

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan dalam Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi kerja bagi pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten yaitu sebagai berikut :

1. Implementasi Pasal 12 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 12 Ayat (3) didalam Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten terdapat pada pasal 42 mengenai pengembangan SDM yang berbunyi :
 - 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 Klaten.

d. Pengelola yang diikuti sertakan oleh KSPPS BMT Barepan Cawas dalam suatu program pendidikan/ kursus/*training* harus bersedia menjalani ikatan kerja dengan KSPPS BMT Barepan Cawas untuk periode 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.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi kerja bagi pekerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten sudah dilakukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 12 Ayat (3) yaitu dengan membuat Peraturan Pokok Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Pasal 42 yang menyatakan bahwa KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten memberikan kesempatan untuk pekerja agar dapat melakukan pengembangan keahlian , kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan. Pelatihan yang telah diikuti adalah : Pelatihan *Teller*, Pelatihan Survei Analisis dan Remedial, Pelatihan HRD Kopsyah, Pelatihan *Legal Standing* Organisasi Koperasi dan Penyelesaian Ekonomi Syariah, Pelatihan Perpajakan. Kemudian ilmu yang didapat untuk di terapkan dalam melaksanakan pekerjaan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten.

Dalam pelaksanaan pelatihan Ketenagakerjaan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten dihadapkan oleh berbagai macam permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain adalah Program pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, minimnya pengelola, jarak dan

waktu pelatihan, dan biaya pelatihan. Hasil wawancara dengan pengurus dan pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten dapat disimpulkan bahwa dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat maka di perlukan adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi pekerja guna meningkatkan mutu dan kualitas baik sumber daya manusianya maupun lembaga KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten tersebut.

2. Faktor yang menjadi pendukung 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 ialah medapat jaringan forum silaturahmi, mendapat perhatian dari dinas koperasi, mendapat keputusan dari pengurus, semangat dari pengelola. Faktor penghambat dari 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 ialah minimnya pengelola, jarak dan waktu pelatihan, dan biaya pelatihan, dan 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, keputusan rapat pengurus agar pengelola wajib ikut pelatihan, munculnya pengetahuan baru dirasa perlu untuk dipelajari, intruksi atau undangan dari dinas DISDAGKOP (Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Klaten, terkadang

pelatihan yang di berikan kepada pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang di butuhkan di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten sehingga pelatihan yang dilaksanakan hasilnya kurang maksimal.

B. Saran

1. Kepada Ketua KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten Bapak Gofhar Dwi Krisnanto untuk lebih memotivasi pekerja untuk dapat mengikuti pelatihan yang dapat menunjang kinerja mereka, sehingga produktivitas pekerja KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten dapat meningkat dan untuk lebih memperhatikan kebutuhan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan , sehingga pekerja dapat diikut sertakan dalam pelatihan yang tepat sehingga hasil yang di dapat menjadi maksimal.
2. Kepada Pekerja KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten diharapkan memiliki target untuk mencapai suatu capaian yang lebih untuk diri sendiri dalam hal pekerjaan , sehingga memiliki keinginan untuk menjadi lebih baik lagi dan untuk terus belajar mendapat ilmu-ilmu yang baru sehingga memili semangat untuk dapat mengikuti kegiatan pengembangan dan pelatihan kompetensi melalui pelatihan kerja.