

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peradaban umat manusia di seluruh dunia berubah begitu cepat. Tak hanya diakibatkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat sejak abad ke-20; tetapi perubahan tersebut juga dipengaruhi oleh pandemi Covid 19, ancaman perubahan iklim yang berpotensi menyebabkan krisis kehidupan di masa mendatang, bahkan sampai gejolak politik dan konflik yang terjadi di seluruh dunia. Perubahan demi perubahan tersebut tentunya berakibat pada meningkatnya kebutuhan akan tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengetahuan dan terampil pada dunia industri maupun negara. Menurut Salleh dan Sulaiman (2015), pertumbuhan ekonomi dan pembangunan berkelanjutan di semua negara dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang tinggi.

Perkembangan dan perubahan peradaban umat manusia yang sangat cepat tersebut, tentunya berpengaruh besar pada dunia industri, khususnya terhadap kebutuhan SDM manusia yang tak hanya berpengetahuan dan terampil, tetapi juga memiliki kecakapan hidup (life skills) sehingga mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan cara bekerja yang bisa terjadi sewaktu-waktu. Misalnya, pada masa pandemi covid ini mendadak banyak perusahaan yang menerapkan sistem bekerja di rumah (work for home), yang tentunya juga akan mengubah kinerja dan budaya organisasi suatu perusahaan. Pengelolaan SDM saat ini menghadapi perubahan yang sangat mendadak akibat pandemi Covid- 19, seperti adanya pembatasan sosial berskala besar atau semi lockdown di beberapa daerah yang menyebabkan pembatasan aktivitas. Kondisi keterbatasan yang ada dalam jangka panjang tentunya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi (Widaningsih et al., 2020).

Perubahan sistem kerja dan cara bekerja pada dunia industri, serta meningkatnya kebutuhan akan SDM manusia yang berpengetahuan, terampil

dan memiliki life skills yang bagus, tentunya juga akan berpengaruh pada dunia pendidikan. Sebab salah satu tujuan utama pendidikan adalah mendidik siswa-siswi menjadi tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil dan memiliki life skills sebagai bekal baginya kelak saat bekerja maupun mengembangkan karir atau bisnis. Karena itu, sistem pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu sistem pendidikan yang diharapkan mampu melahirkan tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan SDM dengan kualifikasi teknis tersebut. Menurut Salleh dan Sulaiman (2015), untuk mempertahankan dan meningkatkan persaingan yang sehat terutama di antara industri, tenaga kerja berpengetahuan dan terampil merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan setiap negara maju.

Namun dunia industri masih meragukan kompetensi, keahlian dan kesiapan kerja para lulusan SMK. Hal ini terbukti dari data Badan Pusat Statistik (BPS) yang mengungkapkan bahwa pada tahun 2017 penyumbang terbesar angka pengangguran di Indonesia berasal dari lulusan SMK, yaitu sebesar 11,41 persen. Lulusan SMK belum sepenuhnya diakui oleh pasar tenaga kerja untuk menerapkan ilmu yang didapat dari sekolah atau dengan kata lain kesiapan lulusan SMK masih diragukan oleh pasar tenaga kerja (Yuliani & Yuniarsih, 2019).

Karena itu, perlu adanya upaya dari pemerintah, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud-ristek), maupun para guru SMK untuk mengevaluasi efektifitas kurikulum pendidikan SMK supaya mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM lulusan SMK. Jika dunia pendidikan kurang berhasil dalam mendidik siswa menjadi tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil dan memiliki life skills yang bagus, maka kondisi ini akan berpengaruh pada tingginya angka pengangguran terbuka di Indonesia. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2022 sebesar 5,83 persen, turun sebesar 0,43 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2022). Namun dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pengangguran tersebut masih relatif tinggi yaitu sebesar 8,75 juta orang, meskipun telah berkurang 0,35 juta orang, dibandingkan pada Februari 2021.

**Tabel 1.1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja,  
Februari 2020 – Februari 2022**

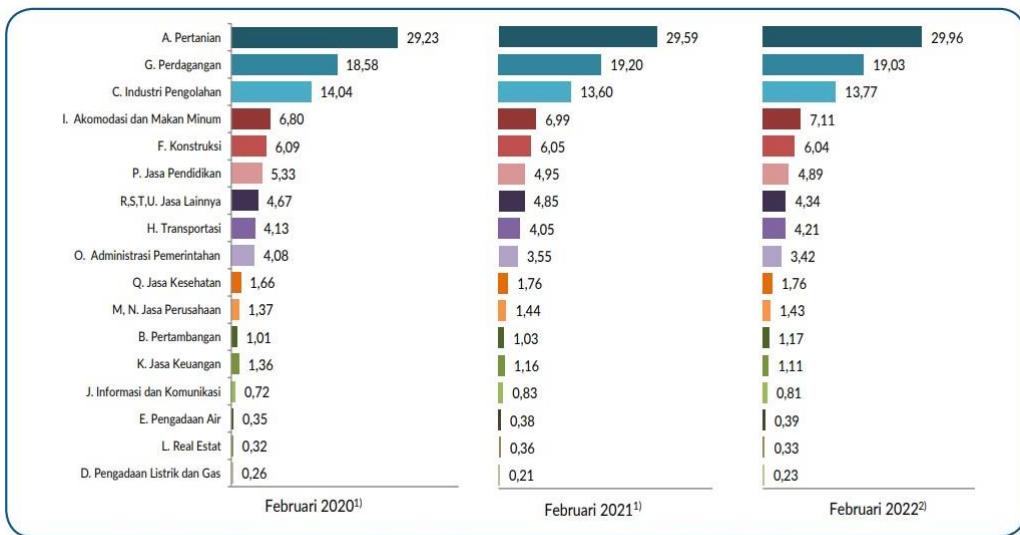
| Status Keadaan Ketenagakerjaan            | Februari 2020 <sup>1)</sup> | Februari 2021 <sup>1)</sup> | Februari 2022 <sup>2)</sup> | Perubahan Feb 2020–Feb 2021 |        | Perubahan Feb 2021–Feb 2022 |        |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|-----------------------------|--------|
|   | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | juta orang                  | persen | juta orang                  | persen |
| (1)                                       | (2)                         | (3)                         | (4)                         | (5)                         | (6)    | (7)                         | (8)    |
| Penduduk Usia Kerja (PUK)                 | 202,60                      | 205,36                      | 208,54                      | 2,76                        | 1,36   | 3,18                        | 1,55   |
| Angkatan Kerja                            | 140,22                      | 139,81                      | 144,01                      | -0,41                       | -0,29  | 4,20                        | 3,00   |
| - Bekerja                                 | 133,29                      | 131,06                      | 135,61                      | -2,23                       | -1,67  | 4,55                        | 3,47   |
| - Pengangguran                            | 6,93                        | 8,75                        | 8,40                        | 1,82                        | 26,26  | -0,35                       | -4,00  |
| Bukan Angkatan Kerja                      | 62,38                       | 65,55                       | 64,53                       | 3,17                        | 5,08   | -1,02                       | -1,56  |
|   | persen                      | persen                      | persen                      | persen poin                 |        | persen poin                 |        |
| Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) | 69,21                       | 68,08                       | 69,06                       | -1,13                       |        | 0,98                        |        |
| - Laki-Laki                               | 83,94                       | 82,14                       | 83,65                       | -1,80                       |        | 1,51                        |        |
| - Perempuan                               | 54,48                       | 54,03                       | 54,27                       | -0,45                       |        | 0,24                        |        |

Keterangan: <sup>1)</sup> Penghitungan dengan menggunakan penimbang proyeksi penduduk hasil SUPAS 2015

<sup>2)</sup> Penghitungan dengan menggunakan penimbang proyeksi penduduk interim

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2022)

Tingginya angka pengangguran tidak terlepas dari perkembangan lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia. Berdasarkan hasil Sakernas Februari 2022, tiga lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan yaitu sebesar 29,96 persen; Perdagangan Besar dan Eceran sebesar 19,03 persen; dan Industri Pengolahan sebesar 13,77 persen. Pola lapangan pekerjaan dalam menyerap tenaga kerja ini masih sama dengan Februari 2021. Sedangkan persentase lapangan pekerjaan utama yang mengalami peningkatan terbesar adalah Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,37 persen poin); Industri Pengolahan (0,17 persen poin); dan Transportasi dan Pergudangan (0,16 persen poin). Sementara tiga lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan persentase terbesar adalah Jasa Lainnya (0,51 persen poin); Perdagangan Besar dan Eceran (0,17 persen poin); dan Administrasi Pemerintahan (0,13 persen poin) (Badan Pusat Statistik, 2022).



Keterangan: <sup>1)</sup> Penghitungan dengan menggunakan penimbang proyeksi penduduk hasil SUPAS 2015

<sup>2)</sup> Penghitungan dengan menggunakan penimbang proyeksi penduduk interim

**Gambar 1.1 Presentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, Februari 2020 – Februari 2022**  
**Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2022)**

Berdasarkan gambar 1.1, diketahui bahwa lapangan pekerjaan utama pada bidang Transportasi dan Pergudangan mengalami peningkatan sebesar 0,16 persen poin. Kondisi ini tentunya menjadi angin segar tersendiri bagi dunia pendidikan SMK. Jika lulusan SMK memiliki kemampuan yang memenuhi kriteria dan standar kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh dunia industri di bidang Transportasi dan Pergudangan, maka akan semakin besar peluang bagi lulusan SMK tersebut untuk mendapatkan pekerjaan.

Di sisi lain, perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri Transportasi dan Pergudangan membutuhkan ketersediaan SDM yang berkualitas dan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan. Karena itu, SMK sebagai salah satu institusi yang menyiapkan tenaga kerja, dituntut mampu menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki daya adaptasi dan daya saing yang tinggi. Atas dasar itu, pengembangan kurikulum dalam rangka penyempurnaan pendidikan menengah kejuruan harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan dunia kerja (Sajidan et al., 2018).

Kesiapan kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh SMK lulusan untuk memasuki dunia kerja. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan hal yang sebaliknya di mana banyak pengusaha menemukan bahwa beberapa lulusan tidak memiliki kesiapan kerja untuk kesuksesan jangka panjang (Tentama & Riskiyana, 2020). Karena itu, kerjasama antara SMK dengan dunia industri penting untuk dilakukan.

Salah satunya adalah kerjasama antara PT Yamaha Indonesia Motor Mfg. (PT YIMM) dan SMK Binaan Yamaha yang diharapkan mampu menghasilkan metode pembelajaran dan kurikulum pendidikan yang dapat mendidik dan mempersiapkan siswa-siswi alumni SMK yang siap bekerja secara profesional di jaringan bengkel resmi Yamaha tersebut. Kerjasama tersebut nantinya diharapkan dapat menjamin pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) pada jaringan bengkel resmi Yamaha.

**Tabel 1.2 Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)  
Pada Jaringan Bengkel Resmi Yamaha Tahun 2020**

| AREA                        | JUMLAH<br>TEKNISI | JUMLAH<br>BIKE LIFT | KURANG<br>MAN POWER |
|-----------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| KOD. JAKARTA SELATAN        | 110               | 138                 | 28                  |
| KOD. JAKARTA UTARA          | 98                | 105                 | 7                   |
| KOD. JAKARTA BARAT          | 118               | 163                 | 45                  |
| KOD. JAKARTA TIMUR          | 199               | 244                 | 45                  |
| KOD. JAKARTA PUSAT          | 91                | 96                  | 5                   |
| <b>DDS JAKARTA</b>          | <b>616</b>        | <b>746</b>          | <b>130</b>          |
| KAB. BEKASI                 | 137               | 225                 | 88                  |
| KOD. BEKASI                 | 173               | 313                 | 140                 |
| <b>DDS BEKASI</b>           | <b>310</b>        | <b>538</b>          | <b>228</b>          |
| <b>DDS JAKARTA - BEKASI</b> | <b>926</b>        | <b>1.284</b>        | <b>358</b>          |

**Sumber: PT Yamaha Indonesia Motor Mfg. (PT YIMM)**

Kebutuhan SDM teknisi di jaringan bengkel resmi Yamaha masih cukup besar. Dari data yang peneliti dapatkan (Tabel 1.2), jumlah teknisi yang bekerja di jaringan bengkel resmi Yamaha wilayah Jakarta dan Bekasi sejumlah 926 orang, sedangkan jumlah bike lift sejumlah 1.284 unit, sehingga masih ada kekurangan man power sejumlah 358 orang. Diharapkan kekurangan SDM teknisi tersebut dapat diperoleh dari alumni-alumni SMK Binaan Yamaha.

