

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **A. Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 Ayat (3) tentang Ketenagakerjaan Uraian Pasal 12 ayat 3 Menyatakan bahwa “setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”
  - a. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (Pasal 9)
  - b. Pentingnya pelatihan kerja membekali, meningkatkan, mengembangkan seseorang dari yang belum mampu menjadi mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sehingga meningkatkan produktivitasnya yang pada akhirnya akan berdampak kepada penerimaan penghasilan untuk meningkatkan kesejahteraan dirinya maupun keluarganya. (Pasal 9)
  - c. Salah satu tujuan pelatihan kerja adalah untuk membekali seseorang agar dapat bekerja. Oleh karena itu, pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu institusi pelatihan harus mengacu pada kebutuhan pasar kerja. (Pasal 10 Ayat (1))

- d. Pada dasarnya pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang yang pada umumnya dikategorikan tingkat dasar, terampil dan ahli. Disamping itu untuk memenuhi kebutuhan pengguna dimungkinkan juga pelatihan diselenggarakan sesuai pesanan/pengguna tanpa melalui penjenjangan. Misalnya untuk memenuhi kebutuhan akibat perubahan jabatan dan teknologi. (Pasal 10 Ayat (3))
- e. Peningkatan kualitas SDM merupakan tanggungjawab semua pihak. Oleh karena itu di samping pengusaha mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kualitas pekerjanya, maka pengusaha juga mempunyai peran dalam peningkatan SDM secara nasional. Pemerintah akan mengatur pengusaha yang diwajibkan untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi pekerjanya. (Pasal 12)
- f. Pengembangan SDM merupakan tanggungjawab semua pihak, oleh karena itu kepada perseorangan dimungkinkan dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sepanjang memenuhi persyaratan sebagai lembaga pelatihan kerja. Melalui keputusan Menteri akan diatur persyaratan perijinan atau pendaftaran bagi lembaga pelatihan swasta, baik lembaga pelatihan yang khusus didirikan untuk menyelenggarakan pelatihan maupun lembaga pelatihan milik perusahaan. (Pasal 14)
- g. Persyaratan yang dicantumkan dimaksudkan untuk melindungi kepentingan peserta pelatihan. Sehingga kelangsungan penyelenggaraan pelatihan lebih terjamin. (Pasal 15)

- h. Akreditasi merupakan pemberian pengakuan yang menyatakan bahwa suatu lembaga telah memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Oleh karena, itu keinginan untuk diakui oleh masyarakat diserahkan sepenuhnya kepada lembaga pelatihan itu sendiri. (Pasal 16 Ayat (1))
- i. Agar proses akreditasi dapat dilakukan secara objektif maka dilakukan oleh lembaga yang independen. Independen artinya dalam mengambil keputusan lembaga tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh siapapun. (Pasal 16 Ayat (2))
- j. Pengakuan kompetensi kerjasangat penting bagi seseorang karena merupakan posisi tawar seseorang untuk memasuki pasar kerja, meningkatkan karier atau untuk mendapatkan reward berupa kenaikan gaji sesuai kompetensi yang dimiliki (Pasal 18, Ayat (1)). Setiap orang baik yang telah mengikuti pelatihan kerja maupun yang mempunyai pengalaman kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja berupa sertifikat kompetensi setelah melalui uji kompetensi. (Pasal 18 Ayat (2) dan(3))
- k. Pelaksanaan sertifikasi dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah ditunjuk/akreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (Pasal 18 Ayat (4) dan (5))
- l. Sistem pelatihan kerja nasional (Sislatkernas) merupakan panduan dan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah, sistimatis dan sinerji penyelenggaraan pelatihan yang di selenggarakan di berbagai bidang, sektor, instansi dan penyelenggara pelatihan dalam melakukan

- kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif. (Pasal 20)
- m. Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan dengan mengutamakan praktek di tempat kerja dari pada teori (kurikulum berkisar 80 % di tempat kerja dan 20 % di tempat pelatihan). Dengan demikian pelatihan pemagangan menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri. (Pasal 21)
- n. Agar ada kepastian status peserta pemagangan dan perusahaan penerima magang, pelaksanaan pemagangan dilaksanakan berdasarkan perjanjian pemagangan antara peserta pemagangan dan perusahaan. Di samping itu antara lembaga pelatihan dengan perusahaan penerima magang harus ada perjanjian kerjasama pemagangan. Pemagangan bukan bagian dari proses rekrutmen pekerja dari suatu perusahaan. Oleh karena itu peserta magang tidak dapat diperlakukan sebagai pekerja. Pengangkatan peserta magang yang telah menyelesaikan program pelatihan untuk menjadi pekerja di perusahaan itu tergantung kepada kebutuhan perusahaan itu sendiri. (Pasal 22)
- o. Pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi bagi peserta pemagangan oleh lembaga sertifikasi profesi diberikan setelah mengikuti uji kompetensi. (Pasal 23)
- p. Pemagangan di perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan apabila perusahaan tersebut memiliki unit pelatihan. (Pasal 24)
- q. Penyelenggara program pelatihan yang akan melaksanakan program pemagangan di luar wilayah Indonesia wajib memperoleh ijin dari Menteri

atau pejabat yang ditunjuk, sedangkan penyelenggaraan program pemagangan dari perusahaan cabang ke perusahaan induk di luar negeri dalam rangka peningkatan kualifikasi pekerjaanya untuk keperluan sendiri tidak diperlukan ijin khusus tetapi wajib melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk. (Pasal 25)

