

# Analisis *Employability Skills* Tenaga Kerja Lulusan SMK pada Industri Jasa Service dan Maintenance Ditinjau dari Keterampilan Komunikasi dan Kerjasama Tim

Lailatul Fidah<sup>(1)</sup>, Marsono<sup>(2)</sup>, Didik Nurhadi<sup>(3)</sup>

Universitas Negeri Malang  
Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur,  
Indonesia

Email: <sup>1</sup>lailatul.fidah@gmail.com\*

---

## Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

---

## Sejarah Artikel

Diterima pada 29 Desember 2021  
Disetujui pada 18 Agustus 2022  
Dipublikasikan pada 20 Agustus 2022  
Hal. 679-690

---

## Kata Kunci:

*Employability Skills*; Lulusan SMK;  
Jasa Service; Maintenance Otomotif

---

## DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i3.924>

**Abstrak:** Saat ini dunia kerja lebih cenderung melihat calon pekerja dari *employability skills*, tentunya dengan tidak mengesampingkan *technical skills* yang merupakan kemampuan (kompetensi keahlian) pada bidang tertentu yang ditunjukkan melalui kesiapan kerja. Pentingnya tenaga kerja lulusan SMK memiliki *employability skill* dan *technical skills* yang sesuai dengan kebutuhan industri, dalam upaya menghasilkan lulusan yang siap kerja dan terserap di industri. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran mendalam mengenai tingkat *employability skills* tenaga kerja lulusan SMK Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ini adalah teknisi yang terdapat di Toyota Auto 2000 Kapuk dan Honda Megatama Kapuk. Instrumen penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan lembar wawancara yang telah divalidasi oleh ahli dalam bidang otomotif dan pendidikan kejuruan. Hasil penelitian adalah (1) Faktor utama keterampilan komunikasi adalah lama waktu teknisi dalam bekerja di bengkel, namun juga ditemukan teknisi yang merasa kesulitan dalam menjalin komunikasi secara lisan, (2) Ditinjau dari tingkat kesulitan teknisi secara umum tidak mengalami kesulitan, akan tetapi terdapat teknisi yang mengalami kesulitan dikarenakan tidak belum memahami SOP.

## PENDAHULUAN

Sektor industri di Indonesia saat ini telah berkembang dengan pesat mengikuti perkembangan zaman. Salah satu industri yang berkembang pesat saat ini adalah industri otomotif. Dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Frost dan Sullivan menyatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan perkembangan otomotif terbesar di ASEAN setelah Thailand karena Indonesia memiliki industri manufaktur mobil terbesar kedua di Asia Tenggara dan wilayah ASEAN (Kemenperin, 2017). Sedangkan dalam hal ukuran pasar, Indonesia merupakan pasar mobil terbesar di wilayah ASEAN, dimana Indonesia menguasai sepertiga dari total penjualan tahunan di ASEAN dimana total penjualan ASEAN pada tahun 2016 sebanyak 3.164.742 sedangkan total penjualan Indonesia pada tahun 2016 sebanyak 1.061.735 (Investment, 2017).

Dalam beberapa tahun terakhir, industri otomotif Indonesia mengalami peningkatan yang cukup signifikan, terlihat dari jumlah produktivitas otomotif

Indonesia pada tahun 2019 mencapai 1,2 juta unit. Meskipun pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 620 ribu unit akibat pandemi COVID-19. Industri otomotif menjadi salah satu sektor yang merasakan dampak besar dari pandemi COVID-19, setelah performanya menurun di tahun 2020, pada bulan Maret 2021 penjualan *wholesale* mobil naik 72,6 % telah melampaui 85.000 unit atau mendekati level sebelum pandemi (Gaikindo, 2021).

Seiring dengan meningkatnya jumlah industri otomotif di Indonesia, maka karakteristik dari dunia kerja dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan industri juga berubah dengan cepat (Tome, 2007). Dampak dari perkembangan dan persaingan dunia industri menyebabkan industri menuntut tenaga kerja untuk mempunyai keterampilan (*skills*) tingkat tinggi sehingga menjadi tantangan secara terus-menerus pada dunia pendidikan untuk dapat menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia industri, sesuai dengan pendapat Bennet (2006) yang menyatakan bahwa, tantangan terbesar dari pendidikan saat ini adalah menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademik (*academic skills*), kemampuan penguasaan keterampilan (*technical skills*), dan kemampuan employabilitas (*employability skills*) yang seimbang. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Fitri (2014) yang menyatakan bahwa, keseimbangan kompetensi antara *technical skills* dan *employability skills* yang dimiliki oleh lulusan akan menjawab tantangan dunia kerja, terkait kompetensi yang diharapkan dunia kerja. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya untuk menghadapi perkembangan yang terjadi. Selain itu, pada penelitian sebelumnya diketahui bahwa *employability skills* lebih cenderung mendominasi. Dengan bahasa lain, secara berurutan maka kemampuan yang harus lebih dikuasai ialah *employability skills* kemudian *technical skills* (Sailah, 2008; Arfandi, 2013).

Investasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan yang dipersiapkan agar pertumbuhan ekonomi negara semakin meningkat dikarenakan semakin tinggi kualitas SDM yang dihasilkan maka, semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Investasi SDM dapat diupayakan melalui pendidikan di jalur formal. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk pendidikan di jalur formal yang sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Pasal 15 tahun 2003 bahwa jenjang pendidikan menengah ini memiliki tujuan utama untuk mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan kejuruan yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja yang terampil dan mengutamakan kemampuan untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Tuntutan peran dan fungsi dari SMK dalam mempersiapkan lulusan yang memiliki standar kelulusan internasional, memiliki kompetensi serta relevansi yang tinggi dengan tuntutan global masih sekedar orientasi dan tujuan semata, karena implementasinya jauh dari harapan antara impian dan kenyataan (Kuat, 2017).

Tenaga kerja lulusan SMK tidak cukup jika hanya dengan menguasai *hard skills*, akan tetapi *employability skills* juga harus dikuasai sebagai penguat *hard skills* sehingga mampu bekerja lebih produktif dan berkualitas, karena lulusan yang tidak siap bekerja akan menjadi pengangguran karena tidak mampu bersaing dan mendapatkan pekerjaan, bahkan ketika sudah bekerja cenderung sulit

melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya dan akhirnya keluar dari pekerjaannya (*turn over*) (Affan, 2018).

Hal ini dibuktikan dengan data BPS dari Februari tahun 2020 sampai Februari tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah pengangguran lulusan SMK merupakan penyumbang pengangguran terbanyak yaitu 11,45 % (BPS, 2021). Sedangkan dalam kurun waktu 2009-2014 telah dibangun sekitar 3.000 SMK baru dan hingga awal tahun 2017 jumlah SMK di Indonesia sudah mencapai 13.236 sekolah, dimana terdiri dari 3.434 SMK Negeri dan 9,802 SMK Swasta dengan perbandingan 25,94 % SMK Negeri dan 74,06 % SMK Swasta (Kemdikbud, 2017).

Tingginya angka pengangguran lulusan SMK menunjukkan adanya suatu persoalan. Hal ini selain disebabkan oleh belum adanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki lulusan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri (Prawiro dkk, 2012). Sehingga fenomena tentang banyaknya pengangguran lulusan SMK terjadi karena semakin banyaknya lulusan SMK tanpa dibarengi dengan kompetensi yang diharapkan industri atau masih adanya celah (*gap*) antara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan dengan tuntutan dunia industri. Hal ini sesuai dengan pendapat Jatmoko (2013) yang menyatakan bahwa, banyaknya siswa yang tidak dapat langsung bekerja atau menganggur dimungkinkan disebabkan dari kurang sesuainya kompetensi siswa SMK dengan kebutuhan industri.

Industri merupakan salah satu tempat yang nantinya diharapkan dapat menampung lulusan SMK, dimana selain sebagai sasaran lulusan SMK industri juga berperan sebagai mitra dalam mengembangkan kompetensi siswa dalam kegiatan praktik industri. Industri akan berperan aktif dalam pengembangan standar keahlian sebagai dasar dari bahan belajar mengajar, pengujian, dan sertifikasi keterampilan (Pardjono, 2011).

Gaikindo merilis *wholesales* (penjualan pabrik ke dealer) otomotif nasional selama 2019 mencapai 1.151.413 unit, dimana angka ini melewati penjualan pada tahun 2018 sebanyak 1.079.886 unit. Dari sekian banyaknya produk otomotif yang ada di pasar nasional, Toyota masih menjadi rajanya, merek mobil asal Jepang ini *wholesales*-nya tercatat paling tinggi dimana menembus angka 304.344 unit dengan *market share* 32%. Selain itu Toyota ini juga dinobatkan sebagai *Best Global Brand* pada tahun 2017 atau merek terbaik di dunia, khususnya di bidang otomotif. Posisi kedua terdapat Honda mencapai *market share* sebanyak 18% dengan penjualan 166.429 unit dimana angka tersebut tepat diatas Daihatsu yang berada di peringkat ketiga dengan meraih 125.034 unit dengan *market share* 13%. Posisi selanjutnya Mitsubishi 109.195 unit dengan *market share* 12% dan posisi kelima Suzuki dengan total penjualan sebanyak 90.267 unit dengan *market share* 10% (Gaikindo, 2020). Berdasarkan data *wholesales* tersebut maka peneliti memilih 2 Industri untuk dikaji secara mendalam yaitu Toyota, dan Honda, 2 merek tersebut merupakan merek yang paling banyak diminati di Indonesia.

*Employability skills* juga dikenal dengan istilah *core skills*, *key skills*, *enabling skills*, *key competencies*, *generic skills*, *life skills*, *transferable skills*, dan *soft skills* (Fraser, 2008 dalam Sunardi, dkk 2017). *Employability skills* dalam bahasa Indonesia biasa disebut dengan kecakapan bekerja. *Employability skills* merupakan kemampuan non teknis yang pentingnya sama dengan dengan keterampilan teknis yang harus dimiliki oleh tenaga kerja di bidang industri (Rasul,

dkk 2012). Dimana menurut Overtoom (2000) *Employability skills* adalah sekelompok keterampilan inti *transferable* yang menggambarkan fungsional sifat-sifat dasar pengetahuan, *skills*, dan sikap yang dibutuhkan oleh dunia industri pada abad 21. *Employability skills* tersebut diperlukan untuk kesuksesan pada semua level tenaga kerja dan semua level pendidikan.

Keterampilan non teknis atau dikenal dengan sebutan *employability skills* merupakan sejumlah keterampilan yang dapat digunakan di tempat kerja serta dapat di gunakan pada berbagai bidang pekerjaan dan profesi, seperti kerja sama dalam tim, kemampuan berkomunikasi, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan mengelola diri (Lowden, 2011). Secara sederhana *employability skills* merupakan suatu keterampilan non teknis yang diperlukan individu baik pencari kerja atau pekerja itu sendiri yang dapat dikembangkan melalui pembiasaan atau pelatihan (Zamara, 2018).

Secara operasional aspek-aspek *employability skills* yang diperlukan pada dunia industri otomotif meliputi; (1) keterampilan komunikasi; (2) keterampilan kerja sama tim; (3) keterampilan memecahkan masalah; (4) keterampilan berinisiatif; (5) keterampilan manajemen diri; (6) keterampilan menerapkan teknologi dan informasi; dan (7) keterampilan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Secara rinci pertanyaan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran mendalam mengenai *employability skills* tenaga kerja lulusan SMK Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Sumber data dapat dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dimana data primer didapatkan langsung dari informan (*Service Advisor, Technical Leader, Foreman* dan teknisi) berupa catatan hasil wawancara dan hasil observasi lapangan. Sedangkan data sekunder data yang peneliti kumpulkan untuk mendukung data primer yaitu data karyawan, lembar penilaian karyawan serta job desk karyawan. Adapun industri yang dijadikan sebagai sumber data adalah Industri Toyota yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Toyota Auto 2000 Kapuk yang beralamatkan di Jl. Raya Lingkar Luar Barat Kamal, Cengkareng Timur, Jakarta Barat 11730 dan Indutri Honda yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Honda Megatama Kapuk yang beralamat di Jl. Lkr. Luar Barat No.8, RT.9/RW.11, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk memperoleh data secara *holistik* dan *integrative* dalam penelitian ini, maka pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu: 1) observasi partisipan (*partisipant observation*); 2) wawancara mendalam (*indepth interview*); dan 3) studi dokumentasi (*study document*). Berikut adalah instrumen penelitian.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Rencana Pertanyaan
1	<i>Employability Skills</i> Tenaga Kerja Lulusan SMK	Keterampilan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan multimedia?</li> <li>2. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan atasan?</li> <li>3. Bagaimana cara Anda berkomunikasi dengan atasan jika ada masalah dalam pekerjaan?</li> </ol>
		Keterampilan kerja sama tim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah Anda mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama tim?</li> <li>2. Bagaimana cara Anda berperan aktif dalam kerja sama tim?</li> <li>3. Langkah apa yang Anda lakukan jika ada teman dalam satu tim anda kurang berperan aktif?</li> <li>4. Apakah menurut Anda dengan adanya <i>team work</i> dapat meningkatkan produktifitas?</li> </ol>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Keterampilan Komunikasi

Komunikasi yang terjalin antar teknisi baik secara lisan, tulisan, dan multimedia dapat berjalan dengan baik dan lancar. Ditinjau dari asalnya, teknisi berasal dari berbagai daerah dan berbeda-beda sehingga terdapat berbagai karakter yang dapat dijumpai. Meskipun demikian, tidak menjadi *problem* dan dapat diterima dengan baik oleh seluruh teknisi. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan yang disampaikan oleh informan 1 dan 3 sebagai berikut.

“...Secara umum tidak, karena pada saat pertama kali masuk kerja kebetulan ada teman *training* kebetulan tempat penempatannya sama sehingga masih bisa berkomunikasi dengan mereka...”

“...Dari awal masuk kerja tidak begitu kesulitan, soalnya sudah kenal soalnya dulu prakerinya di Toyota Auto 2000 Kapuk selama 9 bulan...”

Dari kedua pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa komunikasi dapat berjalan dikarenakan teknisi telah bertemu di kesempatan sebelumnya. Selain itu juga terdapat teknisi yang mengalami kesulitan sebagaimana yang disampaikan oleh informan 2 dan 5 berikut.

“...Iya saya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi secara lisan...”

“...Pada awal masuk kerja, iya saya merasa kesulitan dalam berkomunikasi secara lisan...”

Juga terdapat informan memerlukan waktu untuk menjalin komunikasi secara baik dan lancar sebagaimana yang disampaikan oleh informan 4 dan 6 berikut.

“...Iya saya mengalami kesulitan berkomunikasi secara lisan dan multimedia di awal masuk kerja dulu, sekarang tidak Mbak...”

“...Saat awal masuk kerja iya, tapi setelah beberapa minggu sudah mulai tidak canggung lagi dan terbiasa...”

Ditinjau dari komunikasi teknisi dengan atasan, maka komunikasi teknisi dengan atasan dapat berjalan dengan baik. Jenis komunikasi teknisi dengan atasan dibagi menjadi dua. Jenis komunikasi yang pertama adalah teknisi yang masih baru dan cenderung canggung dalam hal berkomunikasi dengan atasan. Hal ini dapat diketahui dari jawaban yang disampaikan oleh informan 2,3, dan 5 sebagai berikut.

“...Iya karena saya agak malu mbak , saya canggung berbicara dengan atasan...”

“...Iya, soalnya masih canggung dan kurang percaya diri...”

“...Iya, soalnya masih baru jadi canggung dan kurang percaya diri...”

Jenis komunikasi yang kedua adalah komunikasi antara teknisi senior dengan atasan yang secara umum dapat berjalan secara lancar tanpa mengurangi rasa hormat dan etika dengan atasan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban yang disampaikan oleh informan 1,4, dan 6.

“...Pada saat awal masuk sedikit canggung, tapi setelah beberapa hari kerja dan sudah melakukan proses pengenalan dengan seluruh karyawan satu cabang sudah mulai biasa...”

“...Pada saat awal masuk iya saya mengalami kesulitan soalnya masih canggung masih baru, kalau untuk sekarang si oke...”

“...Pada awal masuk iya, karena awal masuk saya masih malu canggung karena masih baru jadinya kalau ada yang ditanyakan saya hanya bertanya kepada senior...”

Ditinjau dari cara berkomunikasi antara teknisi dengan atasan, diketahui bahwa dapat dilakukan dengan baik dan profesional. Hal ini dapat diketahui dari jawaban yang disampaikan oleh informan 1,2,3, 4, dan 5 sebagai berikut.

“...Biasanya pada saat saya sudah tidak bisa mengerjakan sendiri, prosesnya dimulai dengan saya bertanya kepada senior terlebih dahulu jika tidak menemukan jawaban, kemudian baru berkomunikasi dengan foreman...”

“...Saya melakukan komunikasi dengan beretika, meskipun sudah kenal...”

“...Saya lakukan profesional, artinya saya kan teknisi. Yaaa maka saya harus sopan terhadap atasan dan menyampaikan apa yang ingin saya sampaikan. Intinya saya komunikasi dengan atasan harus baik...”

“...Biasanya sih saya langsung mengkomunikasikan masalah yang terjadi di bengkel...”

“...Saya usahakan untuk tetap menjunjung sopan santun, karena ini lingkungan kerja...”

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka dapat diketahui bahwa komunikasi dapat berjalan secara lancar. Selain itu, juga dapat diketahui bahwa terdapat faktor berupa waktu yang mempunyai kontribusi terhadap tenaga kerja yang lebih awal

bertemu sehingga terjadi komunikasi lebih awal. Dengan demikian tidak ada lagi rasa malu dan canggung, karena di waktu sebelumnya sudah mengenal. Hal ini didukung oleh Ferusgel (2018) yang menyampaikan bahwa waktu merupakan bagian penting dalam menjalin komunikasi yang baik dengan sesama.

Ditinjau dari komunikasi teknisi dengan atasan, maka diketahui bahwa baik teknisi yang terdapat pada Toyota maupun Honda mempunyai komunikasi yang baik dengan atasan masing-masing. Adapun wujud komunikasi yang baik itu dapat dilihat dari karakter teknisi yang mampu berkelakuan baik terhadap atasan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Susilo, dkk (2018) dan Basri & Dwiningrum (2020) yang menyatakan bahwa tenaga kerja harus bertingkah baik, berbicara dengan sopan, dan beretika terhadap atasan. Hal ini ditujukan untuk menjaga rasa aman dan nyaman tenaga kerja itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Atasan dan teknisi di sebuah bengkel sudah mempunyai tugas yang telah terukur, sehingga komunikasi harus benar-benar dijaga agar setiap pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan secara baik dan benar.

### **Keterampilan Kerjasama Tim**

Keterampilan teknisi dalam melaksanakan kerjasama tim dapat berjalan secara baik. Hal ini dapat diketahui bahwa seluruh teknisi menginginkan adanya kerjasama tim yang baik dan saling *support* serta tidak ditemukannya kendala pada saat teknisi melaksanakan kerjasama tim dalam menyelesaikan *service* ataupun *maintenance* terhadap mobil. Berikut adalah jawaban dari informan 1,2,3,5,dan 6 yang berkaitan dengan kerjasama tim.

“...Tidak...”

“...Tidak, karena kita sudah mendapatkan *jobdesk* masing-masing...”

“...Kalau bersama tim si enggak soalnya saling dibantu, tapi kalau menyelesaikan pekerjaan sendirian saya masih merasa kesulitan...”

“...Kalau bersama tim sih enggak soalnya kan dibantu apabila ada yang kurang mengerti...”

“...Kalau bersama tim tidak, karena pada saat masih menjadi mekanik baru pekerjaan yang diberikan juga dikerjakan bersama teman satu tim...”

Sedangkan informan 4 menyampaikan terdapat kesulitan dikarenakan belum membaca SOP. Berikut adalah jawaban dari informan 4

“...Awal masuk iya, karena belum memahami tentang SOP nya...”

Ditinjau dari cara berperan aktif teknisi dalam melaksanakan kerjasama tim, diketahui bahwa setiap teknisi baik di Toyota maupun Honda mempunyai *jobdesk* masing-masing. Pada saat *jobdesk* sudah selesai, maka teknisi akan membantu *jobdesk* teknisi lain yang masih belum selesai. Berikut adalah jawaban dari seluruh informan terkait cara berperan aktif teknisi dalam melaksanakan kerjasama tim.

“...Pertama kita melakukan pekerjaan sesuai job desk masing masing, kemudian apabila kita sudah tidak ada pekerjaan kita dapat membantu pekerjaan teman...”

“...Dengan mengerjakan jobdesk yang disepakati bersama kemudian setelah saya selesai dengan pekerjaan saya maka saya akan membantu pekerjaan teman...”

“...Caranya dengan mengerjakan bagian pekerjaan yang telah disepakati bersama tim, agar pekerjaan cepat selesai...”

“...Pertama kita melakukan pekerjaan sesuai jobdesk masing masing, kemudian selalu saling membantu...”

“...Caranya dengan mengerjakan bagian pekerjaan yang telah disepakati bersama tim, agar pekerjaan cepat selesai...”

“...Karena masih menjadi mekanik baru biasanya saya bertanya pekerjaan mana yang harus saya kerjakan, dan membantu senior pada saat pekerjaan saya sudah selesai...”

Berikutnya adalah ditinjau dari upaya atau langkah-langkah teknisi dalam membuat teknisi lain agar berperan aktif dalam kerjasama tim adalah menegur sebagaimana yang disampaikan oleh informan 1,2,3,4, dan 5 berikut.

“...Menegur, mengingatkan agar terjadi kerjasama tim yang baik...”

“...Menegurnya, mengingatkan ikut andil dalam kerjasama tim...”

“...Menegur dan langsung meminta bantuan dirasa kesusahan...”

“...Diberi tahu dan diberi masukan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan...”

“...Menegur dan mengajak untuk membantu dirasa kesusahan...”

Selain itu, upaya atau langkah-langkah dalam membuat teknisi lain agar berperan aktif dalam kerja tim adalah dengan meminta untuk memberikan saran dan masukan sebagaimana yang disampaikan oleh informan 6.

“...Mengajak berkomunikasi dan memberikan saran atau masukan...”

Ditinjau dari produktifitas kerjasama tim, maka dapat diketahui bahwa dengan adanya kerjasama tim dapat meningkatkan produktifitas. Hal ini disampaikan oleh seluruh informan sebagai berikut.

“...Sangat membantu meningkatkan produktifitas karena pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan...”

“...Sangat membantu...”

“...Oh iyaa jelas Sangat membantu meningkatkan produktifitas karena pekerjaan akan lebih cepat dan saling bertukar pikiran...”

“...Jelas, karena semisal kita belum selesai maka kita akan dibantu oleh teman tim sehingga pekerjaan yang kita kerjakan cepat selesai dan bisa cepat mengambil pekerjaan selanjutnya...”

“...Sangat membantu meningkatkan produktifitas karena pekerjaan akan lebih cepat dan bisa saling membantu...”

“...Sangat membantu meningkatkan produktifitas karena dengan adanya *team work* dapat mempercepat terselesaikannya pekerjaan sehingga dapat segera mengerjakan unit yang lain sehingga meningkatkan produktifitas...”

Salah satu keuntungan dengan adanya kerjasama tim adalah dapat meminimalisir tingkat kesulitan yang dihadapi. Hal ini dapat diketahui sebab pekerjaan teknisi apabila dilaksanakan secara tim, maka dapat menghemat waktu atau semakin cepat selesai pekerjaannya. Selain itu dapat meminimalisir kesulitan-kesulitan pada saat *service* ataupun *maintenance* kendaraan. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Habibie (2017), Lawasi & Triatmanto (2017), Sunaryo (2017), dan Siagian (2020) bahwa kerjasama tim mempunyai kontribusi terhadap penyelesaian masalah-masalah yang terdapat pada suatu pekerjaan.

Ditinjau dari cara berperan aktif teknisi dalam melaksanakan kerjasama tim, diketahui teknisi berperan aktif dalam kerjasama tim secara umum. Hal ini dapat dilihat dari *jobdesk* dari setiap teknisi, apabila *jobdesk* teknisi yang bersangkutan sudah selesai maka secara teratur teknisi yang bersangkutan akan membantu teknisi lain yang belum menyelesaikan *jobdesk*nya. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Putri dan Sariyathi (2017), Sarboini, dkk (2017), dan Muslihah (2017) bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan kerjasama tim diperlukan keaktifan pada setiap anggotanya.

Berikutnya adalah ditinjau dari langkah-langkah yang dilakukan teknisi pada saat terdapat teknisi lain yang kurang berperan aktif dalam kerjasama tim adalah menegurnya dan meminta untuk membantu agar pekerjaan segera selesai. Selain itu adalah menanamkan agar kerjasama tim dapat terus dilakukan dalam kesempatan berikutnya agar kesulitan-kesulitan yang terdapat pada saat penyelesaian masalah dapat dipecahkan bersama-sama. Hal didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Setyadi (2018) dan Apriliani & Sriathi (2019), bahwa untuk menghadirkan kerjasama tim yang produktif, maka diperlukan upaya-upaya agar tim dapat menuju ke arah yang lebih baik dan produktif. Upaya yang dimaksud adalah dengan aktif dalam melakukan komunikasi antar anggota yang terdapat pada tim tersebut.

Adanya kerjasama tim atau *team work* dapat meningkatkan produktifitas teknisi dalam menyelesaikan tugas baik *service* maupun *maintenance*. Hal ini dikarenakan tugas-tugas tersebut dikerjakan secara tim, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara tepat dan cepat Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Hasanah & Prasetiawan (2019), dan Purb, dkk (2021).

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan (1) Keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja lulusan SMK dengan kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO) yang bekerja baik di Toyota maupun Honda secara umum dapat berjalan secara lancar. Kelancaran komunikasi sesama teknisi maupun teknisi dengan atasan dapat dilihat dari lama waktu teknisi bekerja, apabila masih baru cenderung canggung dan sebaliknya apabila sudah lama atau senior maka komunikasi dapat berjalan secara lancar, (2) Keterampilan kerjasama tim yang dimiliki oleh tenaga kerja lulusan SMK dengan kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO) yang bekerja baik di Toyota maupun Honda dapat berjalan dengan baik. Hal ini

diketahui dari rendahnya tingkat kesulitan pekerjaan baik *service* maupun *maintenance*, aktifnya teknisi dalam menjalankan kerjasama tim, dan produktifitas menjadi meningkat.

## SARAN

Keterampilan komunikasi dan kerjasama tim diharapkan dapat berjalan dengan baik dan tidak terdapat kesulitan. Oleh sebab itu, diperlukan pemahaman-pemahaman terhadap teknisi khususnya yang baru masuk untuk mempelajari tentang SOP. Sehingga teknisi baru dan teknisi lama dapat menjalankan secara baik tanpa adanya kesulitan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 11, 6867-6886. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p24>
- Arfandi, A. (2013). Relevansi Kompetensi Lulusan Diploma Tiga Teknik Sipil di Dunia Kerja. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. Vol.3, No. 3, 283-292 <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1843>
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, Vol. 15, No. 01, 139-158. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/adabiya/article/view/273>
- Bennett, T. M. (2006). *Defining the Importance of Employability Skills in Career/ Technical Education*. Auburn: Dissertation (Unpubised).
- Ferusgel, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Tenaga Kesehatan Perawat Di RSUD Dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Excellent Midwifery Journal*, Vol. 1, No. 2, 85-92. <https://jurnal.mitrahusada.ac.id/index.php/emj/article/view/64>
- Gaikindo. (2021, april 25). Tantangan Baru Industri Otomotif. Jakarta, Indonesia.
- Habibie, A. W. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *E-Journal Manajemen " BRANCHMARCK"*, Vol. 3, No. 3. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/408>
- Hasanah, U., & Prasetiawan, H. (2021, August). Upaya Meningkatkan Kerjasama Tim Layanan Bimbingan Kelompok Teknik Permainan Berbasis Kearifan Lokal. In *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Universitas Ahmad Dahlan* (Vol. 1). <http://seminar.uad.ac.id/index.php/PSNBK/article/view/7870>
- Purba, C. E., Nugroho, N., & Indrawati, R. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Upaya Pengurangan Risiko Infeksi Di Unit Rawat Inap Rs. *Jurnal Health Sains*, Vol. 2, No. 4, 444-458. <https://jurnal.healthsains.co.id/index.php/jhs/article/view/145>
- Investment, I. (2017, juli 12). Industri manufaktur Otomotif Indonesia. Indonesia.
- Jatmoko, D. (2013). Relevansi kurikulum SMK kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan terhadap kebutuhan dunia industri di Kabupaten Sleman.

- Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 3, No 1, 1-13.  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/article/view/1572>
- Kemdikbud. (2021, februari). Retrieved from  
[http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi\\_C1B94B1A-1230-429F-80A5-92D56EE17E59\\_.pdf](http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_C1B94B1A-1230-429F-80A5-92D56EE17E59_.pdf).
- Kemenperin. (2017, Juli 11). Produksi lampau 1,2 juta unit, otomotif nasional perkuat posisi di ASEAN. Jakarta, DKI, Indonesia.
- Kuat, T. (2017). Implementasi employability skills pada SMK program keahlian akuntansi bidang keahlian bisnis manajemen. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol 27 No 2. 1-9 <https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5714>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, 47-57.  
<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/1313>
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. D., & Lewin, J. (2011). *Employer's Perception of The Employability Skills of New Graduate*. London: Edge Foundation.
- Muslihah, E. (2017). Pengelolaan, Kohesivitas, dan Keberhasilan Team Work. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 2, 58-68. <https://www.neliti.com/id/publications/256455/pengelolaan-kohesivitas-dan-keberhasilan-team-work>
- Overtom, C. (2000). *Employability Skills: An Update*. Clearinghouse on Adult, Career, and .
- Pardjono. (2011). Peran Industri Dalam Pengembangan SMK. *Program Pascasarjana. Fakultas Teknik UNY*.
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan warung Mina cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6. 3398-3426. <https://media.neliti.com/media/publications/241770-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasio-ed7a8b4d.pdf>
- Rasul, M. S., Rauf, A. A., & Mansor, A. N. (2013). Employability skills indicator as perceived by manufacturing employers. *Asian Social Science*, Vol. 9, No. 8, 42-46.  
[https://www.researchgate.net/publication/286508419\\_Employability\\_Skills\\_Indicator\\_as\\_Perceived\\_by\\_Manufacturing\\_Employers](https://www.researchgate.net/publication/286508419_Employability_Skills_Indicator_as_Perceived_by_Manufacturing_Employers)
- Sailah, I. (2008). *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Jakarta: Direktorat Jendral Perguruan Tinggi.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, Vol. 1, No. 2, 86-90.  
<https://journal.lembagakita.org/index.php/emt/article/view/36>
- Setyadi, B. P. (2018). *Upaya Perbaikan Kerjasama Tim Dalam Bisnis Solisi* (Doctoral dissertation, Universitas Ciputra).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, Vol. 3, No. 1, 20-26.  
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1275>

- Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 6, No. 4. 114-125 <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/471>
- Susilo, D., Baihaqi, A., Maela, N. F. S., & Fitriyah, I. (2018). Komunikasi keluarga buruh migran Indonesia: Hambatan dan penyelesaian. *JIKE: Jurnal Ilmu Komunikasi Efek*, Vol. 1, No. 2, 166-188. <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/jike/article/view/157>
- Tome. (2007). Employability skills and training in portugal (1988-2000) : Evidence from official Data. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 31, No. 5, 336-357. DOI: 10.1108/03090590710756792