Alumni SMK yang memiliki kesiapan kerja dan kompetensi sesuai yang dibutuhkan dan diharapkan oleh perusahaan, tentunya sangat membantu PT YIMM dan jaringan bengkel resmi Yamaha dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Langat PC, Ombito EK (2020) yang menemukan staf akademik berbakat membantu dalam pengembangan bakat, membantu memenuhi tenggat waktu, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kompetensi dosen, mengarah pada penelitian dan inovasi dan sangat mempengaruhi kualitas pengajaran dan pengawasan siswa. Kesiapan kerja dan kompetensi yang dimiliki lulusan SMK sangat dipengaruhi oleh kompetensi mengajar dan motivasi guru. Sebab guru merupakan ujung tombak dari berjalannya sistem pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat vital dalam menentukan output dari kualitas hasil pendidikan. Guru memiliki peran dalam menentukan proses pendidikan yang dijalankan yang menjadi inti dari proses pendidikan secara keseluruhan (Lutfiyanto et al., 2020). Guru memiliki peran penting dan sumbangsih besar dalam mendidik dan mempersiapkan siswa-siswa SMK menjadi tenaga-tenaga kerja yang berpengetahuan, terampil dan memiliki kecakapan hidup (life skills), sehingga dapat bekerja secara profesional.

Namun hasil penelitian Tentama & Riskiyana (2020), mengungkapkan bahwa faktor internal lebih memiliki peranan penting dalam pengembangan kesiapan kerja siswa. Menurut Mashigo (2014), faktor individu (internal) yang mempengaruhi kesiapan kerja mencakup atribut (misalnya keterampilan sosial dasar), kompetensi (misalnya motivasi, kepercayaan diri), keterampilan yang dapat dialihkan (misalnya, melek huruf, berhitung, pemecahan masalah, komunikasi, kemampuan beradaptasi, keterampilan kerja tim), kualifikasi dan pencapaian pendidikan. Selain itu, keadaan pribadi yang berhubungan dengan sosial dan rumah tangga individu juga mempengaruhi kesiapan kerja.

Sisi lain, Ozkeser (2018) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja dan kinerja SDM lebih dipengaruhi oleh fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertugas merencanakan dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan individu karyawan. Dalam menghadapi tantangan saat ini, MSDM perlu fokus pada membangun kepedulian karyawan terhadap perusahaan, partisipasi dan pengembangan karyawan, kemitraan eksternal, fleksibilitas, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, kerjasama antar karyawan, kesetaraan, dan kesetaraan, semua tanpa mempengaruhi profitabilitas (Davidescu et al., 2020).

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, seringkali masih ditemui adanya gap antara kompetensi dan kesiapan kerja lulusan SMK Binaan Yamaha dengan tuntutan dan kualifikasi kompetensi SDM Yamaha yang dibutuhkan di bengkel jaringan resmi Yamaha. Gap ini menyebabkan terjadinya turn over manpower yang cukup besar pada jaringan bengkel resmi Yamaha, yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan yang belum cukup, kurangnya kesiapan kerja, pelayanan pada customer yang masih kurang baik, sampai pengalaman kerja yang masih dini. Padahal kebutuhan (demand) atau permintaan SDM pada jaringan bengkel resmi Yamaha bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja, tetapi juga menyangkut soal kualitas dan kompetensi SDM secara personal.

Karena itu, peneliti bermaksud menganalisis pengaruh dan keterkaitan antara 4 variabel, yaitu Kompetensi Mengajar Guru (X1), Motivasi Guru (X2), Lulusan Siap Kerja (Z), dan SDM Yamaha (Y) di jaringan bengkel resmi Yamaha. Peneliti menjadikan Lulusan Siap Kerja sebagai variabel intervening dikarenakan berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, telah terjadi turn over manpower yang cukup besar di bengkel resmi Yamaha, yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi dan kesiapan kerja lulusan SMK. Sedangkan kompetensi mengajar dan motivasi guru memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk kesiapan kerja pada diri lulusan SMK tersebut. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa Lulusan Siap Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi Mengajar dan Motivasi Guru terhadap SDM Yamaha. Penelitian ilmiah yang akan peneliti lakukan berjudul “Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK Pada Bengkel Resmi Yamaha”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini, sebagaimana berikut:

1. Apa faktor penyebab terjadinya *turn over manpower* yang cukup besar pada jaringan bengkel resmi Yamaha?
2. Apakah Kompetensi Mengajar Guru berpengaruh terhadap Lulusan Siap Kerja?
3. Apakah Motivasi Guru berpengaruh terhadap Lulusan Siap Kerja?
4. Apakah Kompetensi Mengajar Guru berpengaruh terhadap SDM Yamaha?
5. Apakah Motivasi Guru berpengaruh terhadap SDM Yamaha?
6. Apakah Lulusan Siap Kerja berpengaruh terhadap SDM Yamaha?
7. Apakah Lulusan Siap Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi Mengajar Guru terhadap SDM Yamaha?
8. Apakah Lulusan Siap Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Guru terhadap terhadap SDM Yamaha?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan dari penelitian yang dilakukan, diantaranya:

1. Untuk menganalisis faktor penyebab terjadinya *turn over manpower* yang cukup besar pada jaringan bengkel resmi Yamaha.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Mengajar Guru terhadap Lulusan Siap Kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Guru terhadap Lulusan Siap Kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Mengajar Guru terhadap SDM Yamaha.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Guru terhadap SDM Yamaha.
6. Untuk menganalisis pengaruh Lulusan Siap Kerja terhadap SDM Yamaha.

7. Untuk menganalisis kemampuan Lulusan Siap Kerja dalam memediasi pengaruh Kompetensi Mengajar Guru terhadap SDM Yamaha.
8. Untuk menganalisis kemampuan Lulusan Siap Kerja dalam memediasi pengaruh Motivasi Guru terhadap terhadap SDM Yamaha.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan konsep Penilaian Kompetensi, khususnya mengenai parameter yang mempengaruhi motivasi kerja yang dampaknya terhadap pemenuhan kebutuhan SDM.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### a. Bagi guru

Guru dapat mengetahui bagaimana cara mengajar yang tepat agar siswa lebih mudah mengerti materi yang diajarkan. Selain itu, guru dapat membentuk suatu lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa agar dapat memperoleh prestasi belajar yang lebih baik.

#### b. Bagi peneliti

Menerapkan pemahaman teoritis yang diperoleh selama di bangku kuliah dalam pembelajaran di dalam kelas dan juga sebagai bahan masukan yang nantinya dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam penelitian.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan batasan dan asumsi, sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti pengaruh kompetensi mengajar dan motivasi guru SMK terhadap kesiapan kerja alumni SMK Binaan Yamaha yang bekerja

di bengkel resmi Yamaha di Jakarta, serta dampaknya pada pemenuhan kebutuhan SDM di bengkel tersebut.

2. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah guru dan alumni SMK Binaan Yamaha yang bekerja di jaringan bengkel resmi Yamaha di Jakarta, serta manajer bengkel resmi tersebut.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tesis ini, sebagai berikut:

- **BAB 1 PENDAHULUAN.**

Pada bab ini berisikan uraian dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

- **BAB 2 LANDASAN TEORI.**

Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini.

- **BAB 3 METODE PENELITIAN.**

Memuat secara rinci metode penelitian, subyek dan obyek penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, jenis dan metode pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan.

- **BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.**

Bab ini memuat analisa pembahasan pengaruh kompetensi mengajar dan motivasi guru terhadap Lulusan Siap Kerja dan dampaknya pada SDM Yamaha di jaringan bengkel resmi Yamaha Jakarta.

- **BAB 5 PENUTUP.**

Bab ini berisikan kesimpulan, saran dan implikasi penelitian.