- r. Program pemagangan ke luar negeri harus mengacu pada program pelatihan yang telah ditetapkan (pelatihan berbasis kompetensi) yang dalam pelaksanaannya tidak bertentangan dengan nilai dan budaya bangsa Indonesia. (Pasal 26)
- s. Perusahaan yang dipandang mampu dalam melaksanakan program pemagangan diwajibkan menyelenggarakan program pemagangan sebagai wujud peranaktif perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM untuk pembangunan nasional. (Pasal 27)
- t. Untuk menciptakan komitmen nasional dalam penyelenggaraan pelatihan kerja diperlukan suatu lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagai wadah keterwakilan peran sektor, instansi dan perusahaan untuk merumuskan saran kebijakan yang akan diambil oleh pemerintah dalam menetapkan kebijakan nasional di bidang pelatihan kerja. (Pasal 28)
- u. Pembinaan yang dilakukan pemerintah pusat meliputi pembinaan bersifat regulasi, kebijakan, penyusunan pedoman dan pembinaan fungsional instruktur. Pembinaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah adalah pembinaan yang bersifat teknis operasional yang mengacu pada kebijakan nasional. (Pasal 29)

- v. Tingkat Produktivitas suatu negara tidak hanya diukur dari produktivitas TK saja, namun terkait dengan produktivitas seluruh sektor karena itu perlu dibentuk badan tersendiri yang berfungsi untuk mengkoordinasikan dan memfasilitasi upaya peningkatan produktivitas disemuasektor dan daerah yang menjadi jejaring kerja dalam peningkatan produktivitas. (Pasal 30)
2. Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Pasal 42 tentang Pengembang SDM.
- a. KSPPS BMT Barepan Cawas memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada pengelola untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan.
  - b. KSPPS BMT Barepan Cawas memeberikan kesempatan kepada pengelola untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan oleh KSPPS BMT Barepan Cawas maupun diluar KSPPS BMT Barepan Cawas.
  - c. KSPPS BMT Barepan Cawas merencanakan program pengembangan SDM dan melakukan penunjukan bagi pengelola untuk mengikuti suatu program, mempertimbangkan kebutuhan, kemampuan, dan manfaatnya bagi peningkatan efektifitas dan produktifitas KSPPS BMT Barepan Cawas.
  - d. Pengelola yang diikutsertakan oleh KSPPS BMT Barepan Cawas dalam suatu program pendidikan/ kursus/*training* harus bersedia menjalani ikatan kerja dengan KSPPS BMT Barepan Cawas untuk pereode tertentu.
  - e. Pengelola yang mengundurkan diri sebelum menyelesaikan ikatan kerja harus mengganti biaya pendidikan/kursus/*training* yang telah dikeluarkan oleh KSPPS BMT Barepan Cawas bagi yang bersangkutan secara proposional terhadap lamanya ikatan kerja yang telah dijalani.

Hasil wawancara dengan Dewan Ketua Pengurus KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Bapak Ghofar Dwi Krisnanto,S.Sos menyatakan bahwa Pekerja KSPPS BMT Barepan Cawas sudah mengikuti berbagai pelatihan, namun dengan seiring perkembangan zaman maka pelatihan tersebut perlu di ulang-ulang agar dapat menyesuaikan perkembangan yang terjadi. Dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini diperlukannya adanya pengembangan kompetensi bagi pekerja atau anggota di berbagai perusahaan dan lembaga melalui program pelatihan kerja dan BMT Barepan tergabung dalam wadah forsiles (Forum Silaturahmi) yang didalamnya ada bidang pengembangan SDM dan salah satunya pelatihan atau pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan KSPPS. dan Bekerja sama dengan MUI (Majelis Ulama Indonesia) Klaten bersama Koperasi Sekunder yang di dalamnya juga terdapat pelatihan, dan mendapat undangan Pelatihan dari Dinas Koperasi Kabupaten Klaten. Bapak Ghofar Dwi Krisnanta,S.Sos selaku pengurus selalu memberikan motivasi kepada teman-teman pengelola jika ada pelatihan diusahakan untuk ikut. KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten sudah melakukan pengembangan kompetensi bagi pekerja atau anggota melalui program pelatihan seperti pelatihan *teller*, survei analisis, dan *remedial*, motivasi, *legal standing*, pelatihan manajemen, dan lain-lain.

Tabel data Pelatihan Kompetensi kerja Pekerja KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten

No.	Lembaga	Nama	Waktu	Jenis Pelatihan
1.	Keuangan Mikro Syariah	Heri Santoso	10 - 12 April 2018	Pelatihan Survei - Analisis dan Remedial
		Faisal Abdu R	10 - 12 April 2018	Pelatihan Survei - Analisis dan Remedial
		Retno Siwi Astti,S.E	10 - 12 April 2018	Pelatihan Survei - Analisis dan Remedial
2.	MUI Klaten	Heri Santoso	15 Novemeber 2016	Pelatihan Pengawas Syariah dan Sosialisasi Pembiayaan Bank Jateng Syariah
		Faisal Abdu R	15 Novemeber 2016	Pelatihan Pengawas Syariah dan

				Sosialisasi Pembiayaan Bank Jateng Syariah
		Retno Siwi Astti,S.E	15 Novemeber 2016	Pelatihan Pengawas Syariah dan Sosialisasi Pembiayaan Bank Jateng Syariah
		Ghofar Dwi K	15 Novemeber 2016	Pelatihan Pengawas Syariah dan Sosialisasi Pembiayaan Bank Jateng Syariah
3.	Badan nasional Sertifikasi Profesi	Ghofar Dwi Krisnanto,S.So s	01 Juni 2015	Kompetensi Direktur Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

3.	Badan nasional Sertifikasi Profesi	Ghofar Dwi Krisnanto,S.Sos	01 Juni 2015	Kompetensi Direktur Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
4.	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia	Maryam S.N	20 November 2017	Pelatihan Manajemen SDM KUKM Berbasis Kompetensi Bagi Pengelola di Koperasi

**B. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pasal 12 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan di KSPPS BMT Baperan Cawas Klaten Bedasarkan Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.**

1. Faktor Pendukung

Bapak Ghofar Dwi Krisnanta, S.Sos mengatakan bahwa faktor yang menjadi pendukung implementasi Pasal 12 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Berdasarkan Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten ialah sebagai berikut:

- a. Mendapat jaringan forum silaturahmi setelah melakukan pelatihan.
- b. Mendapat perhatian dari DISDAGKOP (Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Klaten.
- c. Mendapat keputusan dari pengurus.
- d. Bertambahnya kompetensi dari setiap pekerja yang mengikuti pelatihan, hal ini akan berimbas positif untuk jangka panjang dari KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.
- e. Kebutuhan KSPPS BMT Barepan yang semakin bertambah seiring berjalannya waktu karena menyesuaikan perkembangan zaman.
- f. Kewajiban untuk menjaga loyalitas *customer* yang sudah dimiliki oleh KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.
- g. Kebutuhan untuk menunjukkan keunggulan di antara pesaing lain, agar bisa menjadi pilihan calon *customer* KSSP BMT Barepan Cawas Klaten.
- h. Kemampuan untuk memperluas jaringan yang sudah ada.
- i. Kemampuan *teller* yang harus terus dikembangkan untuk bisa menangani berbagai macam keluhan dan masalah yang mungkin saja muncul dari *customer*.
- j. Kewajiban untuk memenuhi target yang ada di setiap akhir tahun.
- k. Semangat yang terus diberikan oleh pengelola kepada pekerja yang mengikuti pelatihan.

## 2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dari implementasi Pasal 12 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Berdasarkan Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten ialah sebagai berikut:

- a. Minimnya jumlah pengelola yang membuat terkadang satu orang menjalani beberapa pelatihan, sehingga penguasaan suatu kompetensi dirasa kurang maksimal karena kemampuan setiap pekerja yang terbatas.
- b. Pelatihan yang diikuti terkadang tidak sesuai dengan *job desk* atau divisi dari pengelola yang mengikuti pelatihan.
- c. Jarak pelatihan yang terkadang jauh dari kantor KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.
- d. Waktu penyelenggaraan pelatihan yang terkadang berbenturan dengan agenda kegiatan lain.
- e. Biaya yang harus dikeluarkan oleh kantor untuk mengikuti pelatihan kompetensi bagi pengelola.
- f. Permasalahan yang terjadi di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, sehingga pekerja atau pengelola harus mengikuti pelatihan dikarenakan pemahaman yang kurang utuh atau bersifat parsial bagi sebagian pengelola.
- g. Pembagian *job desk* yang terkadang kurang jelas, hal ini berimbas pada *double job* yang diemban oleh pekerja, sehingga pekerja mengikuti pelatihan yang melenceng dari divisi.

- h. Keputusan rapat pengurus agar pengelola wajib ikut pelatihan.
- i. Tuntutan untuk memiliki pengetahuan baru, hal ini dirasa perlu untuk dipelajari dan dikuasai oleh setiap pengelola.
- j. Intruksi atau undangan dari dinas DISDAGKOP (Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Klaten.