

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pembangunan di negara kita sudah sampai diambang pintu tinggal landas pelaksanaan industrialisasi pada pelita VI yang akan datang, untuk menyongsong tugas tersebut perlu disiapkan tenaga yang akan menanganinya diberbagai bidang.

Peranan swasta dan keikutsertaannya dalam pengembangan sumber daya manusia bukan saja sebagai salah satu jalur yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga manusia, tetapi juga untuk mengatasi kesenjangan terhadap kebutuhan tenaga profesional dalam mencapai tujuan pembangunan nasional kita.

Perkembangan teknologi yang sedemikian cepat menyebabkan perlu adanya penyesuaian ketrampilan dan keahlian serta sekaligus untuk memenuhi kebutuhan tenaga terampil dengan melalui jalur latihan kerja.

Penggunaan teknologi maju menuntut tersedianya tenaga ahli yang terampil, baik untuk mengoperasikan maupun untuk memeliharanya. Sementara itu sebagian besar angkatan kerja kita masih berpendidikan rendah pada tahun 1988 sebesar 77,98% berpendidikan SD ke bawah, 9,79% berpendidikan SLTP, 10,46% berpendidikan SLTA dan 1,73% yang berpendidikan akademi serta Perguruan tinggi. (Dep-

Ditinjau dari segi struktur jabatannya, tenaga kerja yang bekerja di sektor industri di dominasi oleh tenaga produksi Teknisi alat-alat angkut dan pekerja kasar. Diperkirakan jumlahnya mencapai 91% lebih. Tenaga tata usaha dan sejenisnya hanya 2%. (Depnaker, 1990)

Tenaga profesional ahli teknik dan tenaga manajerial masing-masing kurang dari 1%. Suatu hal yang menarik adalah kecilnya jumlah dan rasio tenaga profesional, tenaga ahli dan sejenisnya disektor industri, menurut logika semakin maju perkembangan industri semakin banyak dibutuhkan tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya.

Pertumbuhan angkatan kerja terus meningkat dalam REPELITA VI diperkirakan 11.9 juta angkatan kerja masuk dalam pasar kerja. Dari jumlah tersebut sekitar 6.1 juta terdiri dari angkatan kerja usia muda yang memerlukan latihan kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan persyaratan kerja yang ada didunia kerja. (Depnaker, 1990). Ada ketidakseimbangan antara pencari kerja dengan lowongan yang tersedia. Hal ini disebabkan tidak seimbangnya antara kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan jabatan disamping tingkat produktifitas yang dimiliki tenaga kerja yang umumnya relatif masih rendah. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan kerja menjadi sangat penting. Dari sinilah diharapkan tersedianya tenaga kerja terampil yang berkualitas tinggi, disiplin, produktif, penuh tanggung jawab dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sebagai cermin manusia pancasila yang selalu

berorientasi pada masa depan yang lebih baik. Dalam kaitan dengan hal tersebut maka program pendidikan sekolah dan latihan industri menjadi sangat strategis.

Tenaga-tenaga yang dalam hal ini para teknisi yang bekerja dibidang industri yang berasal dari pendidikan sekolah di antaranya berasal dari lulusan STM dan SMA. Dalam konteks bekerja perilaku yang terbentuk selama pendidikan di STM dan SMA akan menentukan kemampuan mengadaptasi tugas-tugas pada pekerjaan. Dari petunjuk dan pelaksanaan kurikulum Dikmenjur, Buku III Halaman 26-27 diperoleh penjelasan sebagai berikut :

"Pendidikan di SMA diarahkan sebagai persiapan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi . Disamping itu pendidikan di SMA diarahkan untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja secara langsung ataupun secara tidak langsung atau setelah mendapatkan ketrampilan tambahan.

Selanjutnya mengenai sekolah menengah kejuruan tingkat atas tertulis sebagai berikut :

"SMKTA antara lain bertujuan menghasilkan lulusan yang memenuhi persyaratan kerja tingkat menengah sebagai teknisi sesuai dengan jenis kejuruannya dengan demikian pengelolaan proses belajar lebih diarahkan pada keterpaduan antara teori dan praktek ketrampilan kejuruan yang mengacu pada persyaratan pekerjaan tingkat menengah, sehingga tujuan utama sekolah siap pakai dapat diwujudkan...., namun demikian sebagai lembaga pendidikan yang memberikan kemungkinan kepada siswa melanjutkan kejenjang pendidikan sejenis yang lebih tinggi, mata pelajaran tertentu perlu dikelola secara umum.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, wawasan kognitif lulusan SMA lebih luas

dibandingkan dengan lulusan STM. Hal itu dimaksudkan untuk memungkinkan lulusan SMA memiliki banyak pilihan melanjutkan pendidikannya. Ciri utama lulusan SMA terletak pada kemampuan menalar. Sementara kemampuan psikomotor yang diperoleh dari pelajaran ketrampilan dan praktikum baru bersifat pengenalan pekerjaan. Di lain pihak lulusan STM karena memperoleh pelajaran praktek kejuruan yang cukup (16 jam perminggu) dan praktek lapangan selama lima minggu, diperkirakan telah memiliki ketrampilan psikomotorik yang lebih tinggi, sementara kemampuan kognitifnya bersifat spesifik sesuai dengan kejuruan yang dipilihnya.

Gambaran di atas masih bersifat umum, pada kenyataannya terdapat penyimpangan-penyimpangan yang selain disebabkan oleh perbedaan-perbedaan individual juga disebabkan oleh keadaan sekolah, misalnya :

1. Tidak dimilikinya peralatan praktek atau laboratorium yang dipersyaratkan oleh kurikulum
2. Pengaruh geografi : Sekolah-sekolah dikota besar umumnya lebih maju dari pada sekolah-sekolah dikota kecil atau pedesaan.
3. Proses belajar-mengajar dikelas tergantung pada kemampuan guru memilih dan menyajikan pelajaran.

Beberapa negara terdapat variasi kompetensi tenaga kerja yang dikehendaki untuk bekerja di industri maupun perusahaan. The Vocational Training Bureau Ministry of Labour Japan mengetengahkan hasil penelitian terhadap negara-negara maju, antara lain Jerman Barat, yaitu bahwa

Kompetensi tenaga kerja yang disukai untuk bekerja di industri ialah : (Konsorsium Ilmu Pendidikan : 1993)

- (1). Memiliki kemampuan dalam bidang teknologi
- (2). Kreatif
- (3). Aktif dalam hal yang positif
- (4). Kooperatif

Amerika serikat, kompetensi tenaga kerja yang disukai untuk industri ialah : (Konsorsium Ilmu Pendidikan : 1993)

- (1). Tekun
- (2). Kreatif
- (3). Mampu berfikir positif.
- (4). Semangat untuk mengadakan percobaan.
- (5). Memiliki tanggung jawab.

Di Jepang, hasil penelitian terhadap 100 perusahaan dan industri menunjukkan bahwa kompetensi yang disukai adalah :

- (1). Bermotifasi tinggi
- (2). Berfikir positif
- (3). Kreatif
- (4). Bersemangat pionir
- (5). Bersemangat bersaing.
- (6). Kooperatif.
- (7). Sopan
- (8). Ceria
- (9). Sehat

Menteri Tenaga Kerja mengemukakan bahwa pendidikan

latihan tenaga kerja berusaha supaya yang dilatih mempunyai kemampuan manusia karya yang ahli dan trampil, inovatif, kreatif profesional dan produktif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat diatas kiranya pengembangan pendidikan kejuruan haruslah diarahkan untuk menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang memiliki sikap dan kemampuan dengan efisiensi profesional yang tinggi.

Dunia usaha melihat keluaran lembaga-lembaga pendidikan itu terutama sebagai faktor produksi yang mutunya ditetapkan atas dasar kompetensi. Apakah mereka mampu melaksanakan tugas perusahaan atau tidak. Ukuran tinggi rendahnya kualitas itu akan dilihat dari kesiapan mereka melaksanakan tugas perusahaan. Dunia usaha sangat mengharapkan agar tenaga kerja yang diangkatnya itu secepat mungkin dapat melaksanakan tugasnya apakah mereka bertugas sebagai teknisi, operator, mandor, atau sebagai staf pimpinan perusahaan.

