

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai andil besar dalam meningkatkan pembangunan suatu bangsa. Perkembangan yang terjadi dalam berbagai sektor mengharuskan sumber daya manusia untuk dapat bersaing dalam skala nasional maupun internasional. Sumber daya manusia yang dibutuhkan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi (Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa), yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

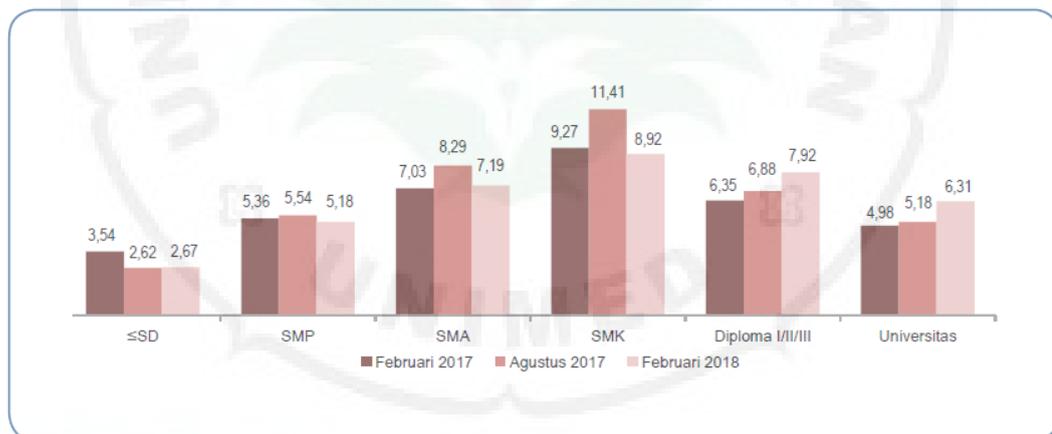
Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Menurut Handoko (2017:141) salah satu tujuan dan strategi perusahaan adalah mengembangkan kemampuan teknologi, manajerial, dan profesionalisme dari sumber daya manusia, serta peningkatan produktivitas

dengan meningkatkan *value-added contents* dari produk dan atau jasa lebih cepat dari pesaing-pesaingnya. International Labour Organization (2017:4) menyebutkan bahwa peningkatan ketenagakerjaan tanpa peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat mengakibatkan pemiskinan angkatan kerja karena upah yang stagnan. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai, tetapi tanpa dukungan tenaga kerja yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Dewasa ini mulai muncul kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi masih harus menghadapi banyak kesulitan dalam pelaksanaan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Herison (2017:773) terdapat beberapa hal yang merupakan penyebab terjadinya kesulitan tersebut. Pertama, tingkat pendidikan rata-rata pekerja sektor konstruksi dibandingkan banyak sektor lainnya. Kedua, tidak tetapnya jumlah tenaga kerja yang digunakan karena kebutuhan tenaga kerja berubah-ubah. Ketiga, adanya alasan-alasan subyektif dan obyektif yang membatasi partisipasi pekerja. Alasan subyektif yaitu karakteristik dari prosedur produksi, bahan, dan teknologi yang tidak memberikan banyak kesempatan bagi pekerja untuk membuat keputusan. Alasan obyektif adalah pandangan manajemen bahwa mesin dan manual kerja lebih penting daripada pekerja. Keempat, sistem subkontrak yang banyak diterapkan dalam industri konstruksi menyebabkan tidak

ada pihak yang mengambil tanggung jawab untuk melakukan pelatihan dan pengembangan pekerja.

Pendidikan kejuruan dan pendidikan vokasi merupakan jenis pendidikan yang secara khusus mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja setelah menyelesaikan studinya dengan memberikan keahlian tertentu. Namun hasil penelitian Badan Pusat Statistik sepanjang tahun 2017-2018 menunjukkan bahwa terdapat jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang tinggi untuk lulusan pendidikan kejuruan dan vokasi, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:



Gambar 1.1 Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2017-2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa lulusan SMK menduduki jumlah TPT tertinggi pada tahun 2018. Namun, jumlah ini telah mengalami penurunan yang cukup besar dibandingkan bulan Agustus 2017. Sedangkan untuk lulusan Diploma, terlihat adanya masalah yaitu jumlah TPT yang selalu meningkat sepanjang tahun 2017 hingga 2018.

Peningkatan jumlah pengangguran mahasiswa diploma menunjukkan ada sesuatu yang perlu mendapat perhatian pada pendidikan vokasi di perguruan

tinggi. Institusi pendidikan perlu memahami perubahan-perubahan yang terjadi terkait dengan permintaan industri akan tenaga kerja. Salah satu perubahan yang akan terjadi pada sistem pemerintahan sekarang adalah bergesernya sistem monolistik menjadi pluralistik dalam masyarakat. Beberapa tendensi dari perubahan sistem pendidikan vokasi menurut Sutayitno (2010:3) dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perubahan Sistem Pendidikan Vokasi

Saat Ini	Masa Depan
Sistem berorientasi pada pasokan (supply-driven) berdasarkan kebutuhan masyarakat	Sistem berorientasi pada kebutuhan (demand driven) yang ditentukan pasar
Program studi berdasarkan pada kurikulum tetap yang disusun karena kebutuhan nasional (KURNAS)	Program studi disusun berdasarkan kebutuhan industry (CBL) baik local maupun global dan bertanggung jawab kepada pemerintah local dengan komitmen nasional dan global
Sistem manajemen yang terpusat (PP 60)	Sistem manajemen yang terdesentralisasi di mana politeknik berdiri sebagai institusi otonom (PP 61)
Institusi bertanggung jawab penuh pada pemerintah pusat	Institusi bertanggung jawab kepada masyarakat terinstitusi dalam bentuk transparansi pada system majelis wali amanat
Mahasiswa sulit melakukan kompetensi yang berbeda dengan system artikulasi	Banyak system artikulasi dan mudah memperoleh kompetensi lain dengan system modul
Institusi diatur dan didanai oleh pemerintah pusat. Dikti bertindak sebagai provider	Swasembada di bidang dana dan manajemen dengan dana sebgaiian ditanggung oleh pemerintah pusat (block grant). Dikti berubah menjadi facilitator
Kedudukan mahasiswa sebagai anak didik	Kedudukan mahasiswa sebagai partner dalam team-work.

Perubahan sudut pandang mengenai pendidikan vokasi menunjukkan bahwa diperlukan peningkatan kompetensi pada mahasiswa jurusan pendidikan vokasi. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil

yang sesuai dengan tujuan dan sasaran dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam pasal 15 Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program Sarjana. Sesuai dengan pasal 16 UUPT No.12 tahun 2012, pendidikan vokasi adalah pendidikan yang menyiapkan mahasiswa menjadi profesional dengan keterampilan/kemampuan kerja tinggi. Kurikulum pendidikan vokasi disiapkan bersama dengan masyarakat profesi dan organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesinya agar memenuhi syarat kompetensi profesinya.

Menurut Kemenristekdikti (2016:59) pendekatan sistem dalam pembelajaran vokasi dilakukan mulai dari masukan (*input*), proses, *output*, dan *outcome*. Keseluruhan proses dilakukan dengan beberapa kegiatan yang merupakan implementasi pada pendidikan vokasi. Yang dimaksud dengan *input* adalah mahasiswa. Pada tahap proses, dilakukan pelaksanaan pembelajaran vokasi dengan beberapa kegiatan, yaitu: proses belajar mengajar, kurikulum, pelaksanaan magang, dan lainnya. Pada tahapan *ouput* merupakan kelulusan mahasiswa pada jenjang tertentu. Tahapan *outcome* merupakan terjadinya dampak menjadi orang yang sukses, pemimpin masa depan, dan agen perubahan.

Orientasi pengembangan pendidikan vokasi diarahkan kepada program keahlian yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, pengalaman, wawasan, cara-cara berfikir kritis, kemampuan berkomunikasi efektif baik secara oral dan tertulis, berjiwa *entrepreneurship*, mampu mengakses dan menganalisis informasi, memiliki rasa ingin tahu dan mampu berimajinasi, serta memiliki jaringan yang dapat membantu diri mahasiswa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya. Menurut Dikti (2014:10) mahasiswa penggolongan mahasiswa Diploma 3 sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) berada pada level kualifikasi 5, yaitu dikelompokkan dalam jabatan teknisi atau analis. Pada level kualifikasi ini, mahasiswa diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas dengan memilih berbagai metode. Adapun tingkat penguasaan pengetahuan mahasiswa adalah mampu menguasai konsep teoritis bidang pengetahuan dan keterampilan tertentu secara umum.

Menurut Bloom (1956) keterampilan dalam belajar digolongkan kepada ranah psikomotorik. Ranah psikomotor menghubungkan aktivitas motor dengan pendidikan fisik.. Kawasan psikomotor yaitu kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek ketrampilan jasmani. Menurut Davc (1970) klasifikasi tujuan domain psikomotor terbagi lima kategori yaitu:

- 1) Peniruan

Terjadi ketika siswa mengamati suatu gerakan. Mulai memberi respons serupa dengan yang diamati. Mengurangi koordinasi dan kontrol otot-otot saraf. Peniruan ini pada umumnya dalam bentuk global dan tidak sempurna.

2) Manipulasi

Menekankan perkembangan kemampuan mengikuti pengarahannya, penampilan, gerakan-gerakan pilihan yang menetapkan suatu penampilan melalui latihan. Pada tingkat ini siswa menampilkan sesuatu menurut petunjuk-petunjuk tidak hanya meniru tingkah laku saja.

3) Presisi

Memerlukan kecermatan, proporsi dan kepastian yang lebih tinggi dalam penampilan. Respon-respon lebih terkoreksi dan kesalahan-kesalahan dibatasi sampai pada tingkat minimum.

4) Artikulasi

Menekankan koordinasi suatu rangkaian gerakan dengan membuat urutan yang tepat dan mencapai yang diharapkan atau konsistensi internal di antara gerakan-gerakan yang berbeda.

5) Naturalisasi

Menurut tingkah laku yang ditampilkan dengan paling sedikit mengeluarkan energi fisik maupun psikis. Gerakannya dilakukan secara rutin. Pengalamiahan merupakan tingkat kemampuan tertinggi dalam domain psikomotorik.

Kata kerja operasional ranah psikomotor ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kata Kerja Operasional Ranah Psikomotor

Meniru P1	Manipulasi P2	Presisi P3	Artikulasi P4	Naturalisasi P5
Menyalin Mengikuti Mereplikasi Mengulangi Mematuhi	Kembali membuat Membangun Melakukan Melaksanakan Menerapkan	Menunjukkan Melengkapi Menyempurnakan Mengkalibrasi Mengendalikan	Membangun Mengatasi Menggabungkan koordinat Mengintegrasikan Beradaptasi Mengembangkan Merumuskan Memodifikasi	Mendesain Menentukan Mengelola

Adapun keterampilan umum mahasiswa Diploma 3 Teknik Mesin Unimed adalah:

1. Menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas dengan menganalisis data serta metode yang sesuai dan dipilih dari beragam metode yang sudah maupun belum baku dan dengan menganalisis data;
2. Menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur;
3. Memecahkan masalah pekerjaan dengan sifat dan konteks yang sesuai dengan bidang keahlian terapan, didasarkan pada pemikiran logis dan inovatif, dilaksanakan dan bertanggung jawab atas hasilnya secara mandiri;
4. Menyusun laporan tentang hasil dan proses kerja dengan akurat dan sah, mengomunikasikan secara efektif kepada pihak lain yang membutuhkannya;
5. Bertanggungjawab atas pencapaian hasil kerja kelompok;
6. Melakukan supervisi dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggungjawabnya;
7. Melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggungjawabnya, dan mengelola pengembangan kompetensi kerja secara mandiri.

