

Bab I.

1. PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Politeknik merupakan pendidikan tinggi yang berbeda dengan pendidikan tinggi jalur akademik dimana:

Politeknik adalah pendidikan tinggi jalur Keahlian Kejuruan . Pendidikan jalur ini bercirikan *occupational* ataupun *job specific*. Jalur pendidikan tinggi keahlian kejuruan lebih mengutamakan keseimbangan keterampilan fisik dan intelektual. (Hadiwaratama, 2002:567).

Sebagai pendidikan tinggi jalur keahlian kejuruan memberikan secara seimbang keahlian/ keterampilan manual dan intelektual.

“Muatan keterampilan intelektual adalah berupa pengetahuan (*knowledge*), sedangkan keterampilan manual dalam bentuk *know how* dan perpaduan antara keduanya akan menghasilkan *do how*” (Hadiwaratama, 2002:569).

Di sinilah perbedaan yang nyata antara muatan pendidikan akademik dan keahlian kejuruan, sehingga teori dan praktek tersebut saling melengkapi dalam pelaksanaan tugas-tugas industri.

Isu stratejik dalam pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana pendidikan dan pelatihan teknisi dapat menghasilkan tenaga kerja yang *kompetitive* di era globalisasi.

Politeknik merupakan salah satu pendidikan yang menyiapkan lulusan untuk dapat bekerja sebagai teknisi yang dapat menangani celah pekerjaan antara pekerja trampil dengan *engineers* sebagaimana yang diungkapkan oleh Bernardo F Adviso dalam CPSC Quarterly sebagai berikut:

The main training outputs or products of polytechnics/colleges of Technology are universally called "technicians", perceived to be the elite workers in Workplace 2000. Operationally, technicians fill the work gap between the skilled workers and engineers. (Tn. 2000:10)

Sebagai lembaga yang mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja, perlu suatu pendekatan model pembelajaran yang baik yaitu model pembelajaran yang dapat memberikan manfaat yang dapat memberikan pedoman bagaimana mencapai tujuan pembelajaran bagi dosen dan mahasiswa, membantu dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran, memilih media dan sumber belajar serta pengembangan program pembelajaran yang terarah pada pencapaian tujuan.

Model pembelajaran yang baik harus memiliki karakteristik seperti yang dikemukakan oleh Chauchan (1979) yaitu: "memiliki prosedur ilmiah, hasil belajar yang spesifik, kejelasan lingkungan belajar, kriteria hasil belajar dan proses pembelajaran yang jelas". (Nana Syaodih ,2004:209).

Model pembelajaran berbasis kerja adalah suatu desain yang menggambarkan tentang:

1.1.1. Proses rincian bagaimana mahasiswa dapat secara nyata memperoleh kesempatan dalam mengaplikasikan pengetahuan berbasis perkuliahan yang didefinisikan dengan jelas, sistematis dalam melakukan pekerjaan di industri melalui pembelajaran praktek di tempat kerja (praktek kerja), atau dengan pendekatan model pembelajaran berbasis kerja dengan metoda pembelajaran berbuat (*learning to do*) melalui penugasan (*assignment*) yang diimplementasikan dalam bentuk kerja proyek (*Project work*)

1.1.2. Penciptaan situasi lingkungan yang memungkinkan mahasiswa berinteraksi sehingga terjadi perubahan atau perkembangan pada diri mahasiswa.

Lingkungan di tempat kerja berbeda dengan lingkungan di tempat kuliah. Untuk ini perlu dirumuskan dan dipersiapkan program pembelajaran berbasis kerja yang dirancang secara terpadu antara institusi pendidikan dengan dunia kerja/ industri yang efektif untuk mencapai sasaran sesuai dengan kompetensi bidang keahlian yang dimilikinya.

Praktek kerja Lapangan (PKL) atau praktek kerja di industri merupakan salah satu program pembelajaran berbasis kerja yang harus didefinisikan dengan jelas serta sistematis, serta hasil belajar melalui praktek kerja yang dirumuskan secara spesifik, adanya kejelasan tentang industri sebagai lingkungan belajar, adanya kriteria hasil belajar sebagai dasar dalam melakukan *assessment*, serta proses belajar yang dapat memberikan kondisi serta kesempatan bagi mahasiswa untuk menggali semua kompetensi akademis yang diperoleh di tempat kuliah untuk dapat diaplikasikan di tempat kerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Praktek kerja lapangan/ praktek kerja di industri merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dengan kurikulum teknisi seperti yang dikemukakan oleh Bernardo F Adviso dalam CPSC Quarterly yang mengatakan bahwa:

"Industrial training is an integral part of the technician curriculum" (Tn.2000 : 10).

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan industri merupakan hal yang sangat penting dan merupakan bagian yang terintegral dengan program diploma seperti yang dikemukakan dalam pokok-pokok pikiran menjelang 2020 :

”Program-program pendidikan yang mempunyai komponen kerja industri yang lebih besar akan memberikan kepada anak didik pengalaman kerja yang lebih intensif dan sebagai nilai tambah tingkat kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya menjadi jauh lebih baik” (Tn.2001:25).

Untuk itu harus dioptimasi program praktik kerja yang tersedia agar dapat memberikan manfaat yang sebesar besarnya kepada mahasiswa.

Tetapi dalam pelaksanaannya program praktek kerja ini bukanlah merupakan masalah yang mudah. Kurangnya tempat kerja praktek (*workplace*) yang tersedia akan menjadi kendala dalam perluasan sistem ini

Politeknik TEDC Bandung bertujuan mengembangkan dan mendidik tenaga ahli madya sesuai terapan yang memiliki kemampuan profesional, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi dan atau seni, serta mengupayakan menggunakannya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat industri dan usaha. Kompetensi dan kerangka kurikulum yang dikembangkan pada program studi yang ada di politeknik TEDC Bandung mengacu pada peraturan yang berlaku, yaitu Kepmen 232/U/2000 tentang pendidikan profesional.

Untuk ini salah satu pendekatan pembelajaran *vocational* yang berbasis kerja adalah melalui jalur kelas industri/ employee (*school and enterprise*) yang merupakan kerjasama antara institusi dengan industri. Dalam model ini

penyelenggaraan pendidikan kejuruan merupakan tanggung jawab bersama antara institusi dengan industri. Mahasiswa belajar di tempat kuliah dan berlatih di industri dengan tujuan untuk membantu mahasiswa praktikan dalam mengembangkan kebiasaan kerja (*Work habits*) dan kepribadian (*personality*) yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, serta kesempatan untuk melengkapi dan mengembangkan keterampilan dasar kerja (*basic work skill*) maupun skill yang dibutuhkan sebagai *performance criteria* dalam suatu jabatan.

Tujuan program akademik Politeknik TEDC Bandung adalah ingin membentuk kompetensi mahasiswanya secara utuh dan terintegrasi baik dalam pemahaman tentang konsep-konsep teknologi, juga harus memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan konsep-konsep tersebut di dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya melalui praktek kerja lapangan (PKL) atau Praktek Kerja Industri

Program PKL ini bertujuan untuk memberikan pengalaman nyata bagi mahasiswa program D3 Politeknik TEDC Bandung dalam mengaplikasikan/ menerapkan serta mengintegrasikan sejumlah pengetahuan/ konsep yang telah dimilikinya sesuai dengan standar bidang keahlian, serta kualifikasi sebagai seorang juru madya. Pedoman PKL Politeknik TEDC Bandung,(Tn.2006:1)

Dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi antara lain:

1. Strategi hubungan kerjasama institusi dan industri

Kendala utama dalam pelaksanaan praktek kerja di industri adalah strategi hubungan kerjasama politeknik dengan industri yang memerlukan penguatan.

Akses mahasiswa ke industri masih terbatas karena pertimbangan profit dan kurangnya insentif atau bantuan dari pemerintah

2. Eksploitasi terhadap mahasiswa yang melaksanakan praktek kerja di industri
Mahasiswa seringkali ditugasi dengan pekerjaan yang tidak terkait dengan silabus pelatihan. Permasalahan ini ditandai dengan banyak alasan mulai dari kesalahan dalam pemilihan dan penetapan industri, pengorganisasian silabus pelatihan yang kurang baik, kurang cukupnya supervisi terhadap kepentingan mahasiswa.
3. Dana yang tidak memadai
Anggaran yang untuk pelatihan industri yang tidak cukup untuk membantu keuangan peserta pelatihan dan keuangan lain yang terkait dengan praktek kerja di industri. Lebih sering lagi industri sebagai partner tidak siap untuk membagi beban keuangan ini. Sebagai akibatnya industri menghindari keterikatan bersama dan melaksanakannya dalam bentuk kunjungan industri atau observasi.
4. Kurangnya tempat kerja (*workplace*) yang memadai/cocok
Hal ini bukanlah sesuatu yang luar biasa apabila menemui kesulitan-kesulitan dalam mencari penempatan untuk pelatihan industri. Salah satu alasan adalah kurangnya industri yang memadai/cocok yang dekat dengan mahasiswa meliputi sulitnya tempat tinggal, akses untuk transportasi. Alasan lain yang banyak dihadapi mahasiswa sebagai calon teknisi adalah waktu dan penempatan serta urutan pengaturan teori dan isi program kerja yang kaku.

Sebagai akibatnya penarikan kembali penugasan mahasiswa sesuatu yang biasa karena harapan mereka tidak terpenuhi

5. Kurangnya buku petunjuk/manual tentang industri pelatihan

Institusi Politeknik yang tidak memiliki buku petunjuk atau manual tentang skema penyelenggaraan pelatihan yang sistematis. Manual ini dijadikan sebagai *term of reference* (TOR) untuk semua partner meliputi institusi, industri, peserta pelatihan baik perundang-undangan yang mengatur akreditasi pemerintah terhadap institusi pasangan maupun tentang model assessment serta evaluasi peserta pelatihan, *allowances*, manajemen sistem informasi, format-format yang digunakan, dan hal-hal yang spesifik mengenai praktek kerja di industri.

6. Kurangnya sistem pelaporan

Tidak terjalinnnya sistem pelaporan yang baik dalam pelaksanaan praktek kerja di industri yang disebabkan karena kurangnya sumber informasi menyebabkan kurang sistematis pelaksanaan assessment kompetensi mahasiswa selama melaksanakan praktek kerja di industri.

7. Budaya dan iklim kerja organisasi/perusahaan yang tidak kondusif

Hal ini menyebabkan kesulitan bagi mahasiswa praktikan dalam berkomunikasi, serta mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan aktifitasnya di tempat kerja.

Pada intinya permasalahan ini terletak pada kurangnya hubungan kerjasama antara institusi politeknik dengan dunia kerja, akibatnya pelaksanaan praktek kerja di industri belum banyak menyentuh atau mengembangkan



kompetensi peserta didik secara *holistic*. Kondisi ini sangat erat keterkaitannya dengan proses pelaksanaan pembelajaran yang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain; industri yang tidak dapat mengakomodir program keahlian peserta atau pemgasan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian mahasiswa praktikan, kompetensi akademik mahasiswa yang belum sesuai dengan standar kompetensi kerja di industri, waktu pelaksanaan praktek kerja yang disediakan industri, kurangnya bimbingan industri, kurangnya bimbingan dan monitoring dari institusi, pelaksanaan evaluasi serta motivasi mahasiswa praktikan yang belum memberikan arah serta dorongan yang kuat dalam pelaksanaan praktek kerja di industri. Hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja mahasiswa dalam melakukan kegiatan praktek di Industri

Dalam konteks bekerja, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai *reinforcement* atau motivasi. Motivasi sebagai usaha menyediakan kondisi-kondisi sehingga seseorang ingin melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Nasution S, 1982:76)

Kepuasan kerja karena isi pekerjaan akan meningkatkan motivasi untuk belajar agar tugas-tugas dapat dilaksanakan lebih baik, seperti yang diungkapkan Gilmer dan Von Haller, (1971:251) :” *Favorable experiences were associated with job content, that is the task performed by the person. In this the principal sources as satisfaction were feeling of accomplishment.....*” Kepuasan erat hubungannya dengan sikap atau pandangan seseorang akan pekerjaannya bagaimana dia menilai isi pekerjaan dalam dimensi penugasan. Dimensi penugasan ini sangat tergantung

pada tempat kerja (*workplace*) dimana mahasiswa praktikan melakukan praktek kerja industri.

Karena itu perlu adanya dukungan industri dalam pelaksanaan praktek kerja di industri ini, dan harus dirancang secermat mungkin (baik program, penugasan, lamanya pelaksanaan praktek kerja, penjadwalan dan pembimbingan) sehingga dapat memungkinkan mahasiswa praktikan mendapatkan pengalaman belajar berbasis kerja dalam bentuk kooperatif education.

Menurut James W. Wilson,(1978:1) "*Cooperative education is an educational strategy that involves students in productive work as an element of the curriculum*".

Pendapat ini lebih menekankan pada kerjasama sebagai strategi pendidikan yang melibatkan siswa dalam pekerjaan produktif, yang dapat meningkatkan performansi mahasiswa praktikan dalam melakukan pekerjaan produktif melalui pelaksanaan praktek kerja di industri yang terprogram serta dilaksanakan secara efektif untuk mendapatkan kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut seberapa besar pengaruh dukungan industri serta motivasi mahasiswa praktikan terhadap kepuasan dalam pelaksanaan praktek kerja industri mahasiswa Jurusan Teknik Elektro Politeknik TEDC Bandung.

Untuk mencapai tujuan ini, maka penulis melakukan penelitian dengan judul:



**"PENGARUH DUKUNGAN INDUSTRI SERTA MOTIVASI MAHASISWA
PRAKTIKAN TERHADAP KEPUASAN PELAKSANAAN PRAKTEK KERJA
INDUSTRI MELALUI PEMBELAJARAN BERBASIS KERJA "**
(Studi Kasus Mahasiswa Jurusan Teknik Elektro Politeknik TEDC Bandung)

1.2. IDENTIFIKASI dan PERUMUSAN MASALAH

Pembentukan sikap kerja dalam menyiapkan kompetensi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja diperlukan dukungan dari dunia kerja untuk dapat memberikan suatu kondisi yang memungkinkan mahasiswa dapat mengaplikasikan kemampuan akademik (pengetahuan dan keterampilan) yang dimilikinya dengan baik di tempat kerja.

Selama ini kompetensi diabaikan dalam sistem pendidikan kita hal ini disebabkan karena masyarakat lebih mengidentikan pencapaian pendidikan dengan perolehan gelar semata tanpa mementingkan pencapaian kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja

Dukungan dunia kerja memiliki peranan yang penting untuk keberhasilan program pembelajaran berbasis kerja melalui praktek kerja di industri dalam usaha menyiapkan kompetensi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

Dunia kerja tidak saja membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teoritis tetapi juga harus trampil dalam mempraktekkan ilmu yang dimilikinya (kompetensi) dan siap bekerja.

Bilamana merujuk pada keterampilan akademis, pengetahuan akademis apa yang perlu dipelajari mahasiswa di ruang kuliah yang menjadikan mereka dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan di industri. Bentuk

pengetahuan akademis apakah yang seharusnya kita ketahui jika kita mengukur apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Secara tidak langsung alasan penguatan, bahwa mahasiswa yang belajar di tempat kerja dapat menerapkan teori dan keterampilan analitis kelevel kompetensi yang lebih tinggi.

Hubungan antara kemampuan akademik (*skill* dan *knowledge*) mahasiswa dan adanya dukungan dari dunia kerja akan memberikan suatu penguatan terhadap pembentukan sikap kerja mahasiswa dalam melakukan tugas- tugas pekerjaan ditempat kerja melalui praktek kerja di industri. Secara teori setelah melaksanakan praktek kerja di industri, kemampuan serta percaya diri mahasiswa semakin meningkat, akan tetapi masih ditemui beberapa mahasiswa yang merasa belum puas dengan pelaksanaan praktek kerja di industri

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “ Adakah hubungan dan pengaruh yang signifikan antara dukungan industri dan motivasi yang memberikan dorongan untuk belajar melakukan suatu aktivitas di tempat kerja dengan kepuasan kerja mahasiswa praktikan dalam melaksanakan tugas-tugas praktek kerja di industri melalui pembelajaran berbasis kerja”?

Masalah ini dapat dirinci dalam pertanyaan penelitian yang dapat dijadikan dasar dan arahan dalam pengambilan data dilapangan sebagai berikut:

1. Seberapa besar mahasiswa praktikan mendapatkan kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan akademik yang telah dimilikinya dalam pekerjaan nyata sesuai dengan standar kompetensi di tempat kerja melalui penugasan dalam bentuk praktek kerja di industri ?

2. **Seberapa besar dukungan industri dalam pelaksanaan praktek kerja industri (keterlibatan dalam; persiapan, pemberian tugas serta penyelesaian tugas di tempat kerja, pemberian bimbingan, kondisi yang dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa praktikan untuk mengaplikasikan kemampuan akademik yang dimilikinya, melakukan assessment dan tanggap serta memberikan umpan balik pelaporan)?**
3. **Seberapa besar dorongan atau motivasi mahasiswa praktikan untuk melakukan praktek kerja di industri?**
4. **Seberapa besar kepuasan mahasiswa praktikan terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan praktek kerja industri melalui pembelajaran berbasis kerja?**

1.3. TUJUAN dan MANFAAT

1.3.1. Tujuan

Sesuai dengan latar belakang serta rumusan masalah yang ditinjau dari keadaan faktual dilapangan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. **Mengukur seberapa besar pengaruh dukungan industri dalam usaha memberi kesempatan untuk menggali semua pengetahuan yang dimiliki mahasiswa praktikan baik teori maupun praktek dalam penyelesaian tugas pekerjaannya.melalui penugasan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja**
2. **Mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mahasiswa dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan di tempat kerja**

3. Mengukur seberapa besar pengaruh dukungan industri dan motivasi mahasiswa praktikan terhadap kepuasan kerja dalam melaksanakan praktek kerja di industri.

1.3.2. Manfaat

Sehubungan dengan identifikasi masalah dan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1.3.2.1. Secara teoritis:

Diharapkan hasil penelitian yang dicapai dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian, sumber informasi dan referensi pihak lain dalam penelitian lebih lanjut tentang bentuk pelaksanaan praktek kerja industri yang lebih baik dalam usaha meningkatkan kemampuan profesional mahasiswa yang memiliki keahlian/ keterampilan manual dan intelektual yang seimbang

1.3.2.2. Secara praktis:

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi institusi politeknik TEDC Bandung dalam meningkatkan efektifitas program pembelajaran praktek kerja di industri baik dalam persiapan dan pelaksanaan dan perbaikan program

1.4. ASUMSI-ASUMSI

Untuk memperkuat pengambilan keputusan dalam penelitian ini, maka diambil beberapa asumsi yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

- 1.4.1 Bekerja secara akademis dan persiapan pekerjaan di perkuliahan adalah untuk meningkatkan kedua-duanya secara terpadu sehingga mahasiswa dapat mengetahui kemampuan akademis yang akan mereka terapkan dalam kehidupan kerja mereka.
- 1.4.2 Mahasiswa dapat menggunakan pengetahuan akademis dalam aktivitasnya ditempat kerja, dan bahwa pembelajaran ditempat kerja bagaimanapun juga akan memperkuat pengetahuan berbasis perkuliahan.
- 1.4.3 Akademis adalah prioritas yang tinggi dalam program pembelajaran berbasis kerja, dan akademis adalah suatu kesatuan dengan pengalaman kerja.
- 1.4.4 Proporsi kerja industri yang lebih besar akan memberikan pengalaman kerja yang lebih intensif dan memberikan nilai tambah terhadap penguasaan tingkat kompetensi mahasiswa praktikan.
- 1.4.5 Salah satu faktor yang dapat meningkatkan performansi mahasiswa praktikan di tempat kerja (*workplace*) adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, sehingga seseorang dapat bekerja dan belajar dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang.

Dengan kata lain bahwa kinerja mahasiswa praktikan di tempat kerja akan lebih baik apabila ada suatu dorongan atau motivasi yang membuat mahasiswa praktikan berperilaku kerja lebih bersemangat lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja.

1.4.6 Tingkat kepuasan mahasiswa praktikan terhadap hasil pelaksanaan praktek kerja industri ditentukan oleh besarnya motivasi mahasiswa praktikan untuk belajar menerapkan kemampuan akademik yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas, di tempat kerja (*workplace*)

1.4.7 Tempat kerja (*workplace*) merupakan kunci utama dalam keberhasilan mahasiswa praktikan dalam pelaksanaan praktek kerja

1.4.8 Dukungan industri yang kondusif menjadikan tempat kerja (*workplace*) menjadi suatu tempat kerja yang dapat memberikan motivasi dalam membentuk kebiasaan kerja (*work habits*) dan kepribadian (*personality*) yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, serta kesempatan untuk melengkapi dan mengembangkan keterampilan dasar kerja (*basic work skill*) maupun skill yang dibutuhkan sebagai keberhasilan untuk memenuhi *performance criteria* dalam suatu jabatan, serta upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

1.5. KERANGKA BERPIKIR

Kepuasan mahasiswa praktikan dalam pelaksanaan praktek kerja di industri Sangat ditentukan oleh perasaan yang diperoleh melalui keberhasilan

yang bermakna dalam keterlibatannya melalui aktivitas selama melakukan praktek kerja. “Hal ini sesuai dengan pendapat Werrett Charters yang menghubungkan kepuasan dengan perasaan yang diperoleh dari keterlibatan pada aktivitas yang berhasil dan bermakna.” (Davies, 1976:49)

Selanjutnya dikatakan bahwa :

Belajar akan lebih bermakna jika anak mengalami sendiri apa yang dipelajarinya, bukan mengetahuinya .Dalam pembelajaran berbasis kerja dengan pendekatan pembelajaran kontekstual memungkinkan mahasiswa praktikan menggunakan konteks tempat kerja (workplace) untuk mempelajari materi pembelajaran berbasis perkuliahan dan bagaimana materi tersebut dipergunakan kembali di tempat kerja dalam suatu aktivitas yang berhasil dan bermakna.” (Nurhadi dan Senduk Agus Gerrad, 2003:3)

Jadi dalam hal ini tempat kerja atau sejenisnya dan berbagai aktivitas dipadukan dengan materi perkuliahan untuk kepentingan mahasiswa.

Aktivitas praktek di tempat kerja ini merupakan sarana yang bermakna untuk mencapai kepuasan. Hal ini berarti bahwa aktivitas mahasiswa praktikan di tempat kerja harus bermakna agar pelaksanaan praktek di tempat kerja (industri) mendatangkan kepuasan bagi mahasiswa praktikan. Kepuasan ini dipandang sebagai reinforcement atau motivasi berprestasi lebih baik. Dengan kondisi ini mahasiswa praktikan akan lebih tertarik lagi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan pelaksanaan praktek kerja industri dalam konteks pembelajaran berbasis kerja ditentukan oleh faktor-faktor; motivasi mahasiswa praktikan, dukungan industri , kemampuan akademik yang dimiliki mahasiswa praktikan serta kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan akademik di tempat kerja.

Hasil praktek industri yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh kerjasama yang aktif dari industri sebagai *teaching facility* dalam hal kesempatan menggali dan menguji pengetahuan dan kemampuannya di tempat kerja, kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuannya di tempat kerja, mendapatkan bimbingan dalam pelaksanaan praktek kerja, waktu praktek serta fasilitas pendukung, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap aktivitas dan hasil kerja, mengatur penugasan di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Gilmer dan Von Haller (1971:251):

“yang melakukan penelitian terhadap responden yang pada saat mengalami keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan mengungkapkan bahwa pengalaman yang menyenangkan berasosiasi dengan isi pekerjaan (*job content*)”.

Dengan kata lain isi pekerjaan atau isi tugas praktek dapat membangkitkan kepuasan yang bersifat intrinsik. Dalam konteks praktek kerja, isi tugas praktek ini terkait dengan pengaturan penugasan di tempat kerja (kesesuaian penugasan dengan waktu, fasilitas peralatan dan bahan praktek, program praktek kerja, bidang keahlian mahasiswa praktikan, kondisi tempat kerja).

