

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Industri Manufaktur

a. Pengertian Industri

Pengertian industri secara makro menurut Hasibuan (1994) adalah “semua sektor yang dapat menghasilkan nilai tambah dan secara garis besar dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu industri yang menghasilkan barang dan industri yang menghasilkan jasa”. Pengertian industri secara mikro diartikan sebagai kumpulan perusahaan-perusahaan yang dapat menghasilkan barang-barang yang homogen atau saling dapat mengganti secara erat (Hasibuan, 1994). Pengertian industri dalam Sandy (1985: 148) adalah “usaha untuk memproduksi barang dari bahan baku atau bahan mentah melalui proses penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga satuan yang serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi mungkin”.

Definisi industri menurut Ali (2011) adalah “suatu lokasi/tempat dimana aktivitas produksi akan diselenggarakan”. Industri tidak selalu menghasilkan hasil produk secara nyata (konkrit) akan tetapi industri dapat juga menghasilkan produk yang bersifat abstrak seperti pada industri jasa. Pada industri jasa, produk yang dihasilkan bukanlah produk secara konkrit melainkan produk yang bersifat abstrak yaitu berupa perasaan impas atas apa yang telah mereka keluarkan/bayar (Ali, 2011). Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 Pasal 1 tentang Perindustrian disebutkan bahwa:

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, dan/atau barang setengah jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Ditinjau dari wujud proses produksinya, suatu industri atau pabrik dapat dikelompokkan menjadi 5 jenis yaitu (Ali, 2011):

- 1) Industri Proses (Proses Kimia)
Industri proses biasanya menggunakan proses kimia yaitu suatu sistem produksi yang proses produksinya menggunakan sifat kimia berupa proses-proses kimia seperti reaksi berbagai macam unsur. Contohnya: perusahaan makanan (PT Indofood, Garuda Food, Nestle, dll), industri pupuk (Pupuk Kalimantan Timur, Pupuk Kujang, dll)
- 2) Industri Manufaktur
Proses industri pada industri jenis manufaktur ditandai dengan adanya perubahan bentuk dari input menjadi output. Contohnya: Industri Mebel dan *Furniture* (industri kursi, industri meja,dll), industri garment (industri pakaian)
- 3) Industri Perakitan
Industri perakitan dicirikan dengan adanya proses perakitan yaitu menggabungkan komponen-komponen menjadi produk akhir. Komponen-komponen yang dirakit tidak harus dibuat sendiri tetapi dapat disuplai oleh perusahaan rekanan. Contohnya: Industri Otomotif (PT Astra Honda, PT Toyota Astra, dll), industri elektronik (industri komputer, industri HP, industri TV, dll)
- 4) Industri Transportasi
Industri transportasi dicirikan oleh proses produksi yang lebih mengarah pada penciptaan perpindahan barang atau jasa. Contohnya: PT POS, PT Garuda, PT Damri, industri pertambangan, dll
- 5) Industri Jasa
Proses produksi pada industri jasa dicirikan oleh produk dan layanan yang disediakan tidak dalam bentuk nyata melainkan sesuatu yang abstrak. Produk industri jasa hanya bisa dirasakan berupa informasi, keamanan, kesehatan, penyiapan data informasi yang diperlukan dan lain sebagainya. Contohnya: Bank, Rumah Sakit, Lembaga Pendidikan, dll

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa industri adalah usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang

jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.

b. Pengertian Manufaktur

Manufaktur adalah proses produksi untuk menghasilkan produk-produk fisik. Manufaktur merupakan proses mengubah bahan baku menjadi produk-produk fisik melalui serangkaian kegiatan yang membutuhkan energi yang masing-masing menciptakan perubahan pada karakteristik fisik atau kimia dari bahan tersebut.

Dalam melakukan pengolahan bahan mentah untuk menjadi barang jadi diperlukan sumber daya lain seperti tenaga manusia, mesin–mesin, dan peralatan pendukung. Kegiatan pengolahan ini disebut juga dengan istilah manufaktur, dimana dilakukan dalam skala besar dengan tujuan untuk dijual ke masyarakat luas sehingga mendapat keuntungan. Manufaktur sebagai serangkaian operasi dan kegiatan yang saling berhubungan yang meliputi perancangan (*design*), pemilihan bahan (*material selection*), perencanaan (*planning*), pembuatan (*manufacturing*), penjaminan mutu (*quality assurance*), serta pengelolaan dan pemasaran produk-produk (*management and marketing of product*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manufaktur adalah pengolahan bahan mentah menjadi barang jadi berupa bentuk fisik melalui serangkaian kegiatan menggunakan sumber daya perusahaan. Sumber daya tersebut adalah tenaga manusia, mesin–mesin, dan peralatan pendukung lainnya.

c. Pengertian Industri Manufaktur

Definisi industri manufaktur menurut para ahli adalah industri yang kegiatan utamanya adalah mengubah bahan baku, komponen, atau bagian lainnya menjadi barang jadi yang memenuhi standar spesifikasi. Industri manufaktur pada umumnya mampu memproduksi dalam skala besar. Industri manufaktur adalah industri pengolahan, yaitu suatu usaha yang mengolah atau mengubah bahan mentah menjadi barang jadi ataupun barang setengah jadi yang mempunyai nilai tambah, yang dilakukan secara mekanis dengan mesin, ataupun tanpa menggunakan mesin (BPS: 2008).

Industri manufaktur diartikan sebagai kelompok perusahaan yang melakukan pengolahan bahan mentah menjadi suatu jenis barang jadi yang diproduksi dalam jumlah besar dan dijual ke masyarakat untuk mendapatkan keuntungan. Hampir semua barang-barang yang kita gunakan sehari-hari merupakan hasil dari pengolahan industri manufaktur. Sebuah industri manufaktur tidak hanya berfungsi dalam proses produksi, ada beberapa fungsi lain untuk mendukung terlaksananya seluruh kegiatan dan tujuan industri manufaktur, diantaranya fungsi pemasaran, fungsi administrasi dan umum, dan fungsi keuangan (<http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-industri-manufaktur-dan-contohnya>). Fungsi produksi merupakan kegiatan pokok dari industri manufaktur, tanpa adanya fungsi produksi maka tidak akan ada barang yang dihasilkan yang dapat dijual.

Tabel 1. Data Perusahaan Industri Manufaktur Besar di Kabupaten Cirebon

No.	Nama Industri	Jenis Industri
1.	PT Cirebon Furniture	Industri Meubel/Furniture
2.	PT Samudera Luas Paramacitra	Industri Marine Rubber Fender/ Karet Fender
3.	PT Daiwabo Sheetec Indonesia	Industri Plastik Lembaran
4.	PT Prunabon Global Supplies	Industri Furniture
5.	PT Plumbon Internasional Textile	Industri Benang Katun
6.	PT Arteria Daya Mulia	Industri Jaring Ikan

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon

2. Tenaga Kerja

a. Hakikat Bekerja

Pengertian kerja menurut Brown dalam Anoraga (2006) adalah “penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif”. Definisi kerja dalam Mariah & Sugandi (diakses 27 Maret 2019: 7) adalah sering kali tidak hanya menyangkut apa yang dilakukan seseorang, tetapi juga menyangkut kondisi yang melatar belakangi kerja tersebut, serta penilaian sosial yang diberikikan terhadap kerja tersebut. Sedangkan definisi bekerja adalah melakukan kegiatan/pekerjaan paling sedikit satu jam berturut-turut selama seminggu yang lalu dengan maksud untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan (glosarium bps.go.id).

b. Hakikat Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Bellante & Jackson (1983) dalam Mariah & Sugandi (diakses 27 Maret 2019: 7) disebutkan bahwa “tenaga kerja merupakan bagian dari penduduk pada kelompok umur tertentu yang diikutsertakan dalam proses ekonomi”. Tenaga kerja adalah segala kegiatan manusia baik jasmani maupun rohani yang dicurahkan dalam proses produksi untuk menghasilkan barang dan

jasa maupun faedah suatu barang (Ali, 2011). Menurut Mangkuprawira (2003) dalam Mariah & Sugandi (diakses 27 Maret 2019: 7) mendefinisikan bahwa:

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yaitu unsur produksi yang unik dibanding dengan unsur produksi lainnya karena memiliki unsur kepribadian yang aktif, memiliki emosi, responsif, dan kritis terhadap setiap fenomena yang dihadapinya.

Tenaga kerja manusia dapat diklasifikasikan menurut tingkatannya (kualitasnya) yang terbagi atas (Ali, 2011):

- 1) Tenaga Kerja Terdidik
Yaitu tenaga kerja yang memperoleh pendidikan baik formal maupun non formal. Contohnya: dosen, guru, dokter, dll
- 2) Tenaga Kerja Terlatih
Yaitu tenaga kerja yang memperoleh keahlian berdasarkan pengalaman, pelatihan, atau magang. Contohnya: sopir, teknisi, tukang las, dll
- 3) Tenaga Kerja Tak Terdidik dan Tak Terlatih
Adalah tenaga kerja tidak mempunyai pendidikan dan pelatihan khusus, biasanya lebih mengandalkan pada kekuatan jasmani daripada pemikiran. Contohnya: kuli bangunan, tukang becak, buruh tani, dll

Ciri-ciri tenaga kerja yang dibutuhkan di era globalisasi adalah tenaga kerja yang memiliki daya saing tinggi, berinisiatif, kreatif, percaya diri, bertanggung jawab, mampu bekerjasama, berani mengambil keputusan, memiliki kemampuan solusi masalah berdasarkan konspe ilmiah, berorientasi pada peningkatan terus-menerus, memiliki pengetahuan yang terintegrasi antar disiplin ilmu untuk solusi masalah industri dan memahami penggunaan teknologi sebagai sebagai bagian integral dari proses belajar (Mariah & Sugandi, diakses 27 Maret 2019: 8)

c. Kompetensi Kerja

Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Mariah & Sugandi (diakses 27 Maret 2019: 8) mengemukakan bahwa:

Kompetensi kerja dapat bersumber dari lima jenis sumber yang berbeda yaitu: 1) *Motive*: penggerak; 2) *Traits*: kecepatan bereaksi dan konsistensi merespons berbagai situasi atau informasi; 3) *Self Concept*: gambaran diri pribadi; 4) *Knowledge*: informasi yang diperoleh seseorang pada bidang tertentu; dan 5) *Skill*: kemampuan melaksanakan tugas secara fisik atau secara mental.

Kompetensi menurut Mulyasa (2005: 37) merupakan “perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak”. Gordon dalam Mulyasa (2005) menjelaskan bahwa:

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan (*knowlegde*): kesadaran dalam bidang kognitif; (2) Pemahaman (*understanding*): kesadaran dalam bidang kognitif dan afektif yang dimiliki individu; (3) Kemampuan (*skill*): sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (4) Nilai (*value*): suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; (5) Sikap (*attitude*): perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; (6) Minat (*interest*): kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Hasil kajian yang dilakukan oleh Widarto, dkk (2007) disebutkan bahwa “kesesuaian kompetensi yang diberikan oleh SMK Teknologi dengan yang dibutuhkan dalam dunia kerja terdapat kesenjangan antara apa yang dibekalkan oleh SMK dengan kinerja lulusan di industri”. Kemudian dilihat dari aspek-aspek kompetensi yang berupa *hard skill* dan *soft skill*, kesenjangan aspek *soft skills* lebih besar daripada aspek *hard skill*. Dari hasil kajian tampak bahwa kekurangan lulusan SMK sebagai tenaga kerja baru di industri lebih banyak pada aspek *soft skill* seperti adaptasi, percaya diri, kerjasama tim manajemen diri, kedisiplinan, inisiatif, mental kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan sejenisnya, yang semuanya merupakan karakter spesifik atau budaya kerja yang harus dikuasai peserta didik.

Selain mengajarkan mata pelajaran normatif dan adaptif (teori), SMK juga mengajarkan mata pelajaran produktif. Mata pelajaran produktif merupakan mata pelajaran yang membekali siswa agar mempunyai kompetensi kerja sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku di lembaga maupun dunia industri. Proporsi rata-rata ketiga kelompok mata pelajaran untuk program pendidikan di SMK yaitu, kelompok mata pelajaran normatif 15%, kelompok mata pelajaran adaptif 35%, dan kelompok mata pelajaran produktif 50%. Dari proporsi tersebut terlihat bahwa 85% mata pelajaran yang dipelajari siswa adalah pembentukan kompetensi kejuruan dan kompetensi dasar kejuruan (kompetensi keahlian).

Kelompok mata pelajaran normatif yang bertujuan untuk pembentukan watak (sifat, nilai-nilai, dan karakter) terlihat sangat kurang. Kelompok mata pelajaran normatif bertujuan agar siswa memiliki karakter: 1) Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja; 2) Menghargai keberagaman agama, bangsa, suku, ras, golongan sosial ekonomi, dan budaya dalam tatanan global; 3) Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan sosial; 4) Memahami hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat; 5) Menghargai adanya perbedaan pendapat dan berempati terhadap orang lain; 6) Berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan santun melalui berbagai cara termasuk pemanfaatan teknologi informasi yang mencerminkan harkat dan martabatnya sebagai makhluk Tuhan; 7) Menjaga kebersihan, kesehatan, ketahanan dan kebugaran jasmani dalam kehidupan sesuai dengan tuntunan agama; 8) Memanfaatkan lingkungan sebagai makhluk ciptaan Tuhan secara bertanggung jawab (Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang Mata

Pelajaran Normatif). Pada industri manufaktur, lulusan SMK sebagai operator tidak memerlukan pengetahuan matematika yang tinggi, cukup dengan operasi bilangan riil, trigonometri sederhana, dan dasar-dasar geometri. Penguasaan mata pelajaran adaptif bagi lulusan SMK tidak begitu tinggi, hanya mencakup pengetahuan dasar saja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi lulusan SMK mempunyai beberapa aspek yaitu, pengetahuan dimana peserta didik harus mempunyai kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman yang artinya kesadaran dalam bidang kognitif dan afektif yang dimiliki individu, kemampuan peserta didik yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, nilai atau suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, sikap terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, dan minat seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Menurut Levy & Murnane (2005) dalam Yoo Jeung Joy Nam (2009) disebutkan bahwa “terdapat lima macam kemampuan tenaga kerja yaitu: (1) *non routine manual*; (2) *routine manual*; (3) *routine cognitive*; (4) *expert thinking*; dan (5) *complex communication*”. Dari kemampuan-kemampuan tersebut yang kecenderungannya meningkat (akan selalu dibutuhkan) untuk waktu yang akan datang adalah komunikasi kompleks dan kemampuan berpikir. Tuntutan dunia kerja pada dasarnya membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang tidak hanya mengutamakan keterampilan saja, akan tetapi juga memperhatikan sikap terhadap

dunia kerja seperti tanggung jawab, disiplin, kejujuran, dan lain-lain. Dalam Connor (2000: 42) disebutkan bahwa:

Keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang tenaga kerja di bidang teknik adalah: (1) Memiliki keterampilan teknik yang spesifik; (2) Menguasai keahlian komputer dan teknik informatika; (3) Memiliki berbagai aplikasi keterampilan (*multi skilling*); (4) Memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap teknologi baru secara cepat; (5) Sanggup dan mampu untuk menambah keterampilan selama ia bekerja; (6) Memiliki kemampuan berkomunikasi; (7) Mampu bekerja dalam tim (*Team Working*) dan mampu bekerja secara personal; (8) Memiliki kemampuan berorganisasi dan mengelola manajemen; (9) Mengetahui undang-undang dan lingkungan; (10) Mampu berpikir secara global.

Dalam Wijanarka (2010: 7) disebutkan bahwa:

Keterampilan-keterampilan lain yang sangat diperlukan dalam dunia kerja pada abad 21 (*Partnership for 21st century Skills*, 2009) yaitu: (1) *Learning and innovation skills* (kreatifitas dan inovasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah, komunikasi dan kolaborasi); (2) *Information, media, and technological skills* (menguasai informasi, media, dan teknologi informasi dan komunikasi); dan (3) *Life and career skills* (fleksibel dan adaptif, inisiatif dan mengarahkan diri sendiri, kemampuan sosial dan lintas budaya, produktifitas dan akuntabilitas, dan kepemimpinan dan tanggung jawab).

Kemampuan teknis (*hard skills*) yang handal dan mahir apabila tidak didukung oleh *soft skills* dan karakter kerja yang baik maka menjadi tidak bermakna untuk bekerja di industri. *Soft skill* merupakan unsur-unsur yang ada dalam karakter kerja. Pengetahuan dan sikap yang perlu dimiliki oleh lulusan SMK ketika berada di dunia industri yaitu: 1) semangat kerja; 2) motivasi kerja; 3) kerja keras; 4) keterampilan; 5) sikap kerja dan cara bekerja yang baik; 6) sadar akan peranannya sebagai siswa SMK; 7) kedisiplinan, kejujuran, dan sportifitas; dan 8) kemampuan bekerja sama (Sukardi, 2011).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dunia kerja dan industri membutuhkan lulusan SMK atau tenaga kerja yang mempunyai kreatifitas dan

inovasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah, komunikasi dan kolaborasi, menguasai informasi, media, dan teknologi informasi dan komunikasi, fleksibel dan adaptif, inisiatif dan mengarahkan diri sendiri, kemampuan sosial dan lintas budaya, produktifitas dan akuntabilitas, dan kepemimpinan dan tanggung jawab.

3. Karakter Kerja Industri

a. Pengertian Karakter

Karakter merupakan nilai-nilai yang terpatrit dalam diri seseorang yang dibentuk melalui proses pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan lingkungan hidup menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku seseorang (Koesoma, 2007). Karakter merupakan nilai-nilai yang hidup dalam diri seseorang yang dibentuk melalui proses; pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku seseorang (Kesuma, dkk, 2011). Karakter adalah kelakuan rohaniah, yang nampak dalam keseluruhan sikap dan perilaku, yang dipengaruhi oleh bakat, atau potensi dalam diri dan lingkungan.

Dalam Sukardi (2011: 16) disebutkan bahwa “karakter merupakan ciri khas suatu perilaku yang nampak pada diri seseorang, dari karakter dapat dilihat performa yang nampak seperti dalam bekerja, berbuat, berkarya atau yang sejenisnya”. Karakter menjadi identitas yang dapat mengatasi keseluruhan pengalaman pribadi yang selalu berubah, dan dari kematangan karakter inilah kualitas seorang pribadi diukur. Dengan demikian, karakter juga dapat mewakili ciri khas suatu bangsa. Tuntutan kemampuan yang harus dikuasai oleh peserta didik (yang dalam hal ini termasuk karakter) akan terwujud dalam bentuk

kesatuan perilaku dan sikap hidup yang dimilikinya karena karakter merupakan suatu kualitas pribadi yang terukur.

Karakter memerlukan pendidikan dan pembiasaan yang benar-benar serius, terpola, dan prosesnya perlu dibimbing/didampingi oleh seorang pendidik/instruktur yang benar-benar komit akan tugasnya. Pendidikan karakter adalah suatu penanaman nilai-nilai perilaku (karakter) kepada warga sekolah atau kampus yang meliputi komponen pengetahuan, kesadaran atau kemauan, dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai tersebut (Muslich, 2011). Pembinaan karakter terdiri dari pembangun rasa percaya diri, bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan sampai tuntas, berdisiplin dengan waktu, dan memiliki daya juang yang tinggi (Suwanto, Kristiadi, & Rahayu, 2018: 150).

Indonesia Heritage Foundation merumuskan beberapa bentuk karakter yang harus ada dalam setiap individu bangsa Indonesia di antaranya adalah cinta kepada Allah dan semesta beserta isinya, tanggung jawab, disiplin dan mandiri, jujur, hormat dan santun, kasih sayang, peduli, dan kerja sama, percaya diri, kreatif, kerja keras dan pantang menyerah, keadilan dan kepemimpinan, baik dan rendah hati, toleransi, serta cinta damai dan persatuan. Sementara itu, *character counts* di Amerika mengidentifikasi 6 karakter yang harus dimiliki yaitu, dapat dipercaya (*trustworthiness*), rasa hormat dan perhatian (*respect*), tanggung jawab (*responsibility*), jujur (*fairness*), peduli (*caring*), nasionalis (*citizenship*), ketulusan (*honesty*), berani (*courage*), tekun (*diligence*), dan integritas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakter adalah suatu perilaku yang nampak dari diri seseorang dalam keseluruhan sikap dan perilaku

yang dipengaruhi oleh bakat, atau potensi dalam diri dan lingkungan. Karakter seseorang dapat dibentuk melalui proses pendidikan, pengalaman, percobaan, pengorbanan, dan pengaruh lingkungan, menjadi nilai intrinsik yang melandasi sikap dan perilaku seseorang.

b. Pengertian Karakter Kerja

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakter kerja adalah sikap kerja, metode, dan strategi yang sering dijumpai di dunia industri untuk mencapai suatu tujuan yang mengacu pada sikap, motivasi, dan keterampilan. Jika dibutuhkan sikap profesional dalam bekerja, maka karakter kerja pun menjadi bagian yang ada di dalamnya. Pembinaan karakter kerja berbasis industri pada lulusan sekolah kejuruan adalah salah satu faktor penunjang keterserapan lulusan SMK di dunia kerja dan industri.

Konsep dasar karakter kerja adalah komitmen kerja, etos kerja, apresiasi kerja, pembiasaan bekerja/budaya kerja, dan refleksi diri (Mariah, 2011). Berikut ini adalah penjelasan konsep dasar karakter kerja menurut Mariah (2011):

1. Komitmen kerja ditunjukkan oleh indikator seperti kesediaan menerima aturan kerja, kesepakatan target waktu, kesadaran melaksanakan tugas sesuai aturan (SOP), kesediaan bekerjasama, dan kesediaan melakukan sikap kerja sesuai dengan yang diharapkan.
2. Etos kerja yang ditunjukkan oleh indikator seperti bekerja ikhlas, tuntas, semangat, serius, optimis, dan unggul.
3. Apresiasi kerja ditunjukkan oleh indikator seperti memahami, menghayati, menyenangkan, dan menghargai bidang pekerjaan.
4. Pembiasaan merupakan kegiatan yang dilaksanakan secara terus menerus, sehingga menjadi suatu rutinitas atau perilaku yang membudaya dan menjadi karakter yang baik dalam perilaku kerja. Ditunjukkan oleh indikator seperti sikap kerja 5R, berorientasi pada kualitas, budaya *just in-time*, budaya bekerja jujur, dan bekerjasama.

5. Refleksi merupakan tahap yang menjadikan nilai-nilai sebagai bagian dari pola hidup yang memungkinkan untuk dapat menyadari apa yang telah diperoleh dan dilakukan serta merenungkan apa yang telah dipelajarinya sebagai bagian dari proses belajar itu sendiri.

c. Pengertian Karakter Kerja Industri

Karakter kerja yang diterapkan di dunia industri disebut dengan karakter kerja industri. Dalam Mariah (2011) disebutkan bahwa “karakter kerja berbasis industri yang sering dijumpai di industri manufaktur adalah: 1) *Poka Yoke*; 2) *Line Balancing*; 3) Ergonomi K3; 4) Sikap Kerja 5S; dan 5) *Just In Time* (JIT).

1) *Poka Yoke*

Dalam Hartini & Al Farazi (2010: 99) disebutkan bahwa ”gagasan dasar *Poka Yoke* adalah untuk mendesain proses agar kesalahan tidak mungkin terjadi atau minimal dapat dideteksi atau dikoreksi. *Poka yoke* merupakan metode yang menggunakan sensor, alat lain, atau modifikasi mesin untuk mengetahui kesalahan yang mungkin dilakukan oleh operator atau perakitan. Dalam Nazlina (2005: 2) disebutkan bahwa:

Pelaksanaan konsep *Poka yoke* dilakukan dalam tiga langkah sederhana berikut ini: a) Identifikasi kemungkinan salah yang masih dapat muncul dalam tindakan pencegahan, b) Tentukan sebuah cara untuk mendeteksi sebuah kesalahan atau kegagalan yang ada atau yang akan muncul, c) Identifikasi dan tentukan tindakan spesifik yang dilakukan pada saat kesalahan terdeteksi.

Poka yoke digunakan untuk meminimalisasi adanya kesalahan pada mesin atau operator. Tujuan *poka yoke* adalah merancang proses agar kesalahan dapat dicegah atau dideteksi secepatnya (Hartini & Al Farazi, 2010: 100). Penggunaan metode *poka yoke* diharapkan dapat meningkatkan utilisasi dan tingkat efisiensi mesin, sehingga dapat mengurangi *breakdown* dan produk cacat. Harapannya

keuntungan perusahaan meningkat karena semakin kecilnya biaya *rework* (pengerjaan kembali) yang harus dikeluarkan.

Dapat disimpulkan bahwa *poka yoke* adalah metode yang digunakan di dunia industri dalam upaya mencegah sebuah kesalahan sebelum kesalahan itu terjadi. Dalam hal ini diperlukan *soft skills* seperti teliti, disiplin, percaya diri, kejujuran, dan tanggung jawab.

2) *Line Balancing*

Line balancing adalah suatu analisis yang mencoba melakukan suatu perhitungan keseimbangan hasil produksi dengan membagi beban antar proses secara berimbang sehingga tidak ada proses yang *idle* akibat terlalu lama menunggu kelarnya produk dari proses yang sebelumnya. Tujuan utama dalam menyusun *line balancing* adalah untuk membentuk dan menyeimbangkan beban kerja yang dialokasikan pada tiap-tiap stasiun kerja. Jika tidak dilakukan keseimbangan seperti ini maka akan mengakibatkan ketidakefisienan kerja di beberapa stasiun kerja, dimana antara stasiun kerja yang satu dengan stasiun kerja yang lain memiliki beban kerja yang tidak seimbang. Dalam Siska & Suryanata (2012) disebutkan bahwa:

Pada umumnya merencanakan keseimbangan dalam suatu lintasan produksi meliputi usaha yang bertujuan kondisi optimal, dimana tidak terjadi penghamburan kapasitas. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila:

- a) Lintasan produksi bersifat seimbang, dimana setiap stasiun kerja mendapat tugas yang sama nilainya jika diukur dengan waktu proses,
- b) Stasiun kerja berjumlah minimum,
- c) Jumlah waktu menganggur di setiap kerja sepanjang lintasan produksi minimum.

Dapat disimpulkan bahwa *line balancing* adalah metode yang digunakan di dunia industri dalam upaya menyeimbangkan aliran produksi komponen produk

pada setiap stasiun kerja berdasarkan waktu proses dan kebutuhan. Dalam hal ini diperlukan *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama, tanggung jawab, dan mental kerja yang stabil dan tangguh, karena proses produksi berdasarkan target waktu, kuantitas, dan kualitas yang dijaga ketat terus berjalan secara berkelanjutan.

3) Ergonomi K3

Ergonomi berasal dari dua kata bahasa Yunani yaitu *ergon* dan *nomos*. Ergon berarti kerja, dan nomos berarti aturan, kaidah, atau prinsip. Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari interaksi antara manusia dengan elemen-elemen lain dalam suatu sistem, serta profesi yang mempraktikkan teori, prinsip, data, dan metode dalam perancangan untuk mengoptimalkan sistem agar sesuai dengan kebutuhan, kelemahan, dan keterampilan manusia (Ali, 2011). Menurut Nurmianto (1996) ergonomi adalah “aspek-aspek manusia dalam lingkungan kerjanya yang ditinjau secara anatomi, fisiologi, psikologi, *engineering*, manajemen dan perancang/desain”.

Aplikasi ergonomi secara umum mempunyai tujuan yang hendak dicapai, yaitu menciptakan keadaan fisik dan psikis pekerja yang sehat, dengan mengupayakan rancangan peralatan, fasilitas dan sistem kerja untuk meningkatkan performansi, keamanan dan kepuasan pengguna (Wickens, dkk, 2004). Disamping itu, aplikasi ergonomi juga bertujuan memberi jaminan sosial bagi pekerja selama masih bekerja atau usia produktif maupun ketika memasuki usia paska produktif (Manuaba, 2003). Ergonomi berkaitan dengan kesesuaian antara manusia dan alat-alat teknologi mereka dengan lingkungan. Hal ini

mempertimbangkan kemampuan pengguna dan keterbatasan dalam bekerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas, peralatan, informasi dan lingkungan sesuai dengan masing-masing pengguna. Untuk mengukur kesesuaian antara orang dan teknologi yang digunakan, ergonomis mempertimbangkan antara pekerjaan (aktivitas) yang sedang dilakukan dengan kebutuhan pengguna (Ali, 2011).

Lingkungan yang sesuai dengan anatomi fisiologi pekerja akan memberikan kenyamanan bagi pekerja selama bekerja. Begitu pula dengan perancangan/desain tempat kerja harus disesuaikan dengan pekerja, sehingga penyakit yang dapat timbul akibat kerja bisa dihindari. Dengan adanya keserasian antara manusia dengan lingkungan kerjanya, manusia dapat melaksanakan aktivitasnya dengan optimal, sehat, nyaman dan aman sehingga produktivitas meningkat (Purnomo, 2012a). Dalam Koesmono (2005) disebutkan bahwa:

Efektivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika terjadi kesesuaian antara lingkungan kerja dan pekerjanya sendiri. Hal ini dapat tercipta jika didukung oleh delapan aspek ergonomi antara lain: (1) gizi atau nutrisi dari pekerja industri tersebut; (2) sikap kerja pekerja dalam melakukan proses produksi; (3) pemanfaatan tenaga otot yang dilakukan selama proses produksi; (4) kondisi lingkungan tempat bekerja; (5) kondisi waktu para pekerja dalam bekerja; (6) kondisi informasi di lokasi tempat proses produksi berlangsung; (7) keadaan sosial budaya dari sebuah industri; dan (8) kondisi interaksi antara manusia dengan mesin.

Sikap dan interaksinya terhadap sarana kerja akan menentukan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja (Iqbal, 2005). Sikap kerja harus selalu diupayakan agar terjadinya sikap ergonomi.

Dalam Hasibuan (2003: 188) disebutkan bahwa “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) akan dapat menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang lebih baik”. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing-masing

individu karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja. Dalam Sedarmayanti (2009: 208) disebutkan bahwa:

Sasaran yang hendak dicapai oleh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah: a) Tumbuhnya motivasi untuk bekerja secara aman; b) Terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman, dan menyenangkan; c) Mengurangi tingkat kecelakaan di lingkungan kantor; d) Tumbuhnya kesadaran akan pentingnya makna keselamatan kerja di lingkungan kantor; e) Meningkatnya produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa ergonomi K3 adalah sikap atau perilaku yang diterapkan di dunia industri dalam upaya terciptanya suasana kerja yang efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien. Tujuan ergonomi K3 adalah memberikan kenyamanan, kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal, serta efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam hal ini diperlukan *soft skills* seperti komunikasi, kerjasama, kompetisi yang sehat, dan mawas diri.

4) Sikap Kerja 5S

Kata “5S” berasal dari 5 (lima) kata dalam bahasa Jepang yaitu, *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu*, dan *Shitsuke*. Jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia akan menjadi “5P” Pemilahan, Penataan, Pembersihan, Pembiasaan, dan Pendisiplinan, yang kemudian perusahaan atau organisasi menyebutnya dengan “5R”. Menurut Gasperz dalam Simanjuntak & Hernita (2008) menjelaskan bahwa:

Pengertian 5S atau 5R yaitu,

a) *Seiri* (Ringkas) merupakan penyisihan barang yang tidak diperlukan dengan yang perlu atau menyisihkan dan membuang barang yang tidak perlu di tempat kerja. Contoh pelaksanaan dari *Seiri* (Ringkas) adalah menyiapkan label yang berwarna-warni dalam rangka melakukan pemilahan, melaksanakan inventarisasi barang yang ada dalam tanggung jawabnya ke dalam kategori atau kelompok. Kemudian memberikan label pada barang yang sudah dilakukan pemilahan, dan mengelompokkan barang-barang yang sudah dipilah dan dibutuhkan di area kerja menurut frekuensi pemakaian yang digunakan.

b) *Seiton* (Rapi) merupakan penataan alat-alat kerja yang digunakan dengan rapi dan benar-benar menghilangkan kegiatan mencari agar alat-alat dapat mudah ditemukan dengan cepat. Contoh pelaksanaan dari *Seiton* (Rapi) adalah memasang papan informasi 5S di area kerja, menyiapkan tempat penyimpanan barang, menyiapkan dan menetapkan label untuk tempat penyimpanan barang, dan membuat daftar isi tempat penyimpanan barang.

c) *Seiso* (Resik) adalah memelihara kebersihan tempat kerja agar aktivitas kerja berjalan dengan nyaman dan aman dari penyakit. Contoh pelaksanaan dari *Seiso* (Resik) adalah dengan membuat jadwal serta standart kebersihan di area kerja, menyediakan alat dan sarana kebersihan yang diperlukan, menetapkan tempat penyimpanan alat dan sarana kebersihan sesuai dengan ketentuan 5S, membuat kebiasaan setiap hari untuk meluangkan waktu dipergunakan untuk kebersihan.

d) *Seiketsu* (Rawat) adalah mempertahankan *Seiri*, dan pelaksanaan *Seiketsu* (Rawat) yaitu menjaga kondisi optimal yang sudah dicapai sebelumnya dari *Seiri*, *Seiton*, dan *Seiso* agar dapat berlangsung terus-menerus atau berkelanjutan. Adapun contoh *Seiketsu*, menerapkan sistem kendali visual, menyediakan sarana penerapan sumbang saran di area tanggung jawab 5S.

e) *Shitsuke* (Rajin) merupakan suatu pendisiplinan dan benar-benar menjadi kebiasaan, sehingga pekerja terbiasa menaati peraturan dan diadakan penyuluhan terhadap pekerja untuk bekerja secara professional. Contoh dari penerapan *Shitsuke* (Rajin) adalah mematuhi disiplin dalam memakai atribut kerja dan tepat waktu, memberikan keteladanan kepada personil lain terhadap penerapan 5S, memberikan saran-saran perbaikan dan melaksanakan perbaikan berkesinambungan di area kerja.

Menurut Parril & Rossinski dalam Rinta (2008) disebutkan bahwa “5S merupakan pendekatan sistematis yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk membantu perusahaan menghadapi ekonomi global sekarang ini dan untuk mencapai target perusahaan dengan mengurangi pemborosan”. Program 5S adalah

sebuah program yang mengatur kondisi sistem kerja menjadi lebih terorganisir. Program ini berlandaskan dari kemauan atau komitmen yang tinggi untuk mengadakan pemilahan, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi dan memelihara kebiasaan di tempat kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam Kartika & Hastuti (diakses 31 Maret 2019) disebutkan bahwa:

Program 5S dapat lebih mudah dipahami melalui prinsip 5S sebagai berikut:

- a) *Seiri* (ringkas): menyingkirkan barang-barang yang tidak diperlukan dari tempat kerja
- b) *Seiton* (rapi): ada tempat tertentu untuk tiap barang, tidak ada yang tercecer
- c) *Seiso* (resik): membersihkan segala sesuatunya
- d) *Seiketsu* (rawat): melestarikan kondisi yang sudah ringkas-rapi-bersih di tempat kerja
- e) *Shitsuke* (rajin): menjaga tempat kerja agar tetap stabil merupakan proses yang terus-menerus dari peningkatan berkesinambungan

Pelaksanaan program 5S diharapkan dapat menciptakan efektivitas kerja yang lebih baik guna mendukung proses produksi, dan berusaha mengurangi atau menghilangkan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah pada produksi.

Dalam Wibowo & Effendy (2008) menyatakan bahwa:

Melaksanakan program 5S diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum kepada perusahaan. Berikut beberapa manfaat 5S yang dapat diperoleh perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaannya yaitu: (1) Membantu karyawan agar memiliki disiplin pribadi; (2) Menghilangkan pemborosan; (3) Menunjukkan berbagai kewajaran, seperti produksi, gagal fungsi, dan persediaan berlebih; (4) Membuat masalah kualitas menjadi jelas; (5) Mengurangi gerak kerja yang tidak bernilai tambah; (6) Meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi biaya produksi; (7) Kemudahan identifikasi barang; (8) Penggunaan alat kerja secara benar; (9) Memperlancar waktu proses; (10) Menghilangkan kerancuan dan ketidak pastian; (11) Kemampuan konsentrasi kerja yang baik; (12) Aliran transportasi internal yang lebih baik; (13) *Higher productivity*; (14) *Lower defect*; (15) Tempat yang nyaman dan aman untuk bekerja; (16) Mempersingkat waktu pencarian barang.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja 5S adalah sikap atau perilaku yang diterapkan di dunia industri yang berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja dan menciptakan kondisi tempat kerja yang baik, aman, dan nyaman dengan sasaran umum untuk melindungi dan mengamankan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik berupa manusia maupun alat produksi lainnya. Sedangkan tujuan utamanya adalah meningkatkan produktivitas kinerja, keselamatan, kesehatan kerja, dan kepuasan konsumen. Dalam hal ini diperlukan *soft skills* seperti disiplin, tanggung jawab, dan patuh pada aturan.

5) *Just In Time* (JIT)

Dalam perusahaan manufaktur, proses produksi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan proses produksi yang efisien untuk dapat menekan biaya produksi. Proses produksi yang efisien akan tercapai apabila dapat mengurangi atau mengeliminasi kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah (*non value added activities*). Dalam Suwardi (2009) dikatakan bahwa:

Salah satu cara yang terbaik bagi perusahaan agar dapat mengeliminasi *non value added activities* guna mencapai suatu proses yang efisien, yaitu dengan menerapkan proses produksi dengan sistem penyimpanan bahan baku dengan metode *Just In Time* (JIT).

Menurut Ali (2011) *Just In Time* (JIT) adalah “suatu keseluruhan filosofi operasi manajemen dimana segenap sumber daya, termasuk bahan baku dan suku cadang, personalia, dan fasilitas dipakai sebatas dibutuhkan”. JIT merupakan suatu filosofi bisnis untuk mengeliminasi pemborosan dengan mengurangi waktu penyimpanan bahan baku dalam suatu proses produksi yang termasuk dalam *non value added activities*. Dalam Gaspertz (2001: 37) disebutkan bahwa:

Konsep dasar sistem produksi tepat waktu (*Just In Time* = JIT) adalah memproduksi *out-put* yang diperlukan, pada waktu dibutuhkan oleh pelanggan, dalam jumlah sesuai kebutuhan pelanggan, pada setiap tahap proses dalam sistem produksi, dengan cara yang paling ekonomis atau paling efisien.

Dalam teori, sistem *Just In Time* mengeliminasi kebutuhan akan persediaan bahan baku karena tidak ada produksi yang dilakukan sampai diketahui bahwa *item* tersebut telah terjual. Metode JIT berusaha untuk mengurangi semua sumber pemborosan dan segala hal yang tidak mempunyai nilai tambah bagi kegiatan produksi. Prinsip JIT yaitu menghilangkan sumber-sumber pemborosan produksi dengan cara menerima jumlah yang tepat dari material dan memproduksinya dalam jumlah yang tepat pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat. Tujuan implementasi JIT adalah memproduksi produk hanya yang dibutuhkan konsumen pada waktu yang tepat pada tingkat kualitas yang diinginkan, sedangkan tujuan utama penerapan konsep JIT adalah untuk mengangkat produktivitas dan mengurangi pemborosan (Ali, 2011). Dalam Idayati (2014) disebutkan bahwa “empat aspek pokok *Just In Time* meliputi: 1) Aktivitas yang tidak bernilai tambah harus dieliminasi; 2) Komitmen untuk selalu meningkatkan mutu; 3) Penyempurnaan yang berkesinambungan, dan 4) Penyederhanaan aktivitas”.

JIT adalah suatu sistem manufaktur yang dirancang untuk mendapatkan kualitas, menekan biaya, dan mencapai waktu penyerahan seefisien mungkin dengan menghapus seluruh jenis pemborosan yang terdapat dalam proses produksi sehingga perusahaan mampu menyerahkan produknya sesuai kehendak konsumen tepat waktu. Untuk mencapai sasaran dari sistem ini, perusahaan memproduksi hanya sebanyak jumlah yang dibutuhkan konsumen dan pada saat

dibutuhkan sehingga dapat mengurangi biaya pemeliharaan maupun menekan kemungkinan kerusakan atau kerugian akibat menimbun barang.

Dapat disimpulkan bahwa *Just In Time* (JIT) adalah konsep atau strategi yang diterapkan di dunia industri dalam upaya untuk memproduksi produk sesuai dengan jumlah dan waktu yang dibutuhkan. Maka diperlukan *soft skills* seperti percaya akan kemampuan diri, disiplin, tanggung jawab, keuletan, dan ketahanan mental.

B. Kerangka Berpikir

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan dituntut mampu mempersiapkan peserta didiknya untuk dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap lulusan SMK diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan program keahlian, sikap dan nilai-nilai yang diperlukan untuk terjun ke dunia kerja, dan daya saing yang tinggi untuk memasuki lapangan kerja. Tuntutan kemampuan yang harus dikuasai oleh peserta didik (yang dalam hal ini termasuk karakter) akan terwujud dalam bentuk kesatuan perilaku dan sikap hidup yang dimilikinya, karena karakter merupakan suatu kualitas pribadi yang terukur. Kekurangan lulusan SMK sebagai tenaga kerja baru di industri lebih banyak pada aspek *soft skill* seperti adaptasi, percaya diri, kerjasama tim manajemen diri, kedisiplinan, inisiatif, mental kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan sejenisnya, yang semuanya merupakan karakter spesifik atau budaya kerja yang harus dikuasai peserta didik.

Tuntutan dunia kerja pada dasarnya membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang tidak hanya mengutamakan keterampilan saja, akan tetapi juga

memperhatikan sikap terhadap dunia kerja seperti tanggung jawab, disiplin, kejujuran, dan lain-lain. Dunia kerja dan industri membutuhkan lulusan SMK yang mempunyai kreatifitas dan inovasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah, komunikasi dan kolaborasi, menguasai informasi, media, dan teknologi informasi dan komunikasi, fleksibel dan adaptif, inisiatif dan mengarahkan diri sendiri, kemampuan sosial dan lintas budaya, produktifitas dan akuntabilitas, dan kepemimpinan dan tanggung jawab. Kemampuan teknis (*hard skills*) yang handal dan mahir apabila tidak didukung oleh *soft skills* dan karakter kerja yang baik maka menjadi tidak bermakna untuk bekerja di industri. *Soft skills* merupakan unsur-unsur yang ada dalam karakter kerja.

Karakter kerja mencakup sikap kerja, metode, dan konsep yang sering dijumpai di dunia industri untuk mencapai suatu tujuan yang mengacu pada sikap, motivasi, dan keterampilan. Pembinaan karakter kerja berbasis industri pada lulusan sekolah kejuruan adalah salah satu faktor penunjang keterserapan lulusan SMK di dunia industri. Jika dibutuhkan sikap profesional dalam bekerja, maka karakter kerja pun menjadi bagian yang ada di dalamnya. Karakter kerja yang diterapkan di dunia industri disebut dengan karakter kerja industri. Salah satu jenis industri yang membutuhkan penerapan karakter kerja yang baik adalah industri manufaktur. Dalam industri manufaktur terdapat kegiatan pengolahan bahan mentah menjadi suatu jenis barang jadi yang diproduksi dalam jumlah besar yang selanjutnya dijual ke masyarakat untuk mendapatkan keuntungan sehingga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki karakter kerja yang tangguh agar dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini dilakukan agar dapat membantu SMK dalam menyiapkan lulusannya dalam menghadapi dunia kerja untuk mengetahui karakter kerja industri yang dibutuhkan tenaga kerja lulusan SMK untuk bekerja di industri manufaktur. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian atau evaluasi dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah kejuruan demi terwujudnya *link and match* antara SMK dan industri sehingga menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja.

Tabel 2. Karakter Kerja Berbasis Industri yang Sering Dijumpai di Industri Manufaktur

No	Karakter Kerja Berbasis Industri	Definisi	Soft Skills yang Diperlukan
1	Karakter Kerja <i>Poka Yoke</i>	Upaya mencegah sebuah kesalahan sebelum kesalahan itu terjadi	Teliti, disiplin, percaya diri, kejujuran, dan tanggung jawab
2	Karakter Kerja <i>Line Balancing</i>	Upaya menyeimbangkan aliran produksi komponen produk pada setiap stasiun kerja berdasarkan waktu proses dan kebutuhan	Kepemimpinan, komunikasi, kerjasama, tanggung jawab, dan ketahanan mental
3	Karakter Kerja Ergonomi K3	Upaya terciptanya suasana kerja yang efektif, nyaman, aman, sehat, dan efisien	Komunikasi, kerjasama, kompetisi sehat, dan mawas diri
4	Karakter Kerja Sikap Kerja 5S	Berpengaruh pada kondisi lingkungan kerja dan menciptakan kondisi tempat kerja yang baik, aman, dan nyaman dengan sasaran umum untuk melindungi dan mengamankan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik berupa manusia maupun alat produksi lainnya	Disiplin, tanggung jawab, dan patuh pada aturan

5	Karakter Kerja <i>Just In Time</i> (JIT)	Upaya untuk memproduksi produk sesuai dengan jumlah dan waktu yang dibutuhkan	Percaya diri, disiplin, tanggung jawab, keuletan, dan ketahanan mental
---	---	---	--

C. Pertanyaan Penelitian

Untuk mengetahui kebutuhan karakter kerja industri bagi tenaga kerja yang bekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon serta terwujudnya *link and match* antara SMK dan industri sehingga menghasilkan tenaga kerja lulusan SMK yang mampu bersaing di dunia kerja, maka dari itu perlu diketahui:

1. Karakter kerja industri apakah yang dibutuhkan tenaga kerja untuk bekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
2. Karakter kerja industri apakah yang paling dibutuhkan tenaga kerja untuk bekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Poka Yoke* di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Line Balancing* di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
5. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja Ergonomi K3 di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
6. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Seiri* (Ringkas) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
7. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Seiton* (Rapi) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?

8. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Seiso* (Resik) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
9. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Seiketsu* (Rawat) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
10. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Shitsuke* (Rajin) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
11. Bagaimana tingkat kebutuhan karakter kerja *Just In Time* (JIT) di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
12. Bagaimana tingkat kebutuhan dari keseluruhan karakter kerja industri di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
13. Bagaimana kondisi karakter kerja *Poka Yoke* pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
14. Bagaimana kondisi karakter kerja *Line Balancing* pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
15. Bagaimana kondisi karakter kerja Ergonomi K3 pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
16. Bagaimana kondisi karakter kerja Sikap Kerja 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
17. Bagaimana kondisi karakter kerja *Just In Time* (JIT) pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?
18. Bagaimana kondisi keseluruhan karakter kerja industri pekerja di industri manufaktur Kabupaten Cirebon?