, perusahaan ini merupakan yang terbesar di Indonesia yang didirikan pada 3 april 1974, Mempunyai satu kantor pusat di Jakarta, 4 devisi dan 2 pabrik di Bandung dan cabang yang seluruhnya berlokasi di Jawa Barat, adapun empat devisi tersebut yaitu: *spinning division* menghasilkan produk spun yarn, PET *resin division* CP2 menghasilkan bahan baku pet resin, CPss3 menghasilkan benang polyester dan *fabric division* menghasilkan kain setengah jadi.

Pelatihan yang dilaksanakan di perusahaan ini yaitu pada bagian *Spinning Division* dan yang di izinkan untuk mengikuti pelatihan hanya tujuh orang mekanik. *Spinning Division* di PT. Indorama Synthetics Tbk. memiliki lima devisi. Pelatihan ini dilaksanakan di *Spinning Division* lima, setiap *Spinning Division* memliki 40 mekanik, 60 operator yang dibagi setiap kerjanya menjadi 20 operator dalam tiga sip.

Tabel 1.1 Program pelatihan yang dilaksanakan

Nama Pelatihan	Waktu	Lembaga Penyelenggara
Pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	05 Mei 2016	<i>Spinning Division</i>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui program pelatihan di PT. Indorama Synthetics Tbk. *Spinning Division* dalam kurun waktu satu tahun terakhir hanya dilakukan satu program pelatihan K3. Pelatihan di perusahaan ini belum terjadwal dengan baik dalam pelaksanaan pelatihan para karyawannya dikarenakan di perusahaan ini belum memiliki *trainer* khusus. Pelatihan tersebut dilaksanakan oleh manager ataupun supervisor yang ditarik sementara menjadi *trainer*.

Menurut Suprijanto, (2012, hlm. 162-163). Pada umumnya, pelatihan kerja adalah program yang didesain untuk meningkatkan kompetensi penyuluh, sementara mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pelatihan tersebut seyogyanya (a) Terfokus pada masalah, (b) Berorientasi pada pelajar/peserta, dan (c) tersusun dari serangkaian kegiatan yang terjadwal.

Hasil survey yang telah dilakukan sebelum diadakannya pelatihan, pihak industri memerlukan adanya pelatihan tentang *maintenance*, ilmu bahan, dan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja). Proses pelatihan atau diklat ada sesi wawancara dengan para mekanik industri, hasil wawancara tersebut mekanik menyebutkan memang pelatihan di industri sangat diperlukan dan sangat dibutuhkan oleh para mekanik, pelatihan terakhir yang dilaksanakan satu tahun terakhir. Berdasarkan kenyataan penyebab di lapangan minim diadakannya pelatihan. Begitu juga dengan program pelatihan kerja teori pemeliharaan preventif sangat dibutuhkan dalam upaya pemeliharaan dan peningkatan produktifitas kejrja.

Menurut Christopher G, (1972, hlm 48-49). Pelatihan berbicara tentang pernyataan masalah subyektif dan obyektif. Pernyataan masalah obyektif adalah salah satu yang menggambarkan masalah, hal-hal yang dapat diamati atau diukur yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Gejala yang terjadi di Industri

No	Gejala	Pernyataan Masalah yang Mungkin Terjadi
1	Tingkat produksi	Produksi 5% dibawah anggaran
2	Tingkat pembatalan	Biaya bulanan meningkat
3	Kecelakaan	Tingkat kecelakaan per jam terlalu tinggi
4	Ketidakhadiran	Jam yang hilang karena keterlambatan dan ketidakhadiran tidak bisa diterima
5	Mesin mati	4,6% Jam mesin teoritis yang tersedia hilang pada kuartal terakhir
6	Penjualan	Penjualan rata-rata tidak meningkat cukup cepat

(Sumber: Christopher G, 1972, hlm 49)

Pernyataan masalah subyektif adalah yang tidak mudah diungkapkan dalam istilah yang terukur. Tabel 1.2 merupakan beberapa gejala yang terjadi di industri, gejala tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengetahuan atau pemahaman dari karyawan industri, salah satu penyebabnya yaitu minim atau kurangnya pelatihan kerja.

Pelatihan kerja sangat diperlukan pihak industri untuk meningkatkan kualitas para pekerja, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas para pekerja yaitu dengan diadakannya pelatihan atau diklat. Pelatihan ini diperlukan karena untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja dan terjadinya penurunan produksi.

Upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan atau penurunan produksi yaitu dengan adanya pelatihan, pelatihan tersebut juga bertujuan dan memberikan manfaat bagi karyawan, adapun beberapa tujuan dan manfaat dari pelatihan tersebut yaitu:

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan tersebut sesuai dengan perubahan, kemajuan, dan juga perkembangan teknologi.
2. Industri menuntut para karyawan memiliki profesional yang tinggi dan juga kemampuan yang baik, oleh karena itu dengan adanya program pelatihan dapat meningkatkan pekerjaan menjadi lebih selesai secara efektif dan efisien.
3. Untuk meningkatkan kualitas kerja, dengan adanya kualitas kerja bisa menghasilkan produk yang berkualitas.
4. Pelatihan secara rutin atau terjadwal dapat membuat karyawan lebih akrab dan juga memiliki solidaritas yang tinggi terhadap rekan kerja yang lainnya.

Kurangnya pelatihan di industri tersebut yang menyebabkan sering terjadinya kecelakaan kerja atau kelalaian saat berkerja yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Kurangnya pelatihan di industri menyebabkan mekanik hanya belajar dengan *manual book* atau bertanya kepada senior yang memang sudah lama bekerja sebagai mekanik di industri. Proses pelatihan atau diklat di industri dilaksanakan dalam bentuk belajar mengajar. Inti pokok dari pembelajaran adalah mekanik yang belajar. Belajar dalam arti perubahan dan peningkatan kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik untuk memperoleh pengetahuan yang baru. Kemampuan mekanik dapat dilihat dari perubahan mekanik saat bekerja dan mengoprasikan *engine*.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) telah mengatur bahwa dalam penggunaan SKKNI, Standar Kompetensi dibutuhkan oleh beberapa lembaga/institusi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, sesuai dengan kebutuhan masing- masing :

1. Untuk institusi pendidikan dan pelatihan
2. Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian, sertifikasi
3. Membantu penilaian unjuk kerja
4. Untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia usaha / industri
5. Sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan, penilaian dan sertifikasi

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan acuan yang harus diikuti oleh industri, dengan adanya acuan tersebut pihak industri diharapkan dapat menerapkan bagi ke setiap karyawannya acuan yang harus di terapkan yaitu pelatihan kerja, pelatihan kerja diperlukan bagi pihak industri untuk mendapatkan pengetahuan baru atau kemajuan terbaru di dunia teknologi, dengan pelatihan kerja diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dan mampu mengimbangi kemajuan teknologi.

Pelatihan kerja di industri ini mengarahkan karyawan untuk dapat mengetahui pelatihan dalam pemeliharaan preventif, program pemeliharaan preventif lebih komprehensif dan mencakup jadwal perbaikan, pelumasan, penyesuaian, dan membangun kembali semua *engine* sesuai perencanaan. Prioritas utama untuk semua program pemeliharaan preventif adalah pedoman penjadwalan. Pekerjaan perawatan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kerusakan, atau cara perawatan yang direncanakan untuk pencegahan (preventif). Pelatihan preventif sangat di perlukan pihak industri untuk dapat menjadikan karyawan atau pekerja profesional, handal, kreatif dan mampu mengimbangi kemajuan teknologi.

Kenyataan ini mendorong keinginan penulis untuk mengungkapkan lebih jauh tentang pengaruh pelatihan kerja pemeliharaan preventif terhadap peningkatan kemampuan kognitif dalam sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA TEORI PEMELIHARAAN PREVENTIF TERHADAP PENINGKATAN KEMAMPUAN KOGNITIF TENAGA KERJA MEKANIK DI SEKTOR INDUSTRI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Time Driven*?

2. Seberapa besar peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Predictive*?
3. Seberapa besar peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Proactive*?
4. Seberapa efektif proses pelatihan kerja teori pemeliharaan preventif terhadap peningkatan kognitif?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan teori pemeliharaan preventif terhadap peningkatan kognitif tenaga kerja mekanik di sektor industri.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Time Driven*.
2. Untuk mengetahui peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Predictive*.
3. Untuk mengetahui peningkatan kemampuan memahami materi jenis ruang lingkup pemeliharaan preventif *Proactive*.
4. Untuk mengetahui keefektifan proses pelatihan kerja teori pemeliharaan preventif terhadap peningkatan kognitif.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan pendidikan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi mekanik

Hasil pelatihan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memotivasi mekanik agar mampu menguasai teori dan mempraktekan dengan lebih baik.

b. Bagi industri

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan masukan untuk menentukan langkah-langkah perbaikan dalam meningkatkan kemampuan psikomotorik mekanik.

E. Struktur Organisasi Penelitian

Struktur organisasi/Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah:

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi Skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka, berisi teori-teori dan pendapat-pendapat para ahli tentang pelatihan kerja, jenis pelatihan, pemeliharaan preventif dan pengertian kognitif.

Bab III Metode Penelitian, berisi desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, dan analisis data.

Bab IV Temuan dan Pembahasan, berisi temuan dari penelitian yang telah dilakukan.

Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi, berisi simpulan dari penelitian, Implikasi dan Rekomendasi yang terkait dengan penelitian dan rekomendasi untuk pihak-pihak terkait.