Keterampilan khusus yang harus dimiliki oleh mahasiswa D3 Teknik Mesin Unimed adalah sebagai berikut:

1. Mampu menerapkan pengetahuan matematika, sains alam, dan prinsip-prinsip rekayasa ke dalam prosedur praktek teknikal untuk menyelesaikan masalah rekayasa yang terdefinisi dengan jelas (*well-defined*) pada perancangan dan proses manufaktur komponen, alat bantu produksi (*jig and fixture*), dan peralatan mekanik sederhana;
2. Mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah rekayasa yang terdefinisi dengan jelas (*well-defined*) pada perancangan dan proses manufaktur komponen, alat bantu produksi (*jig and fixture*), dan peralatan mekanik sederhana menggunakan analisis data yang relevan dari *codes*, *database*, dan referensi, serta memilih metode perancangan dan proses manufaktur dengan memperhatikan faktor-faktor ekonomi, kesehatan, keselamatan publik, dan lingkungan;
3. Mampu merancang dan memproduksi komponen, alat bantu produksi (*jig and fixture*), dan peralatan mekanik sederhana yang memenuhi kebutuhan spesifik dengan pertimbangan yang tepat terhadap masalah keamanan dan kesehatan kerja dan lingkungan;
4. Mampu mengoperasikan dan merawat mesin-mesin perkakas (konvensional dan CNC) secara terampil dengan mempertimbangkan faktor K3 (keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja);
5. Mampu melakukan pengujian sifat mekanik (kekuatan tarik dan kekerasan) bahan dan komponen, pengukuran dimensional (meliputi dimensi, kekasaran

permukaan, dan suaian pasangan komponen mekanik) berdasarkan prosedur standar, serta menganalisa dan menginterpretasi hasil pengukuran untuk memenuhi standar fungsi dan kualitas yang ditetapkan;

6. Mampu menggunakan teknologi modern dalam merancang dan memproduksi komponen, alat bantu produksi, dan peralatan mekanik sederhana.

Pendidikan vokasi memiliki empat tujuan utama yaitu: (1) mengembangkan kualitas dasar manusia yang meliputi kualitas daya pikir, daya qolbu, daya fisik; (2) mengembangkan kualitas instrumental/kualitas fungsional, yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga; (3) memperkuat jati diri sebagai bangsa Indonesia; dan (4) menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia (Slamet, 2011:289). Menurut SNPT 2013 standar kelulusan mahasiswa Program diploma tiga adalah: 1) mampu bekerja di bidang keahlian pokok untuk jenis pekerjaan spesifik, baik yang bersifat rutin maupun yang tidak rutin, sesuai dengan persyaratan kerja dan standar mutu; 2) mampu memecahkan masalah pekerjaan dengan sifat dan konteks sesuai bidang keahlian terapananya, berdasarkan pemikiran logis dan inovatif, secara mandiri baik dalam pelaksanaan maupun tanggungjawab pekerjaannya; 3) mampu menyusun laporan atas hasil atau proses kerja dengan akurat dan sah, dan mampu mengkomunikasikannya secara efektif kepada masyarakat pengguna.

Menurut Usman (2008:10) sejumlah 80% masalah mutu pendidikan disebabkan oleh manajemennya. Capaian mutu pendidikan ditentukan optimalisasi sistem manajemen, yang menyangkut optimalisasi fungsi manajemen tersebut. Untuk meningkatkan mutu pendidikan vokasi, salah satunya adalah

dengan memberikan pelatihan yang berkualitas. Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan persiapan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas yang terdapat dalam dunia kerja. Peter (1996:45) menyebutkan bahwa pelatihan adalah tugas atau peran dan kebutuhan untuk melakukan pengulangan latihan hingga bisa melakukan sendiri. Penggunaan istilah pelatihan menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut merupakan usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap individu dalam suatu organisasi.