Penelitian sebelumnya juga dikatakan bahwa; “kepuasan kerja intrinsik pada dasarnya tumbuh dari kesadaran pribadi, namun tidak berarti tidak dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang bersifat ekstrinsik.” (Tedjo Narsoyo, 1988:138).

Untuk ini diperlukan suatu dukungan kerja sama yang baik dengan industri dalam menciptakan suatu iklim kerja atau lingkungan yang kondusif serta pemberian

tugas dan pengaturan tugas praktek di tempat kerja sehingga terjadi proses belajar dan bekerja yang terjadi secara spontan seperti yang dikemukakan dalam definisi karakteristik pembelajaran berbasis kerja yang mengatakan sebagai berikut:

“The defining characteristic of work-based learning is that working and learning are coincident. Learning tasks are influenced by the nature of work and, in turn work is influenced by the nature of learning that occurs”. (David Boud dan Nicky Solomon 2001:34).

Yang terjadi adalah tugas-tugas belajar dipengaruhi pekerjaan dan pekerjaan dipengaruhi oleh belajar. Jadi ada dua komplemen sebagai pribadi yang belajar dan pribadi yang bekerja atau dengan kata lain pelajar adalah pekerja dan pekerja adalah pelajar. Hal ini membutuhkan kemampuan mengatur kedua peran tersebut, sehingga dapat memberikan dorongan atau motivasi yang kuat sehingga bagi mahasiswa praktikan dalam melaksanakan praktek kerja di industri.

Kajian teoritis di atas ini menunjukkan bahwa: Jika dalam pelaksanaan praktek kerja mendapat dukungan yang kuat dari industri sebagai *teaching facility* serta diikuti oleh motivasi yang tinggi, akan menghasilkan suatu aktivitas praktek kerja yang berhasil dan bermakna yang dapat memberikan kepuasan terhadap pelaksanaan praktek kerja industri sehingga memberikan suatu performansi kerja yang optimal di tempat kerja.

1.6. HIPOTESIS PENELITIAN

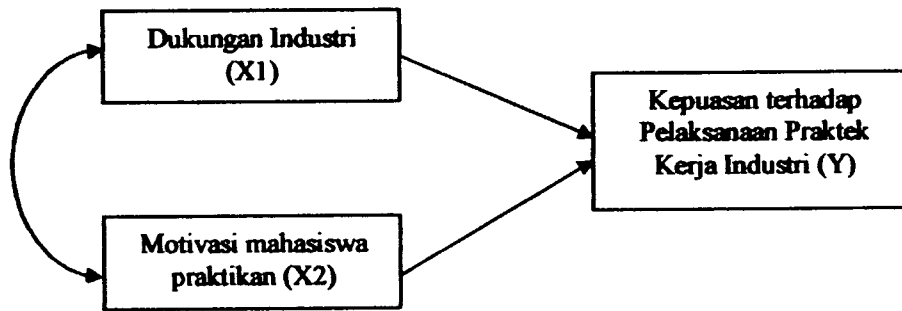
Berdasarkan asumsi-asumsi serta kerangka berpikir diatas maka penulis merumuskan hipotesa utama dalam penelitian ini : “Adanya hubungan yang

signifikan antara dukungan industri dan motivasi mahasiswa praktikan dengan kepuasan terhadap hasil pelaksanaan praktek kerja industri dalam pembelajaran berbasis kerja ”.

Hipotesa khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan industri yang diwujudkan dalam bentuk kerjasama aktif yang diperlukan di tempat kerja dengan kepuasan mahasiswa praktikan dalam melaksanakan praktek kerja di industri.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan mahasiswa praktikan terhadap pelaksanaan praktek kerja industri
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan industri serta motivasi mahasiswa praktikan terhadap kepuasan dalam pelaksanaan praktek kerja di industri

Dukungan industri (X_1) dan motivasi mahasiswa praktikan (X_2) sebagai variabel independen, serta kepuasan terhadap pelaksanaan praktek kerja industri (Y) sebagai variabel dependen, merupakan variable-variabel yang secara teoritis diduga memiliki hubungan yang positif. Hubungan positif antara variable-variabel tersebut merupakan kerangka pemikiran yang dijadikan landasan berpikir ilmiah dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1. Diagram hubungan variabel

1.7. DEFINISI OPERASIONAL

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas berikut ini dirumuskan beberapa pengertian dan definisi – definisi operasional dari variabel-variabel penelitian.

1.7.1. Dukungan Industri

Dukungan industri dalam hal ini bukan hanya sebatas pada persyaratan administrasi saja akan tetapi yang dimaksud dengan dukungan kerjasama ini adalah lebih operasional dalam menjadikan tempat kerja (*workplace*) sebagai *teaching facility* yang dapat menghasilkan pengetahuan melalui kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa:

" A basic assumption of work based learning is that knowledge is generated through work." (David Boud dan Nicky Solomon 2001:36).

Semua tempat kerja merupakan tempat yang potensi untuk menghasilkan pengetahuan yang selama ini tidak diperoleh melalui perkuliahan. Pengetahuan yang dihasilkan sangat tergantung dari karakteristik tempat kerja. Setiap tempat kerja akan menghasilkan pengetahuan yang berbeda dengan yang diperoleh



di tempat kerja yang lain, sangat tergantung pada pekerjaan yang diharapkan produktifitas yang khusus, seperti apa tempat kerja yang seseorang dalam melakukan pekerjaan. Lebih jelas lagi apa yang perlu dikembangkan dalam bentuk dukungan kerjasama dengan industri, mengacu pada peran industri sebagai berikut ini:

The enterprise as well as the extent to which:

- *Work follows standard patterns and routines;*
- *The organization understands and represents its own knowledge*
- *Employees are given scope to exercise initiative to transform the nature of their work and that of others;*
- *There is freedom to pursue goals beyond those required for current work output. (David Boud dan Nicky Solomon 2001:37).*

Selanjutnya praktek di lingkungan kerja merupakan kegiatan dalam situasi kerja yang sesungguhnya dimana mahasiswa praktikan belajar dalam lingkungan nyata, bekerjasama dan mendapat bimbingan dari para karyawan, menggunakan bahan dan peralatan kerja yang berlaku di lingkungan kerja, mengikuti prosedur dan menghasilkan produk sesuai dengan standar kerja.

Peran industri direkomendasi sebagai lingkungan belajar dan tempat kerja yang penting. Industri adalah tempat belajar utama bagi teknisi dalam mengembangkan kebiasaan kerja dan kepribadian (*personality*) yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan mempersiapkan kesempatan bagi mahasiswa praktikan dalam mengembangkan keterampilan kerja dasar sebagaimana kemampuan yang yang diperlukan di tempat kerja yang memberikan keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Semua aspek yang terkait dalam pengembangan keterampilan di tempat kerja melalui pelaksanaan tugas-tugas praktek kerja industri, perlu ada dukungan

kerjasama dengan industri tempat praktek yang dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa praktikan melakukan tugas praktek kerja yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan di tempat kerja (*workplace competencies*). Sebagai dukungan industri dalam pelaksanaan praktek kerja dapat diukur melalui partisipasi aktif industri sebagai *teaching facility* yang memudahkan mahasiswa praktikan melakukan kegiatan belajar sambil bekerja, menumbuhkan motivasi belajar, iklim belajar dan iklim kerja yang terpadu yang kondusif, kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan akademik, bekerja berdasarkan standar bekerja sesuai prosedur kerja.

Kompetensi di tempat kerja yang dimaksudkan adalah sebagai berikut: *Resources, Interpersonal, Information, Systems, Technology*

Variabel dukungan industri sebagai *teaching facility* secara operasional ditandai dengan adanya:

1. Kesempatan dalam menggali dan menguji pengetahuan akademisnya
2. Kesempatan dalam mengaplikasikan pengetahuan akademisnya
3. Mendapatkan bimbingan dalam pelaksanaan praktek kerja
4. Lamanya praktek serta fasilitas pendukung
5. Monitoring dan evaluasi
6. Relevansi (kesesuaian penugasan di tempat praktek kerja dengan program keahlian)

Dukungan kerjasama dengan industri dalam pembelajaran berbasis kerja melalui praktek kerja industri ini diharapkan dapat mengakomodir semua aspek tersebut diatas secara optimal

1.7.2. Motivasi Mahasiswa Praktikan

Menurut Teori Herzberg ada dua faktor yang mendorong seseorang termotivasi yaitu faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*.

Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor *ekstrinsik* yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi seseorang yang terdorong secara *intrinsik* akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan dia menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor *hygienis* terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan.

Telah dikemukakan sebelumnya juga bahwa *Motivation factor/intrinsic factor* merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih

memungkinkan seseorang untuk berperforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (*hygienis*)

Dalam penelitian ini variable motivasi lebih ditekankan pada pada motivasi intrinsic yang ditekankan pada tugas pekerjaan yang dikerjakan mahasiswa praktikan yang dapat memberikan dorongan semangat untuk mencapai prestasi serta peluang untuk maju melalui pelaksanaan praktek kerja di industri yang di tandai dengan:

1. Ketekunan dalam melakukan praktek kerja (kehadiran di tempat kerja, mengikuti kegiatan praktek kerja, belajar dari sumber sumber terkait, tekun dalam bekerja)
2. Ulet dalam menghadapi kesulitan (sikap terhadap kesulitan, usaha mengatasi kesulitan)
3. Minat dan ketajaman perhatian dalam melakukan praktek kerja (kebiasaan dalam mengikuti praktek kerja, semangat dalam mengikuti praktek kerja)
4. Berprestasi dalam melakukan praktek kerja (keinginan untuk berprestasi, kualifikasi hasil, keberhasilan menyelesaikan tugas, sanggup bekerja keras, terampil dalam bekerja)
5. Mandiri dalam melakukan praktek kerja (penyelesaian tugas, menggunakan kesempatan diluar jam praktek kerja).

1.7.3. Kepuasan dalam Pelaksanaan Praktek Kerja Industri

Kepuasan kerja adalah merupakan faktor dari dalam diri seseorang yang merupakan kepuasan individu yang menyebabkan seseorang bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan

menghentikan prilakunya. Semangat bekerja akan semakin tinggi jika kebutuhan dan kepuasan meningkat. Atau dengan kata lain semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

Motivasi dan kepuasan merupakan dua hal yang berbeda dimana: "motivasi mengacu pada dorongan dan upaya untuk memuaskan suatu keinginan atau tujuan. Kepuasan mengacu pada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhi suatu keinginan". (Gunawan Hutauruk, 1989:117) dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan kearah pencapaian suatu hasil. Hasil merupakan ukuran motivasi. Atau dengan kata lain untuk mendapatkan hasil yang tinggi diperlukan dorongan atau motivasi yang tinggi juga. Sedangkan kepuasan merupakan hasil yang telah dicapai atau dialami. Ukuran kepuasan adalah hasil yang telah dicapai atau yang dialami. Jika hasil yang dicapai rendah, maka tingkat kepuasan juga akan rendah.

Menurut Tiffin dalam Panji Anoraga (1998:82) menjelaskan bahwa: "Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan".

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan suatu sikap seseorang terhadap apa yang telah dialaminya atau dengan kata lain bahwa ukuran kepuasan mahasiswa dalam melaksanakan praktek kerja di Industri ditandai dengan sikap mahasiswa praktikan terhadap apa yang telah dialaminya selama melaksanakan praktek kerja di tempat kerja yang meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (kepuasan terhadap penugasan, kepuasan dalam penyelesaian tugas.kepuasan terhadap hasil pekerjaan)

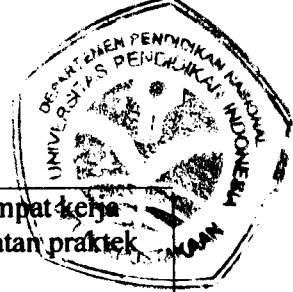
2. Situasi kerja (situasi kerja di tempat kerja, kepuasan terhadap fasilitas yang ada).
3. Kerja sama (kerjasama dalam pelaksanaan tugas kepuasan dalam pembimbingan).

1.8. PENJABARAN KONSEP TEORITIS KE DALAM KONSEP OPERASIONAL

Adapun penjabaran konsep teori kedalam konsep operasional dideskripsikan pada tabel sebagai berikut:

**TABEL 1.1
PENJELASAN VARIABEL DALAM KONSEP
TEORITIS DAN OPERASIONAL**

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Operasional
Dukungan industri	Sebagai teaching facility yang memberikan dukungan dalam: <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan kegiatan belajar sambil bekerja, 2. Kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan akademik, 3. Menumbuhkan motivasi belajar, 4. Iklim belajar dan iklim kerja yang terpadu yang kondusif, 5. Bekerja berdasarkan standar bekerja sesuai prosedur kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan dalam menggali dan menguji pengetahuan di tempat kerja 2. Kesempatan dalam mengaplikasikan pengetahuan di tempat kerja 3. Mendapatkan bimbingan dalam pelaksanaan praktek kerja 4. Lamanya praktek serta fasilitas pendukung 5. Kondisi di tempat kerja 6. Monitoring dan evaluasi 7. Relevansi (kesesuaian penugasan di tempat praktek kerja dengan program keahlian)



<p>Motivasi mahasiswa praktikan dalam pelaksanaan praktek kerja di industri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketekunan dalam melakukan praktek kerja 2. Ulet dalam menghadapi kesulitan 3. Minat dan ketajaman perhatian dalam melakukan praktek kerja 4. Berprestasi dalam melakukan praktek kerja 5. Mandiri dalam melakukan praktek kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Kehadiran di tempat kerja 1.2. Mengikuti kegiatan praktek kerja 1.3. Belajar dari sumber sumber terkait 1.4. Tekun dalam bekerja 2.1. Sikap terhadap kesulitan 2.2. Usaha mengatasi kesulitan 3.1. Kebiasaan dalam mengikuti praktek kerja 3.2. Semangat dalam mengikuti praktek kerja 4.1. Keinginan untuk berprestasi 4.2. Kualifikasi hasil 4.3. Keberhasilan menyelesaikan tugas 4.4. Sanggup bekerja keras 4.5. Terampil dalam bekerja 5.1. Penyelesaian tugas 5.2. Menggunakan kesempatan diluar jam praktek kerja.
<p>Kepuasan dalam pelaksanaan praktek kerja industri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Situasi kerja 3. Kerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Kepuasan terhadap penugasan 1.2. Kepuasan dalam penyelesaian tugas 1.3. kepuasan terhadap hasil pekerjaan 2.1. Situasi kerja di tempat kerja 2.2. Kepuasan terhadap fasilitas yang ada 3.1. Kerjasama dalam pelaksanaan tugas 3.2. Kepuasan dalam pembimbingan