Secara singkat dunia usaha menghendaki lulusan yang "siap pakai" konsep ini oleh dunia pendidikan sering kali dianggap berlebihan dengan alasan bahwa lembaga pendidikan tidak sejauh itu fungsinya paling tidak hanya sampai "siap latih". Argumen dunia pendidikan tidak salah tetapi arguman dunia usaha sebagai konsumen hasil dunia pendidikan tidak boleh diabaikan. Situasi persaingan dalam dunia usaha Indonesia yang semakin tajam baik didalam negeri maupun di luar negeri mendorong dunia usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas menurut

ukurannya yang mungkin tidak sesuai dengan dunia pendidikan.

Keadaan mungkin semakin kompleks lagi karena penugasan atau penempatan tenaga kerja dalam dunia usaha itu sangat luas sedangkan jurusan dan kurikulum yang tersedia dalam lembaga-lembaga pendidikan formal demikian sangat terbatas. Kemampuan peserta didiknyapun akan sangat terbatas dan bersifat umum saja padahal dunia usaha sudah menghendaki spesifikasi tertentu. Lembaga pendidikan di Jerman Barat telah menyediakan 430 jenis ketrampilan khusus untuk menempati 430 jenis posisi pekerjaan tersebut. Mungkin lembaga-lembaga kejuruan kitapun perlu melangkah kearah itu supaya disatu pihak dunia usaha sebagai pihak konsumen puas, dan lulusan lembaga pendidikan tidak menjadi penganggur. (Tedjo Narsoyo, 1987)

Dewasa ini ada kecenderungan keluaran pendidikan kejuruan cukup banyak. Kebutuhan oleh dunia usaha juga cukup banyak tetapi pengangguran juga cukup banyak ini salah satunya disebabkan oleh kualifikasi kemampuan yang dibutuhkan oleh dunia industri dan kemampuan yang dicetak oleh dunia pendidikan berbeda atau karena produsen memproduksi yang bukan produk yang dibutuhkan oleh konsumen atau kedua dunia ini bekerja sendiri-sendiri.

Berdirinya pusat-pusat latihan kerja dalam mengantisipasi kualifikasi teknisi dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan dalam mengantisipasi kemajuan teknologi yang demikian pesat. Diharapkan dengan berdirinya pusat-

pusat latihan kerja akan meningkatkan kualifikasi teknisi yang diterima oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. PT. IPTN sebagai salah satu perusahaan terkemuka dalam rangka mengantisipasi kebutuhan peningkatan kualifikasi karyawan yang medesak, pada unit-unit produksi di lingkungan PT. IPTN berupaya untuk membuat suatu pola retraining di Pusdiklat PT. IPTN. Pola tersebut dalam waktu yang singkat dapat menghasilkan teknisi yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh pihak Unit Produksi.

Pelaksanaan pelatihan pola retraining pada PT. IPTN di bagi menjadi dua bagian besar, yaitu pelaksanaan pelatihan di Diklat dan pelatihan di Unit Produksi yang merupakan institusi pasangan di dalam suatu lembaga. Pola pelaksanaan seperti di atas ternyata dapat menghasilkan teknisi yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan Unit Produksi dalam waktu yang relatif singkat. Hal ini tercipta dari suatu pola retraining yang efisien dan efektif.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dalam latar belakang masalah telah dikemukakan bagaimana perbedaan latar belakang pendidikan yang bekerja diperusahaan dapat mempengaruhi kemampuan bekerja mereka di dunia kerja.

Tamatan SMA bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) mempunyai kemampuan kognitif dengan wawasan yang lebih luas. Namun dalam ketrampilan psikomotorik belum memiliki

kemampuan praktis. Sebaliknya lulusan STM memiliki kemampuan kognitif dengan wawasan yang terbatas namun terarah menurut kejuruannya disamping telah memiliki ketrampilan psikomotorik yang cukup untuk mengadaptasi tugas-tugas dalam perusahaan yang berhubungan dengan kejuruannya. Perlu disadari apabila suatu perusahaan merekrut tenaga dari SMA dan STM sebagai karyawannya akan muncul permasalahan yaitu bervariasinya kemampuan para pekerja dalam perusahaan tersebut.

