

---

---

## PENILAIAN STANDARISASI PELATIHAN INTERNAL PT. BALIKPAPAN READY MIX

Glorya Carolina Leyley<sup>1</sup>; Maslina<sup>2</sup>; L.M. Zainul<sup>3</sup>

Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Program Diploma IV, Universitas Balikpapan, Jl. Pupuk Raya,  
Gn. Bahagia Balikpapan 76114 telp. (0542) 764205

Email: gloryacarolina@gmail.com<sup>1</sup>, maslina@uniba-bpn.ac.id<sup>2</sup>, zainul@uniba-bpn.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui standarisasi pelatihan internal yang terdapat pada PT. Balikpapan Ready Mix sebagai salah satu Perusahaan yang besar dan berkembang di kota Balikpapan. Penelitian ini adalah Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Adapun teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan Observasi terhadap karyawan PT. Balikpapan Ready Mix. Sedangkan analisis data menggunakan analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil Penelitian maka diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan PT. Balikpapan ready Mix baru berjalan dua kali. Pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan basic fire dan basic safety. Untuk jenjang masih belum sesuai dengan SKKNI dan KKNi dan masih tahap perencanaan hal ini dikarenakan safety baru masuk ditahun 2019 untuk pemenuhan admin RDMP, hal ini juga dikarenakan fasilitas yang masih minim dan belum memadai sehingga perlu persiapan lebih lanjut. Tenaga pelatih sendiri perusahaan menggunakan internal HSE atau dari HRD yang sudah bersertifikat untuk melakukan pelatihan. Sedangkan sertifikat sendiri hanya sebatas sertifikat internal saja. Pihak PT. BRM berkomitmen untuk melaksanakan pelatihan internal yang sesuai dengan standar nasional namun dengan perencanaan yang matang dan fasilitas yang sedikit demi sedikit mulai dipersiapkan. Berdasarkan hal tersebut maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Balikpapan Ready Mix adalah untuk mengembangkan standarisasi pelaksanaan program pelatihan internal sesuai dengan KKNi & SKKNI yang berlaku.

**Kata Kunci: K3, Pelatihan Kerja, KKNi & SKKNI.**

---

---

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine the standardization of internal training at PT. Balikpapan Ready Mix is one of the large and developing companies in the city of Balikpapan. This research is descriptive research with a qualitative approach. The data collection technique uses interviews and observations of PT employees. Balikpapan Ready Mix. Meanwhile, data analysis uses qualitative data analysis. Based on the research results, it is known that the implementation of the PT training program. Balikpapan ready Mix has only run twice. The training carried out is basic fire and basic safety training. The levels are still not in accordance with SKKNI and KKNi and are still in the planning stage, this is because safety only came in in*

2019 to fulfill the RDMP admin, this is also because the facilities are still minimal and inadequate so further preparation is needed. The company's own trainers use internal HSE or certified HRD to conduct training. Meanwhile, the certificate itself is only an internal certificate. PT. BRM is committed to carrying out internal training in accordance with national standards but with careful planning and facilities that are gradually starting to be prepared. Based on this, suggestions that can be given to PT. Balikpapan Ready Mix is to develop standardization for the implementation of internal training programs in accordance with the applicable KKNi & SKKN.

**Keywords: K3, Job Training, KKNi & SKKNi.**

---

---

## PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama di dalam struktur yang berfungsi sebagai saluran inspirasi. Organisasi memiliki kaitan dengan sumber daya manusia, maka dalam hal ini organisasi merupakan wadah kepegawaian dari sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus dijaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Pada perusahaan pelatihan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Pelatihan sangat diperlukan karena melihat perkembangan zaman yang sangat pesat saat ini, maka dari itu pendidikan formal yang telah di capai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan bahkan jabatan dalam perusahaan.

Pelatihan yang baik bermanfaat membantu meningkatkan pengetahuan karyawan dalam bersaing dengan para pesaing luar, menambah keahlian dalam menggunakan teknologi dan memahami bagaimana bekerja secara efektif secara mandiri maupun dalam tim agar menghasilkan jasa produk yang berkualitas. Berbagai macam pelatihan diberikan dengan secara berkesinambungan akan menghasilkan dampak yang nyata yaitu

meningkatnya kinerja karyawan. Andrew E. Sikula (2009). mengatakan “pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajeral mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Menurut Handoko (2014) mengatakan bahwa “Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan sekarang.” Menurut Dian Wismaerin (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pelatihan, lingkungan kerja membawa pengaruh positif dan signifikan. Sama halnya dengan Yuli Triastuti (2021) mengatakan pelatihan memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan di PT. Mandom Indonesia.

PT. Balikpapan Ready Mix merupakan salah satu perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusianya, PT. Balikpapan Ready Mix percaya bahwa talenta yang dimiliki adalah asset utama untuk industri. Maka dari itu PT. Balikpapan Ready Mix terus mengembangkan talenta yang terbaik sehingga dapat bekerja dalam potensi terbaik mereka.

Saat ini PT. Balikpapan Ready Mix memiliki rekam jejak yang baik dalam menghasilkan talenta dan memberikan pengalaman yang kuat dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan seluruh karyawan. Adanya pelatihan untuk setiap karyawan dalam suatu perusahaan di semua bidang akan meningkatkan mutu kerja

karyawan, serta membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengemban tanggung jawab di perusahaan untuk masa depan.

Menurut Yosef Ferry Pratama, dkk (2018) dalam “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Berdasarkan hasil data dari penelitian tersebut maka diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bambang Rafsanjani (2018) pada “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. Nikomas Gemilang pada Bagian Personalia Devisi Nike)” dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kadek Suadnyana, dkk (2018) dalam “Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan” menyatakan bahwa penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu nilai dasar yang ditanamkan pada setiap karyawan ketika mereka melakukan semua tugasnya dengan sistem yang terorganisir. Berikut ini merupakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Menurut Sinambela (2017) bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan masyarakat saat mereka bekerja di suatu organisasi atau di lokasi proyek dikenal sebagai kesehatan dan keselamatan kerja.

Zainal (2015) mengatakan bahwa kondisi fisiologis, fisik, dan psikologis tenaga kerja merupakan akibat yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan disebut dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Lebih sedikit karyawan yang akan mengalami cedera atau penyakit dalam jangka Panjang atau pendek dari pekerjaan mereka jika langkah-langka keselamatan dan Kesehatan kerja yang memadai diterapkan

oleh suatu perusahaan. Mangkunegara (2001:162) tujuan adanya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu untuk setiap karyawan harus mendapatkan jaminan Kesehatan dan keselamatan kerja untuk kesejahteraan baik fisik, sosial maupun psikologisnya agar terdapat jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan sehingga semua hasil produksi terpelihara keamanannya. Hal ini dicapai dengan memastikan bahwa setiap peralatan kerja dan perlengkapannya digunakan dengan seefektif mungkin.

Menurut John Soeprihanto dalam Rosa (2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan kapasitas pekerja dengan melakukan peningkatan pengetahuan, dan kemampuan operasional mereka dalam suatu pekerjaan. Menurut S. Hariyanto dan A fikri Jahrie dalam Rosa (2019) mengemukakan program pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memajukan pengetahuan, pengalaman dan sikap. Suasana dimana karyawan dapat belajar dan mengembangkan sikap, bakat, keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang diperlukan untuk pekerjaan juga diciptakan sebagai bagian dari pelatihan ini.

Menurut Mangkunegara dalam Rosa (2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan proses sistematis terencana, pengetahuan non managerial, dan keterampilan teknis menuju tujuan tertentu. Pelatihan sangat perlu untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja dengan sistematis dan membantu mengembangkan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (Rachmawaty & Wahyuni, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi dalam melakukan pelatihan adalah instruktur, peserta pelatihan, materi, metodologi, tujuan pelatihan, dan lingkungan pendukung. Berikut ini merupakan faktor yang perlu di pertimbangkan dalam pelatihan. Cost-effectiveness atau efektifitas biaya, Materi

program yang di butuhkan, Prinsip – prinsip pembelajaran, Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, pengumpulan data menggunakan wawancara terhadap karyawan PT. BRM. Selanjutnya data yang didapatkan dianalisis sesuai dengan pengolahan data kualitatif yaitu, penarikan data, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui wawancara diketahui bahwa PT. BRM baru dua kali melaksanakan pelatihan internal yang berfokus pada basic safety dan basic fire. Hal ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meminimalisir kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi di lokasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Alfidyani (2020: 12) yang menjelaskan bahwa pelatihan basic safety sangat berpengaruh terhadap minimnya kecelakaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan internal sangat penting untuk dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara juga diketahui bahwa karyawan menganggap pelatihan internal merupakan hal yang penting karena dapat meningkatkan kualitas kerja. Namun diterangkan bahwa pelatihan internal yang dilaksanakan tidak untuk seluruh karyawan serta tidak dilakukan secara berkala, hal ini dikarenakan safety baru masuk pada tahun 2019. Haryadi (2022: 193) menerangkan bahwa seharusnya basic safety maupun pelatihan internal lain dilakukan untuk seluruh karyawan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Berdasarkan pembahasan diatas diketahui bahwa PT. BRM memiliki program pelatihan internal yang membahas basic safety dan basic fire yang didalamnya termasuk pelatihan APAR, namun tidak semua karyawan diikutsertakan serta

pelatihan internal tidak dilakukan secara berkala, padahal menurut karyawan pelatihan internal merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja.

SKKNI dan KKNI merupakan standar nasional yang dikelompokkan kedalam bidang-bidang tertentu sebagai dasar atau panduan dalam pelaksanaan pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Zamrudi (2022: 32) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja haruslah mengacu pada standar SKKNI dan KKNI. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BRM juga seharusnya mengikuti standar tersebut dalam pelatihan kerja internal yang diadakan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa PT. BRM tidak memenuhi kualifikasi standar SKKNI dan KKNI dalam pelaksanaan pelatihan kerjanya, hal ini dikarenakan berbagai faktor salah satunya yaitu fasilitas yang belum memadai dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Mursiti (2021: 129) yang menjelaskan bahwa untuk memenuhi standar SKKNI dan KKNI diperlukan fasilitas yang mendukung serta persiapan yang matang.

Safety masuk pada tahun 2019, oleh karena itu belum cukup waktu bagi PT. BRM dalam mempersiapkan pelatihan internal yang dilakukan. Sampai saat ini PT. BRM berkomitmen untuk memenuhi SKKNI dan KKNI dalam pelatihan internalnya secara bertahap. Diungkap oleh responden hal ini dilakukan melalui proses perencanaan pelatihan yang dirumuskan sesuai dengan unjuk kerja yang ada dalam SKKNI dan KKNI, sehingga diharapkan kedepannya dapat terpenuhi standar tersebut secara sempurna.

## **Penyelenggaraan Pelatihan kerja**

Penyelenggaraan pelatihan kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan kerja secara internal yang dilakukan oleh PT. BRM. berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan PT. BRM memahami bahwa pelatihan internal harus dilakukan secara berkala agar

tujuan dari terselenggaranya pelatihan internal dapat tercapai, namun pada pelaksanaannya PT. BRM tidak melakukan pelatihan secara berkala hal ini dikarenakan berbagai hambatan yang ada.

Hambatan yang ada berkaitan dengan fasilitas, waktu pelaksanaan yang bertentangan dengan jadwal dan beban kerja karyawan serta minimnya instruktur atau tenaga pelatih untuk melakukan pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Macmud (2015) yang menjelaskan bahwa fasilitas yang minim termasuk sumber daya alam akan menjadi hambatan pelatihan internal. Tanpa adanya sumber daya yang baik maka pelatihan internal dalam Perusahaan akan sangat sulit dilaksanakan. Dalam melakukan pelatihan kerja secara internal perusahaan tentunya diperlukan instruktur atau pemateri yang dapat memberikan arahan serta ilmu agar karyawan dapat memahami cara atau sistem kerja yang menjadi tujuan di selenggarakannya pelatihan.

Pada pelaksanaannya PT. Balikpapan Ready Mix memilih dua sumber tenaga kepelatihan yaitu profesional atau ahli dibidangnya serta karyawan yang sudah pernah dan memahami tentang materi tersebut. Hal ini sesuai dengan Sabil (2021) bahwa tenaga dalam program pelatihan dapat bersumber dari profesional maupun karyawan yang sudah sangat paham ilmu dan wawasannya tentang suatu bidang dan bersertifikasi.

### **Sertifikasi**

Sertifikasi dilakukan setelah semua tahapan pelatihan telah selesai dan program pelatihan dapat mencapai kompetensi tertentu yang diinginkan. Dalam pelatihan yang dilakukan secara internal ini PT. Balikpapan Ready mix juga menyediakan sertifikat bagi karyawan peserta pelatihan yang berhasil mencapai serta mampu menerapkan unjuk kerja yang diharapkan sesuai pedoman penilaian yang ada tetapi hanya dalam lingkup internal saja.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat sertifikat yang ada dan diperuntukan bagi

peserta pelatihan, sertifikat ini umumnya tidak dapat digunakan diperusahaan lain. Dapat disimpulkan bahwa sertifikat yang diberikan bersifat internal dan belum sesuai dengan standar yang ada sehingga tidak dapat digunakan diluar perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dibawah ini akan dijelaskna manfaat dari kepemilikan sertifikat keahlian. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamidiyah et all (2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja harus diikuti dengan sertifikasi.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas diketahui bahwa sertifikat yang dimiliki melalui pelatihan internal adalah sertifikat yang diakui karena pelatihan dijalankan sesuai dengan standar yang ada dengan basis aturan nasional sehingga secara keseluruhan dapat diakui diperusahaan lain dan dapat dimanfaatkan sebagai salah satu syarat untuk berkas di perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah disampaikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan PT. Balikpapan ready Mix baru berjalan dua kali. Pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan basic fire dan basic safety. Untuk jenjang masih belum sesuai dengan SKKNI dan KKNi dan masih tahap perencanaan hal ini dikarenakan safety baru masuk ditahun 2019 untuk pemenuhan admin RDMP, hal ini juga dikarenakan fasilitas yang masih minim dan belum memadai sehingga perlu persiapan lebih lanjut.

Tenaga pelatih sendiri perusahaan menggunakan internal HSE atau dari HRD yang sudah bersertifikat untuk melakukan pelatihan. Sedangkan sertifikat sendiri hanya sebatas sertifikat internal saja. Pihak PT. BRM berkomitmen untuk melaksanakan pelatihan internal yang sesuai dengan standar nasional namun dengan perencanaan yang matang dan fasilitas yang sedikit demi sedikit mulai dipersiapkan.

## SARAN

Saran dan ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada Universitas Balikpapan yang telah mendukung penelitian dan penulisan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfidyani, K. S., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan Pelatihan K3, Penggunaan APD, Pemasangan Safety Sign, Dan Penerapan Sop Denganterjadinya Risiko Kecelakaan Kerja (Studi Pada Industri Garmen Kota Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 8(4), 478-483.
- Anwar, Prabu Mangkunegara (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-2*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 update PLS Regresi*. Semarang : Badan penerbitan Universitas Diponegoro.
- Haryadi, S., & Kundori, K. (2022). Peningkatan Kompetensi Masyarakat Nelayan Juwana Melalui Basic Safety Training (BST). *Jurnal TUNAS*, 3(2), 193-198.
- Hasibuan, M, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hamidiyah, E., Buchori, N. S., Yulianto, A. R., Huda, N., Tanjung, H., & Beik, I.S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Nazhir Dan Partisipasi Dalam Gerakan Perwakafan. *Al-Awqaf: Jurnal Wakaf dan Ekonomi Islam*, 15(2), 26-43.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE, 2014
- Ida, N. (2017). Pengelolaan Pembelajaran Kursus Menjahit Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2), 11-19.
- Kartika, R. D. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi di Kecamatan Busung Biu. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 133-139.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mursiti, M., Sailah, I., Marimin, M., Romli, M., & Denni, A. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Dan Berkelanjutan Pada Agroindustri Tebu: Tinjauan Literatur Dan Agenda Penelitian Mendatang. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 31(2), 129-142.
- Notodiharjo, S., & Supriyoko, S. (2019). Pengembangan Modul Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 79-79.
- Panambunan, O., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Sabila, I. (2021). Optimalisasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Baru: Studi Deskriptif Di Balai Diklat Keagamaan Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif and R&D*. Bandung: PT. Alfabeta
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju: Bandung.
- Sudarmanto (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*;

- Teori, Dimensi, Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yosef, S. P. & Dian, W (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*.
- Yuli, Triastuti dkk (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. Ekomabis: *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Zamrudi, Z. (2022). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kompetensi Pengelasan dengan Proses Shielded Metal Arc Welding (SMAW) Berbasis SKKNI dan KKNI di Sekolah Menengah Kejuruan*. (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Padang).