Pelatihan yang terencana harus dikelola secara terorganisir, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Selanjutnya, Pangaribuan (2010:43) mengemukakan bahwa keempat fungsi manajemen tersebut mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi yang telah dirumuskan, bahkan kegagalan salah satu fungsi manajemen tersebut akan mengakibatkan kegagalan mencapai visi. Leigh (2006:7) mengemukakan bahwa beberapa masalah kinerja anggota organisasi yang membutuhkan pelatihan adalah: (1) kurangnya kemampuan anggota, (2) kurangnya pengetahuan anggota, (3) kurangnya motivasi, (3) masalah perilaku.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan penelitian yaitu: *Pertama*, penelitian oleh Satria Panji Wijayanto (2014) dengan judul *Analisis Kebutuhan Pelatihan K3 di Laboratorium Fakultas Teknik Universitas Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis organisasi dapat melihat dukungan dari pihak manajemen terkait pelaksanaan K3 di laboratorium, Hasil dari analisis pekerjaan dapat melihat bahaya dan risiko dari pekerjaan di

laboratorium. *Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh I Gede Wasi Balawa, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) dengan judul *Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki *Job description* untuk setiap bidang, namun masih terdapat banyak ketidaksesuaian antara *job description* dan *job specification*, sehingga diperlukan adanya pelatihan.

Pelatihan yang diberikan pada pendidikan vokasi harus memenuhi standar kualitas agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, yakni peningkatan kompetensi mahasiswa. Tovey (1994:38) mengemukakan enam dimensi kualitas, yaitu akses untuk pelayanan, relevansi dengan kebutuhan, keefektifan, keadilan, penerimaan sosial, serta efisiensi. Keenam dimensi ini menjadi acuan bagi peningkatan kualitas pelatihan pada institusi pendidikan.

Agar bisa menciptakan sumber keunggulan kompetitif organisasi, pelatihan harus mampu mendukung penciptaan perilaku yang lebih efektif dan efisien. Pelatihan harus mampu meningkatkan kualitas individu, seperti kecakapan, pengetahuan, keahlian dan karakter pegawai. Seringkali ditemukan pelatihan yang tidak efektif, bahkan memberikan buku dan kesempatan untuk mempelajari buku tersebut didapati lebih efektif dibandingkan mengirimkan pegawai tersebut mengikuti pelatihan. Banyak penyebab mengapa pelatihan tidak bisa efektif, menurut Juani Swart dkk (2005) antara lain :

- a. Isi dan desain training tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai
- b. Peserta pelatihan hanya mempunyai waktu terbatas untuk mempraktekkan kemampuan baru yang dibutuhkan

- c. Trainernya kurang berpengalaman dan tidak bisa memfasilitasi pembelajaran yang efektif
- d. Contoh-contoh dalam pelatihan tidak relevan dengan dunia kerja
- e. Ketidakcocokan kualifikasi peserta dengan training yang diadakan.
- f. Setting dalam training terlalu dibuat-buat, sehingga transfer skill baru yang dibutuhkan dalam dunia kerja sulit dilakukan.

Manajemen pelatihan di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Julifan (2015) di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Peningkatan Mutu Pendidikan (BPSDMPK-PMP), ditemukan bahwa pelaksanaan pelatihan belum optimal. Penyebabnya yaitu: (1) program-program pelatihan yang ditawarkan belum didukung oleh analisis kebutuhan karena kurangnya dana untuk melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan, (2) sistem rekrutmen anggota pelatihan belum selektif, (3) perencanaan diklat tidak terprogram dengan baik, (4) metode pelatihan menggunakan metode ceramah, (5) efektivitas diklat belum terukur.

Pembelajaran untuk menghasilkan kompetensi lulusan yang terampil dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan pendidikan pelatihan. Pendidikan pelatihan sangat penting dilakukan dalam pemberian pembekalan terhadap sumber daya manusia untuk peningkatan kompetensi lulusan yang dapat dikembangkan untuk menjawab tantangan pasar kerja revolusi industri 4.0. dan era milenial. Untuk meningkatkan kompetensi lulusan pendidikan vokasi khususnya Diploma Tiga Teknik Mesin yang memiliki

keterampilan dan kesiapan kerja adalah dengan pendidikan pelatihan. Mata kuliah pada Kurikulum KKNi yang diterapkan pada Prodi Teknik Mesin Diploma Tiga Universitas Negeri Medan adalah dengan model pembelajaran terbimbing yang dianggap masih belumlah cukup dalam menyiapkan mahasiswa terampil, maka dengan penerapan pelatihan untuk mata kuliah yang membutuhkan praktik diharapkan dapat menghasilkan lulusan mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin nantinya memiliki keterampilan khusus dalam desain/rancangan sebagai produk akhir dari jurusan Teknik Mesin.

Beberapa tahapan proses yang dilaksanakan dan dipergunakan dalam suatu model pelatihan menurut Sari (2016: 107) adalah: 1) Perencanaan tema program pelatihan, 2) Identifikasi kebutuhan pelatihan, 3) Rancangan identifikasi awal program pelatihan, 4) Perumusan rencana dalam penetapan pemilihan peserta pelatihan, menentukan metode pelatihan, materi serta kurikulum yang dipakai dalam pelatihan, 4) Identifikasi tujuan umum dan khusus jangka panjang dan jangka pendek pelatihan, 5) Implementasi pelatihan dilaksanakan berdasarkan tahapan komponen pelatihan, dan 6) Evaluasi pelatihan.

Analisis kebutuhan (*need assessment*) pelatihan merupakan tahap yang paling awal dalam pengembangan model pelatihan. Tahap ini berguna sebagai dasar bagi keseluruhan upaya pelatihan. Dari tahap inilah seluruh proses pelatihan akan mengalir. Baik tahap pelaksanaan maupun tahap evaluasi sangat bergantung pada tahap ini. Jika penentuan kebutuhan pelatihan tidak akurat, maka arah pelatihan akan menyimpang. Kebutuhan-kebutuhan bagi pelatihan harus diperiksa,

demikian pula sumber daya yang tersedia untuk pelatihan baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

## 1.2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah analisis kebutuhan (*need assessment*) pengembangan model manajemen pelatihan mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed.

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana kondisi aktual pelaksanaan peningkatan kompetensi mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed?
- 1.3.2. Apa saja profil lulusan dan capaian pembelajaran Mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed?
- 1.3.3. Bagaimana peta kebutuhan pengembangan desain model manajemen pelatihan peningkatan kompetensi mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed?

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- 1.4.1. Mengidentifikasi kondisi aktual pelaksanaan peningkatan kompetensi mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed
- 1.4.2. Menganalisis profil lulusan dan capaian pembelajaran Mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed

1.4.3. Merancang peta kebutuhan pengembangan desain model manajemen pelatihan peningkatan kompetensi mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed

#### 1.5. Manfaat

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan demi peningkatan komitmen organisasi guru yang lebih maksimal. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan bahan masukan dalam memberikan umpan balik bagi unsur:

1.5.1. Ketua Prodi Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed, sebagai bahan kajian analisis kebutuhan dalam mengembangkan model pelatihan mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed.

1.5.2. Dosen Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed, sebagai bahan kajian dalam memberikan pelatihan kepada mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed.

1.5.3. Mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed, sebagai bahan refleksi diri dalam mengembangkan kompetensi.

1.5.4. Peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian yang berhubungan dengan pengembangan model manajemen pelatihan mahasiswa Diploma Tiga Teknik Mesin Unimed sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.