Selain melihat latar belakang pendidikan kita juga harus melihat teknologi yang masuk ke Indonesia yang mengalir ke berbagai industri dan masyarakat. Teknologi maju dewasa ini dikualifikasikan menjadi dua bagian yaitu teknologi hardware dan teknologi software. Hardware diartikan sebagai peralatan mesin-mesin penunjang dan software diartikan sebagai sejumlah program-program untuk menggerakkan teknologi hardware tersebut. Teknologi yang dibahas dalam permasalahan ini adalah teknologi penerbangan yang perangkat lunaknya sudah banyak menggunakan teknologi komputer. Untuk menjawab tantangan ini maka STM mengubah posisi kurikulumnya, guna menyiapkan teknisi yang mampu menangani perubahan teknologi tersebut.

Akibat perubahan kurikulum tersebut diperlukan sarana dan prasarana yang menyerupai dunia kerja. Munculnya sekolah-sekolah seperti di atas pihak industri sebagai pemakai lulusan sekolah menyatakan bahwa lulusan sekolah tersebut masih jauh dari yang diharapkan oleh pihak indus-

tri.

Dari segi sekolah telah kita ketahui bersama bahwa di berbagai daerah di negara kita sudah dilengkapi baik sarana maupun prasarananya serta dikembangkan kurikulumnya. Hal tersebut tiada lain untuk mengantisipasi perubahan teknologi di dunia kerja yang perubahannya sangat pesat. Di atas telah diungkapkan masalah perbedaan latar belakang pendidikan serta kesenjangan lulusan yang dihasilkan lembaga pendidikan dan lembaga dunia kerja.

Tidak kalah pentingnya adalah kompetensi yang dituntut oleh dunia industri yang harus dipenuhi oleh para teknisi. Buttler (1972 : 3) mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan yang berorientasi pada jabatan, para lulusannya harus dapat mendemonstrasikan kemampuannya dengan karakteristik sebagai berikut :

- Mampu menunjukkan penguasaan kemampuan dan pengetahuan khusus yang minimum untuk dapat memasuki kelompok bidang kerja tertentu
- Mampu menunjukkan kemampuan fisik, emosi dan kemampuan sosial minimum beserta kemampuan tentang hidup mandiri dan berkelompok yang diperlukan untuk menunjang awal karier.
- Mampu menunjukkan kemampuan dasar akademik dan pengetahuan penunjang yang memenuhi persyaratan untuk awal kariernya.
- Mampu menunjukkan kemampuan akademik , sosial dan vokasional yang dapat direalisasikan secara maksimum yang

diperlukan untuk mengembangkan karier dan potensi pribadi di masa yang akan datang.

Walaupun pihak lembaga pendidikan sudah berusaha untuk membebani kemampuan para lulusannya dengan karakteristik seperti di atas tetapi pada kenyataannya dunia industri belum puas dengan apa yang dihasilkan oleh dunia pendidikan. Hal ini menimbulkan berdirinya pusat-pusat latihan kerja di dunia industri yang bertujuan untuk menyeragamkan kemampuan para teknisi sesuai dengan yang diinginkan oleh dunia industri.

Dari beberapa permasalahan yang telah dijelaskan di muka, maka pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : "Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan para teknisi mesin Milling CNC di IPTN Pola Retraining ditinjau dari latar belakang pendidikan dan dampaknya dampak terhadap kemampuan dalam pelaksanaan tugas di lapangan ?

C. PEMBATAAN MASALAH

Mengingat luasnya permasalahan dari : Pelaksanaan pelatihan para teknisi mesin Milling CNC untuk dapat memenuhi tuntutan dunia kerja di bidang industri penerbangan. Pada tulisan ini akan dibatasi dengan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pada pihak diklat, dengan melihat pelaksanaan pendidikan pada diklat Industri Pesawat Terbang Nusantara dalam kualitas pelaksanaannya untuk

meningkatkan kemampuan para peserta diklat, dalam hal ini dituntut imbasan dua arah, yakni peningkatan kemampuan para peserta diklat dan dari Diklat sendiri memberikan dampak pada pengembangan institusinya

- b. Kurikulum diklat yang akan dinilai kesesuaiannya dengan tuntutan kemampuan pada devisi-devisi di PT IPTN Bandung.
- c. Komponen Kurikulum yang dimaksud adalah Garis garis besar program pengajaran (GBPP) diklat PT IPTN Bandung.
- d. Komponen kurikulum yang akan dilihat kesesuaiannya dengan kemampuan para teknisi dilapangan adalah terdiri dari komponen tujuan dan bahan pengajaran yang terdapat dalam GBPP kurikulum tersebut.
- e. Dunia kerja yang akan dijadikan sasaran penelitian adalah kemampuan para teknisi hasil pendidikan diklat yang sudah bekerja pada devisi-devisi di PT IPTN Bandung.
- f. Dasar yang akan dipakai untuk melihat kesesuaian kurikulum diklat dengan kemampuan para teknisi adalah semua kegiatan pelaksanaan tugas dilapangan
- g. Kemampuan kognitif.
Kemampuan kognitif yang akan diteliti adalah tingkat penguasaan pengetahuan tentang pekerjaan teknisi. Meliputi permesinan, bahan dan perkakas serta prosedur kerja.
Materi tes akan disusun berdasarkan tugas sehari-hari yang dijabarkan menjadi sejumlah pertanyaan. Pertanyaan

sampai dengan tingkat aplikasi . Asp diteliti adalah :

Pengetahuan mencakup penguasaan tekr spesifik tentang mesin -CNC , sek klasifikasi sistim permesinan dan met nan.

Pemahaman mencakup penguasaan operator dalam menterjemahkan dan menginterpretasikan tugas-tugas yang terdapat pada **instructional sheet**

Aplikasi mencakup penguasaan operator dalam menggunakan prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah yang telah diketahui untuk memecahkan persoalan baik pada waktu program try out maupun pada proses produksi.

h. **Ketrampilan Psikomotorik**

Ketrampilan psikomotorik akan diteliti dengan menganalisa data waktu mengerjakan tugas sehari-hari .

i. **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja akan diukur berdasarkan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu satu bulan.

D. PERTANYAAN PENELITIAN

Pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian ini adalah sebagai berikut : "Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan para teknisi mesin Milling CNC di PT. IPTN ditinjau dari latar belakang pendidikan dan dampaknya terhadap kemampuan dalam pelaksanaan tugas di lapangan ?"

D.1 Bagaimanakah kurikulum pelatihan teknisi mesin Milling CNC ?

- a. Bagaimana tujuan pelatihan teknisi mesin Milling CNC ?
- b. Bagaimanakah isi / materi pelajaran pada pelatihan teknisi mesin Milling CNC ?
- c. Bagaimanakah proses belajar mengajar dalam pelatihan teknisi mesin Milling CNC ?
- d. Bagaimanakah penilaian pelatihan teknisi mesin Milling CNC ?

D.2 Bagaimanakah pelaksanaan kurikulum pelatihan teknisi mesin Milling CNC berdasarkan latar belakang pendidikan ?

- a. Bagaimana instruktur dalam menyusun rencana pengajaran?
 1. Bagaimana prosedur yang harus ditempuh oleh instruktur dalam membuat rencana pengajaran ?
 2. Bagaimana bentuk format rencana pengajaran yang dibuat oleh para instruktur ?
 3. Bagaimana instruktur merumuskan tujuan pengajaran ?
 4. Bagaimana instruktur memilih dan menentukan bahan pengajaran ?
 5. Bagaimana instruktur menentukan metode, alat dan sumber pengajaran ?
 6. Bagaimana prosedur yang dilakukan instruktur dalam membuat rencana penilaian pencapaian hasil belajar ?

b. Bagaimana pelaksanaan pelatihannya ?

1. Bagaimanakah pengelolaan kelas dilakukan oleh instruktur?
 - Bagaimana pengaturan ruang belajarnya ?
 - Bagaimana pengelolaan bahan dan alat pengajaran ?
2. Bagaimana proses belajar mengajarnya ?
 - Bagaimana langkah-langkah mengajar yang dilakukan oleh instruktur ?
 - Bagaimana peran instruktur dalam proses belajar mengajar
 - Bagaimana instruktur menggunakan metode, alat dan sumber belajar ?
 - Bagaimana pola interaksi belajar mengajar yang dilakukan oleh instruktur?
 - Bagaimana memberi bantuan kepada peserta didik yang memerlukan bantuan ?
 - Bagaimana instruktur melakukan tutorial ?
 - Bagaimana instruktur melakukan pengayaan bagi peserta didik yang cepat mencapai tujuan pelajaran ?
3. Bagaimana instruktur melakukan pengajaran perbaikan (remedial teaching) bagi peserta didik yang lambat mencapai tujuan ?

c. Bagaimana instruktur melakukan penilaian hasil belajar?

1. Bagaimana sistem penilaian yang digunakan instruktur ?
2. Aspek apa saja yang dinilai oleh instruktur?
3. Bagaimana alat penilaiannya?

4. Bagaimana pendekatan penilaian dan kriteria kelulusannya?
5. Untuk apa saja hasil penilaian digunakan ?

D.3 Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan kurikulum pelatihan ?

a. Bagaimana kondisi para instruktur?

1. Bagaimana latar belakang pendidikannya?
2. Bagaimana usia dan pengalaman mengajarnya?
3. Bagaimana pengalaman industrinya?
4. Bagaimana pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengajaran ?

b. Bagaimana kondisi peserta didiknya ?

1. Latar belakang pendidikannya?
2. Usia dan pengalaman bekerjanya ?

c. Bagaimana keadaan prasarana dan sarana yang tersedia di IPTN untuk pelatihan para teknisi mesin Milling CNC?

1. Gedung sekolah kualitas dan kuantitasnya?
2. Fasilitas belajar dan mengajar (perpustakaan, OHP, Slideproyektor, video, TV dan radio)?
3. Bagaimana ruangan mesin CNCnya?
4. Bagaimana sarana prakteknya (lab, workshop) ?

D.4 Apa kesulitan yang dihadapi para instruktur dalam pelaksanaan pelatihan bagi para teknisi mesin Milling CNC dan bagaimana upaya untuk mengatasinya?

D.5 Apa kesulitan yang ditemui para peserta didik dan bagaimana cara mengatasinya ?

D.6 Bagaimana kemampuan kognitif teknisi mesin Milling CNC lulusan SMA dan STM yang bekerja sebagai teknisi sesudah mendapat latihan kerja ?

- a. Bagaimana pengetahuan permesinan para teknisi ?
- b. Bagaimana pengetahuan tentang bahan dan perkakas ?
- c. Bagaimana pengetahuan tentang prosedur kerja ?

D.7 Bagaimanakah ketrampilan psikomotorik teknisi lulusan STM dan SMA yang bekerja sebagai teknisi sesudah mendapat latihan kerja ?

- a. Bagaimanakah kecepatan dalam penyelesaian/ pengerjaan tugas ?
- b. Bagaimanakah ketepatan dalam pengerjaan tugas-tugas ?

D.8 Bagaimanakah prestasi kerja teknisi lulusan STM dan SMA setelah mendapat latihan kerja ?

- a. Bagaimanakah volume pekerjaan yang dihasilkan ?
- b. Bagaimanakah mutu pekerjaan yang dihasilkan ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan pola retraining untuk teknisi mesin Milling CNC di lihat dari latar belakang pendidikan serta dampaknya terhadap kemam-

puan teknisi di lapangan. Secara khusus tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pelaksanaan kurikulum serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Sistem penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan kurikulum pelatihan.
3. Prosedur penilaian hasil belajar pola retraining.
4. Hambatan-hambatan yang ditemui oleh para peserta didik (peserta pelatihan).
5. Kemampuan teknisi mesin Milling CNC setelah pelatihan.
6. Prestasi kerja teknisi mesin Milling CNC.

F. MANFAAT PENELITIAN

Sekurang-kurangnya ada tiga manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yakni :

Pertama : Sebagai umpan balik bagi STM yang digunakan sebagai dasar penyempurnaan kurikulum termasuk proses belajar-mengajar.

Kedua : Sebagai diagnostik bagi PT. IPTN dalam upaya memperbaiki/meningkatkan efisiensi proses belajar-mengajar di Diklat PT. IPTN.

Ketiga : Metode penelitian ini dapat dipergunakan oleh perusahaan Industri Penerbangan untuk menemukan karakteristik calon karyawan yang cocok untuk jenis-jenis pekerjaan dalam perusahaan yang bersangkutan.