

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi, berdampak sangat ketatnya persaingan, dan cepatnya terjadi perubahan lingkungan usaha. Pesatnya perkembangan teknologi telah mengakibatkan cepat usangnya fasilitas produksi, semakin singkatnya masa edar produk, serta semakin rendahnya margin keuntungan. Persaingan antar industri semakin ketat dalam menghasilkan produksi yang lebih efektif dan efisien. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi dan ketatnya persaingan, perlu diimbangi dengan kualitas SDM untuk mengantisipasi terjadi perubahan lingkungan usaha.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam ketatnya persaingan, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Ada dua hal penting menyangkut kondisi SDM Indonesia, yaitu: 1) adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja; 2) tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi (<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0306/13/opi01.html>).

Kemitraan (*partnership*) antara pengelola perusahaan (manajer/direksi) dengan *stakeholders* perusahaan menjadi suatu keharusan dalam lingkungan

bisnis yang berubah. Kepedulian *stakeholders* terhadap setiap langkah yang dilakukan oleh setiap unit kerja di perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam dunia industri, *stakeholders* menuntut kemampuan kerja seseorang ditinjau dari kreativitas kerja, disiplin kerja, kecepatan kerja, pengetahuan kerja, dan kualitas pekerjaan.

Kondisi tersebut menuntut kesiapan kerja dalam penguasaan sejumlah kemampuan atau kompetensi kerja yang didukung oleh perilaku kerja yang sistematis dan terencana sehingga mendapat hasil kerja yang maksimal. Kemampuan kerja ini meliputi *hard skill* dan *soft skill* yang merupakan bagian dari kesiapan kerja. *Hard skill* adalah keterampilan yang dapat menghasilkan sesuatu sifatnya nyata (*visible*) dan segera (*immediate*) sehingga mampu untuk menampilkan performa kerja yang maksimal. *Hard skill* meliputi kecakapan akademik dan kecakapan vokasional (kecakapan kejuruan). Sedangkan *soft skill* bersifat tidak nyata (*invisible*) dan tidak segera. Contoh *soft skill* antara lain: kemampuan beradaptasi, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, *conflict resolution* (<http://www.jacindonesia.com/modules.php?op=>).

Dede Rahmat (2004 : 13) berpendapat bahwa kemampuan *hard skill* dan *soft skill* harus dimiliki oleh setiap orang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Gabungan dari kemampuan *hard skill* dan *soft skill* akan menghasilkan tenaga kerja profesional. Setiap industri yang berorientasi untuk mendapatkan laba akan selalu menuntut tenaga kerja profesional yang mampu berkompetisi untuk memenangkan persaingan di pasar.

Stakeholders dari dunia industri harus memiliki kesamaan persepsi tentang manajemen kualitas. Vincent Gaspersz (1997) mengidentifikasi tujuh kategori kebutuhan industri di Indonesia sehingga dapat memenuhi permintaan bisnis dan industri, yaitu : (1) Kemampuan solusi masalah berdasarkan konsep ilmiah; (2) Memiliki keterampilan kelompok (*teamwork*); (3) Mempelajari bagaimana belajar yang efektif; (4) Berorientasi pada peningkatan terus-menerus dengan tidak dibatasi pada target tertentu saja. Setiap target yang tercapai akan terus-menerus ditingkatkan; (5) Membutuhkan pengetahuan terintegrasi antardisiplin ilmu untuk solusi masalah industri yang kompleks; (6) Bekerja adalah suatu proses berinteraksi dengan orang lain dan memproses informasi secara aktif; dan (7) Penggunaan teknologi merupakan bagian integral dari proses belajar untuk solusi masalah industri(http://www.depdknas.go.id/Jurnal/29/penerapan_total_quality_manageme.htm).

Industri jasa boga memiliki potensi pasar yang sangat besar, mengingat makanan merupakan salah satu kebutuhan utama manusia. Oleh karena itu, penyelenggaraan makanan merupakan suatu keharusan, baik di lingkungan keluarga maupun di luar lingkungan keluarga. Penyelenggaraan makanan di luar lingkungan keluarga diperlukan oleh sekelompok konsumen karena berbagai hal tidak dapat makan bersama dengan keluarganya di rumah. Mereka ini memerlukan pelayanan makanan di luar rumah yang diselenggarakan secara khusus untuk mereka, sehingga mereka memanfaatkan industri jasa boga (Sjahmien Moehyi, 1992 : 3).

Salah satu usaha jasa boga yang menjadi penyelenggara makanan adalah industri katering. Untuk itu, industri katering membutuhkan tenaga kerja profesional untuk memenangkan persaingan dengan industri yang sejenis guna mendapatkan pasar yang luas.

Tenaga kerja yang profesional dapat dihasilkan oleh lembaga yang mempersiapkannya, yaitu dunia pendidikan. Salah satu lembaga yang didirikan untuk mempersiapkan tenaga kerja profesional adalah Lembaga Pendidikan Teknik Kejuruan (LPTK). LPTK merupakan lembaga yang bertujuan mempersiapkan tenaga kerja profesional baik sebagai tenaga kependidikan maupun tenaga profesional yang terjun langsung ke industri. Salah satu LPTK yang bertujuan menghasilkan tenaga kerja profesional adalah Jurusan Teknik Boga Universitas Negeri Yogyakarta. LPTK ini didirikan untuk mempersiapkan guru-guru profesional Jurusan Teknik Boga dan tenaga kerja setingkat manajer atau supervisor.

Manajer merupakan orang yang memegang kendali jalannya operasional kerja di suatu perusahaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja satu orang atau lebih dalam suatu organisasi (John R. Schermerhorn, 1997 : 4). Manajer dan supervisor di bidang industri jasa boga harus mempunyai kemampuan profesional dan kesiapan kerja yang matang agar mampu berkompetisi dengan tenaga kerja lainnya. Kemampuan profesional dapat diperoleh dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh LPTK secara maksimal. Disamping itu, dibutuhkan kerjasama antara LPTK dengan pihak industri jasa boga agar terjadi kesesuaian antara pengetahuan dan

keterampilan yang dipersiapkan oleh LPTK dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh pihak industri.

Saat ini, persaingan industri katering di Daerah Istimewa Yogyakarta pada umumnya dan di Kodya Yogyakarta khususnya sudah sangat kompetitif. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya industri katering di Kodya Yogyakarta, baik dalam skala besar maupun kecil. Dengan melihat kenyataan tersebut, sudah sepantasnya apabila pihak industri katering memiliki SDM yang handal, jaringan informasi dan teknologi dalam akses cepat, serta sistem manajemen dalam industri katering.

Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan industri katering meliputi pimpinan dan karyawan. Pimpinan dalam suatu organisasi atau industri lebih dikenal dengan sebutan manajer. Manajer yang efektif akan memanfaatkan sumber daya organisasi sedemikian rupa sehingga membawa hasil kerja yang baik serta memberikan kepuasan bagi mereka yang ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan.

Adanya kesenjangan yang terjadi antara tuntutan kesiapan kerja yang ditetapkan oleh dunia industri dengan materi kurikulum yang diberlakukan oleh pihak LPTK mengharuskan upaya relevansi oleh kedua belah pihak untuk menjembatani perbedaan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan meminta pendapat dari pihak industri tentang materi apa saja yang perlu diberikan oleh LPTK kepada calon tenaga kerja. Selain itu, pihak LPTK perlu melakukan proses evaluasi terhadap materi kurikulum sehingga materi kurikulum yang diberikan LPTK mampu menjawab kebutuhan dunia industri.

Materi yang diberikan oleh LPTK harus melihat tuntutan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh industri. Cara yang dapat dilakukan antara lain dengan mendatangkan pengusaha atau pekerja industri yang berkompeten dibidangnya untuk mengevaluasi isi kurikulum yang diterapkan LPTK atau meminta pendapat dan masukan dari industri tersebut. Pendapat dari *stakeholders* diperlukan sebagai salah satu dasar untuk membenahi isi kurikulum yang diberlakukan oleh LPTK. Melihat pentingnya kesiapan kerja profesional lulusan LPTK yang sesuai dengan tuntutan dunia industri, maka penulis ingin mengetahui Persepsi *Stakeholders* Terhadap Kesiapan Kerja Sebagai Manajer Katering di Kodya Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang maka dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah hal-hal yang mendasari pesatnya perkembangan industri makanan dewasa ini?
2. Bagaimana hubungan kemitraan (*partnership*) antara pengelola perusahaan (manajer/direksi) dengan *stakeholders* perusahaan yang menjadi suatu keharusan dalam lingkungan bisnis yang berubah?
3. Apakah yang menjadi tugas manajer katering?
4. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh manajer katering di Kodya Yogyakarta?

5. Kemampuan seperti apakah yang dituntut oleh industri agar seseorang dapat dijadikan manajer katering?
6. Apakah terdapat hubungan antara *hard skill* dan *soft skill* yang diberikan kepada mahasiswa LPTK dengan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang dibutuhkan oleh industri katering?
7. Apakah ada kesenjangan antara tuntutan industri katering dengan kompetensi yang dimiliki calon tenaga kerja?
8. Sejauhmana upaya relevansi dan evaluasi yang ditempuh oleh LPTK lam menentukan materi kurikulum sesuai dengan tuntutan industri?
9. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi persepsi *stakeholders* terhadap kesiapan kerja sebagai manajer katering di Kodya Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dapat dilihat bahwa masalah-masalah yang muncul dalam penelitian ini cukup banyak dan bervariasi. Pembatasan masalah bertujuan untuk menyederhanakan dan membatasi ruang lingkup penelitian agar lebih mudah dianalisis dan dipahami. Sesuai dengan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada “Persepsi *Stakeholders* Terhadap Kesiapan Kerja yang Dibutuhkan Sebagai Manajer Katering Di Kodya Yogyakarta”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang diatas, maka rumusan masalah dapat diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana kesiapan kerja yang harus dikuasai oleh manajer katering?
2. Bagaimana persepsi *stakeholders* terhadap kesiapan kerja yang dibutuhkan sebagai manajer katering di Kodya Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kesiapan kerja yang harus dikuasai oleh manajer katering.
2. Untuk mengetahui persepsi *stakeholders* terhadap kesiapan kerja yang dibutuhkan sebagai manajer katering di Kodya Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Memberikan masukan dan informasi kepada LPTK Teknik Boga mengenai kompetensi dan *skill* yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja profesional.
2. Memberikan masukan atau informasi kepada pihak LPTK Teknik Boga untuk mengadakan proses relevansi dan evaluasi terhadap materi kurikulum dan program-programnya.

3. Bagi industri, dapat memperoleh tenaga kerja profesional dan berkompeten dibidangnya sesuai dengan yang dibutuhkan.
4. Bagi peneliti, dapat memberikan informasi dan masukan yang diperlukan untuk menjadi tenaga kerja profesional.
5. Bagi peneliti berikutnya, dapat dijadikan motivasi dan dorongan untuk mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik.