

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengertian mengenai ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 Ayat (1) menyatakan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.<sup>1</sup> Pekerja memiliki hak-hak yang di berikan oleh UU Ketenagakerjaan yaitu: Pasal 5 berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskrimiasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pasal 6 berbunyi setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal 11 berbunyi “setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pasal 12 ayat (3) berbunyi “setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.” Pasal 18 ayat (1) berbunyi “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, Hukum ketenagakerjaan. (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), hlm.5

Pasal 23 berbunyi “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 31 berbunyi “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 67 ayat (1) berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat cacatnya”. Pasal 78 ayat (2) berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”. Pasal 79 ayat (1) berbunyi “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Pasal 80 berbunyi “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.” Pasal 82 ayat (1) berbunyi “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelumnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.” Ayat (2) berbunyi pekerja /buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.” Pasal 84 berbunyi “setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b,c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh. Pasal 85 ayat

(1) berbunyi “pekerja /buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pasal 86 ayat (1) berbunyi “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.” Pasal 88 ayat (1) berbunyi “penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 90 ayat (1) berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.” Pasal 99 ayat (1) berbunyi “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” Pasal 104 Ayat (1) berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Adanya persaingan yang sangat kompetitif di masa kini, maka dibutuhkan adanya pengembangan kompetensi kerja bagi para pekerja di sebuah perusahaan guna meningkatkan kualitas kerja dan merupakan upaya untuk perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.<sup>2</sup>

Pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya, pelatihan dan pengembangan menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan, karena perusahaan atau

---

<sup>2</sup> Danang Sunyto,Manajemen Sumber Daya Manusia.(Yogyakarta : Center For Acaemic Publishing Service,2012),hlm.145

organisasi tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan saat melakukan rekrutmen, alasan lain yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan agar tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan atau organisasi mendapat hasil maksimal.<sup>3</sup>

Pelatihan kerja adalah sebuah proses seorang pekerja memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik lagi dan pelatihan akan memberikan keterampilan dan pengetahuan secara spesifik serta sesuai dengan pekerjaan yang akan di lakukan selanjutnya oleh pekerja. Pelatihan kerja merupakan suatu pendidikan yang dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan pekerja dalam menangani pekerjaan yang beragam dan untuk menumbuhkan kemampuan pekerja di luar kemampuan pekerja saat ini.

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya secara baik. Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan:

1. Memperbaiki kinerja para karyawan;
2. Memperbarui keahlian para karyawan;
3. Mengisi celah antara kinerja karyawan yang di prediksikan dengan kinerja aktualnya;

---

<sup>3</sup> Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afriyanti. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malam, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2018, Vol.64 No.1, hlm 196

4. Menangani permasalahan operasional;
5. Promosi karyawan;
6. Pemahaman karyawan terhadap organisasi;
7. Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.

Dewasa ini sangat diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karena perkembangan zaman yang sangat cepat maju dan berkembang, untuk mengikuti perkembangannya maka di butuhkan pelatihan dan pengembangan bagi pekerja. Adanya pelatihan dan pengembangan bagi pekerja ini dilakukan karena pendidikan formal yang telah di capai oleh pekerja tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.

Pelatihan kerja ini menambah pengetahuan dan keterampilan kepada pekerja secara spesifik dan dapat di gunakan pada saat itu juga, pelatihan dan pengembangan kemampuan pekerja ini adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk peningkatan kemampuan para pekerja. Selain meningkatkan kemampuan pekerja, pelatihan oleh pekerja juga membantu perusahaan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terealisasikan dengan hasil yang maksimal.

Manfaat pelaksanaan kegiatan pengembangan antara lain: meningkatkan produktivitas kerja organisasi, mewujudkan hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan, proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja dan komitmen seluruh karyawan, mampu memperlancar komunikasi

dan membuatnya lebih efektif, menyelesaikan konflik secara fungsional.<sup>4</sup> Faktor yang mempengaruhi pengembangan kompetensi kerja adalah:

1. Adanya dukungan dari manajemen puncak;
2. Komitmen dari para ahli;
3. Kemajuan teknologi;
4. Kompleksitas pada struktur organisasi;
5. Gaya belajar setiap individu.<sup>5</sup>

Karyawan atau pekerja adalah aset berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal, karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama, evektifitas program pelatihan mengarah pada pengambilan investasi program pelatihan mengarah pada pengambilan investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat retensi tertinggi.<sup>6</sup>

Pelatihan saat ini dibutuhkan untuk menunjang kemajuan sebuah perusahaan atau lembaga , pelatihan yang diikuti oleh pekerja juga harus penuh dengan pertimbangan karena terkadang pelatihan bukan merupakan solusi yang tepat untuk menyelesaikan sebuah permasalahan dan sebuah pelatihan juga bisa saja mempunyai metode yang

---

<sup>4</sup> *Op.Cit* .hlm.146

<sup>5</sup> Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, (Bandung :Alfabet,2012),hlm.158

<sup>6</sup>Sulaefi, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan,Jurnal manajemen dan kewirausahaan,2017.Vol.5,No 1.

tidak tepat sehingga pekerja tidak dapat mengikuti pelatihan secara maksimal sehingga hasil yang di dapat juga kurang begitu maksimal sehingga pelatihan tersebut menjadi sia-sia karena tidak membuahkan hasil yang maksimal yang diinginkan oleh perusahaan, juga terkadang ada sebuah perusahaan yang mengikut sertakan pekerjanya tanpa mempertimbangan skill dasar yang di miliki oleh pekerja tersebut.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi Faktor Pendukung dan Faktor penghambat Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi Faktor Pendukung dan Faktor penghambat Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Akademis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, Ilmu Hukum pada Umumnya dan Hukum Administrasi Negara pada Khususnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan peneliti kepada KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten