

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak nomor 4 didunia. Menurut laporan terbaru dari *Worldometer*, pada tanggal 25 April 2022, jumlah penduduk di Indonesia mencapai 278.752.361 orang. Data ini disusun berdasarkan informasi terkini yang diperoleh dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan dielaborasi oleh *Worldometer*. Sedangkan Pada tanggal 30 Juni 2022, Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengeluarkan data kependudukan untuk semester I tahun 2022, data menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia mencapai 275.361.267 jiwa. Tekait dengan jumlah penduduk yang ada di Indonesia menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan pada Agustus 2022 jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021 (BPS diakses 3 Maret 2023).

Berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada bulan Agustus 2022, tingkat pengangguran terbuka (TPT) tercatat sebesar 5,86 persen. Pengangguran pada Indonesia terbanyak dari asal lulusan Sekolah Menengah kejuruan (SMK). Penduduk menggunakan jenjang pendidikan akhir SMK yang menganggur mencapai 9,42% di Agustus 2022(BPS). Sebagian besar berasal lulusan SMK ingin langsung bekerja, namun tidak terserap pada dunia industri/usaha. Itu disebabkan oleh meningkatnya lulusan SMK yang tidak

diimbangi oleh kesempatan kerja. Untuk itu, para pelajar SMK perlu menerima tambahan pembinaan kecakapan *softskill leadership*, komunikasi, dan kreativitas. Selain itu, lulusan SMK didorong supaya memiliki jiwa wirausaha sebagai akibatnya tidak hanya mencari pekerjaan tetapi justru bisa membentuk lapangan kerja baru di lingkungannya. Selain lulusan SMK, jenjang pendidikan TPT tertinggi berasal dari lulusan SMA (SMA) sebanyak 8,57%. Dikuti jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 5,95%, Universitas 4,80%, Diploma 4,59%, dan jenjang Pendidikan Sekolah Dasar ke bawah sebanyak 3,59%. Jumlah pengangguran secara nasional sebanyak 8,42 juta jiwa pada Agustus 2022. Angka tersebut mencapai 5,85% dari total angkatan kerja nasional yg mencapai 143,73 juta jiwa.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran di Indonesia masih banyak diakibatkan beberapa faktor. Faktor yang sering ditemukan ialah sedikitnya lapangan pekerjaan dan kurangnya *soft skill/kompetensi* yang dimiliki oleh lulusan baru yang mengakibatkan sedikitnya dunia industri yang menerima pekerja lulusan baru dan lebih memilih pekerja yang sudah berpengalaman.

Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merujuk pada atribut yang menjadi dasar seseorang dalam menunjukkan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi juga mencakup karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan. Dari teori yang di kemukakan oleh Spancer, dapat dipahami dalam konteks ini, kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan tugas

atau pekerjaan tertentu. Kemampuan ini didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan tersebut. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dalam menetapkan Standar Kebutuhan Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) harus menggunakan ketentuan-ketentuan yang dapat diukur. Oleh karena itu kebutuhan kompetensi pada perusahaan perlu melakukan pertimbangan dengan sungguh-sungguh yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan.

Dalam dunia kerja, kompetensi memiliki peran penting untuk mengetahui tipe pekerjaan yang sesuai bagi seseorang. Ketika kompetensi seorang karyawan sudah diketahui, perusahaan dapat membantu mengembangkan potensinya melalui pelatihan. Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan juga menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan tersebut mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Tingkat pendidikan juga sangat berpengaruh dalam membentuk kompetensi seseorang, dikarenakan pendidikan berfungsi sebagai tempat mengembangkan kemampuan, membentuk watak, kepribadian agar siswa sebagai pribadi yg bermartabat, mempersiapkan setiap anggota warga untuk dapat mencari nafkah sendiri, menciptakan minat dan talenta seseorang buat kepuasan pribadi dan kepentingan warga umum, membantu melestarikan kebudayaan yang ada di masyarakat menanamkan keterampilan yg diperlukan pada keikutsertaan demokrasi. Pendidikan juga merupakan acuan bagi perusahaan untuk memilih

pekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan tersebut. Biasanya perusahaan akan melihat pekerja dari tingkat pendidikan, keahlian kompetensi agar dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kompetensi didalam pendidikan sendiri telah diatur didalam kurikulum pendidikan.

Menurut Pasal 1 Ayat (19) dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, kurikulum didefinisikan sebagai kumpulan rencana dan pengaturan yang mencakup tujuan, isi, bahan pengajaran, dan metode yang digunakan sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Dalam konteks undang-undang tersebut, kurikulum dalam pendidikan harus direncanakan dengan memuat ketentuan mengenai tujuan pembelajaran, isi pembelajaran, bahan pembelajaran, serta metode pembelajaran yang bertujuan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kurikulum merupakan bagian dari Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang terdiri dari delapan poin, yang mencakup Kompetensi Lulusan yang diharapkan (SKL), ruang lingkup, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, serta kompetensi silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh siswa.

Dengan menggunakan kurikulum ini, kompetensi lulusan yang meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan dapat direncanakan sebelum pembelajaran, dilaksanakan melalui proses pembelajaran, dan dievaluasi melalui penilaian.

Apabila kurikulum direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik, maka lulusan dari institusi pendidikan akan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Sebaliknya, jika kurikulum tidak direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan baik, maka lulusan yang dihasilkan juga akan mengalami

kekurangan. Oleh karena itu, kurikulum harus selalu dievaluasi, ditinjau, diperbaiki, dikembangkan, bahkan mungkin diubah untuk memastikan kesesuaiannya dengan perkembangan dan kebutuhan pendidikan.

Terlepas dari tujuan mulia pendidikan, pada kenyataannya angka pengangguran masih tinggi dan penyumbang pengangguran terbanyak ialah lulusan SMK. Angka pengangguran yang tinggi di Indonesia tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan pekerjaan atau rendahnya daya serap tenaga kerja, tetapi juga karena terdapat kesenjangan antara kompetensi yang diajarkan dalam pendidikan dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia industri.

Hal itu membuat pemerintah memberikan pelatihan kerja untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan. Setelah melakukan pelatihan kerja, maka para peserta pelatihan diberikan sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional Bab V pasal 12 ayat 1 yaitu pelatihan kerja hanya dapat diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah yang

telah memiliki tanda daftar atau lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dengan adanya sistem pelatihan kerja, dunia industri lebih mudah dalam menarik atau mengambil karyawan baru sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dengan acuan sertifikat kompetensi kerja. Akan tetapi masih banyak kompetensi yang tidak sesuai dengan perusahaan, dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin pesat. Oleh karena itu pelatihan kerja harus dibuat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan sesuai dengan perkembangan zaman/teknologi.

Untuk mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan didunia industri, penulis melakukan observasi dan juga wawancara pada saat pelaksanaan PKLI (Perogram Kerja Lapangan Industri) terhadap 1 (satu) industri yaitu PT Artha Gita Sejahtera yang merupakan perusahaan yang bergerak pada pembuatan pupuk NPK yang terletak di medan pada tanggal 10 Januari 2022 – 10 Febuari 2022. Hasil dari observasi peneliti terdapat banyak masalah maintenance yang terjadi pada divisi produksi PT Artha Gita Sejahtera Medan seperti tidak berjalanya mesin sampai 2 hari diakibatkan kerusakan yang tidak selesai diperbaiki, penataan gudang hasil produksi yang berantakan hingga pengendalian limbah yang tidak tepat. Hasil observasi tersebut juga ditegaskan oleh pembimbing saya PKLI peneliti bahwasanya para karyawan produksi kurang ahli dalam melaksanakan tugasnya termasuk para karyawan baru, padahal mereka semua sudah melakukan training sesuai dengan prosedur perusahaan.

Dari hasil observasi wawancara yang dilakukan bersama pembimbing PKLI, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan lama maupun karyawan baru yang tidak kompeten dalam melakukan pekerjaan. Hal itu membuat peneliti tertarik untuk membuat sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Kebutuhan Kompetensi Divisi Mesin Produksi PT Artha Gita Sejahtera Medan**”, yang di mana nantinya peneliti akan menarik kesimpulan yaitu Kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada divisi mesin produksi di PT Artha Gita Sejahtera, agar dalam pelaksanaan training atau pelatihan lebih terstruktur dan terarah untuk meningkatkan dan menjaga kualitas produksi di PT Artha Gita Sejahtera Medan pada divisi produksi.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari rumusan latar belakang di atas, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kompetensi karyawan baru pada divisi produksi PT Artha Gita Sejahtera Medan
2. Kompetensi yang dimiliki karyawan baru tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi industri.
3. Ketidakmampuan karyawan baru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan divisi mesin produksi.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan kejelasan dan fokus penelitian serta mencapai tujuan penelitian, batasan penelitian ini difokuskan pada kebutuhan kompetensi dalam divisi mesin produksi di PT Artha Gita Sejahtera Medan, berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan alasan yang mendasari pemilihan judul tersebut, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa saja kompetensi yang dibutuhkan dalam divisi produksi di PT Artha Gita Sejahtera Medan?
2. Bagaimana meningkatkan kompetensi karyawan baru pada divisi produksi PT Artha Gita Sejahtera Medan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Menganalisis kompetensi yang dibutuhkan dalam divisi mesin produksi PT Artha Gita Sejahtera Medan.
2. Memberikan solusi atau rekomendasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan baru pada divisi mesin produksi PT Artha Gita Sejahtera

Medan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi dalam meningkatkan kompetensi serta pendidikan masyarakat. Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa di perusahaan lain.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) bidang mesin produksi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada institusi pendidikan agar dapat meningkatkan pengalaman kompetensi siswa maupun mahasiswa sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI).

b. Bagi Peneliti

Menyediakan solusi dan rekomendasi dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan baru. Penelitian ini akan memberikan panduan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kompetensi karyawan baru, baik melalui pelatihan, pengembangan, atau strategi pengelolaan sumber daya manusia lainnya.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi jawaban bagi perusahaan tentang kurangnya kompetensi karyawan baru sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan.