

**FAKTOR PENDUKUNG DAN FAKTOR PENGHAMBAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KERJA**

NASKAH PUBLIKASI



UMY

**UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA**

Unggul & Islami

Disusun oleh :

Rachel Berliana Agustin

20150610259

Fakultas Hukum

Program Studi Hukum

Rumpun Hukum Administrasi Negara

2019

HALAMAN PENGESAHAN

**FAKTOR PENDUKUNG DAN FAKTOR PENGHAMBAT PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KERJA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Oleh:

Nama : Rachel Berliana Agustin

NIM : 20150610259

Telah disetujui oleh dosen pembimbing naskah publikasi pada tanggal.....

Dosen Pembimbing



UMY

Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.

NIP. 196808211993031003

MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.

NIK 19710409199702153028

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rachel Berliana Agustin
Nim : 2015061025
Progam Studi : Hukum
Rumpun Ilmu : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Fight*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **FAKTOR PENDUKUNG DAN FAKTOR PENGHAMBAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UMY
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggul & Islami

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 19 Desember 2019

Yang Menyatakan

Rachel Berliana Agustin
20150610259

FAKTOR PENDUKUNG DAN FAKTOR PENGHAMBAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA

Rachel Berliana Agustin dan Bagus Sarnawa

Progam Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

rachelberliana.RBA@gmail.com; yeniwidowaty@umy.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian didasarkan oleh kemajuan teknologi yang semakin cepat sehingga dirasa sangat di perlukan adanya pengembangan kompetensi bagi pekerja guna menyeimbangkan antara teknologi dan kemampuan Sumber Daya Manusia. Sehingga penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana pengembangan kompetensi kerja di KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten , sebuah pelatihan di laksanakan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan bagi pekerja agar dapat memperbaiki kinerja di perusahaan atau lembaga. Pengembangan kompetensi kerja memiliki ruang lingkup yang lebih luas, penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris yaitu dengan studi kasus di lapangan. Adapun informasi yang di dapat adalah dari hasil wawancara dengan Ketua Pengurus dan Pengelola KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten . Hasil dari penelitian Pengembangan Kompetensi Kerja Bagi Pekerja KSPPS BMT Barepan adalah KSPPS BMT Barepan Cawas Kelaten sudah memberikan kesempatan bagi pekerja atau anggota untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi dengan mengikuti Pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan pekerja atau anggota agar KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten menjadi Koperasi syariah yang lebih unggul baik dari segi teknologi maupun Sumber Daya Manusia. Dengan mengikuti pelatihan banyak perubahan yang lebih baik , baik bagi internal KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten maupun external yaitu hubungan dengan klien.

Kata Kunci : *Pengembangan, Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja.*

I. Pendahuluan

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”.¹

¹ Soedarjadi, Hukum ketenagakerjaan. (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2008), hlm.5

Pekerja memiliki hak-hak yang di berikan oleh UU Ketenagakerjaan yaitu: Pasal 5 berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi 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”.

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.

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 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.²

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.

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.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.⁴

1. Faktor-Faktor Kompetensi Kerja

² Nurul Khuritin 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

³ *Op.Cit* .hlm.146

⁴ Tjutju Yuniarsih & Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. (Bandung: CV. Alfabeta .2008) hlm.22

Banyak organisasi yang semata mengandalkan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tertentu karyawannya tanpa didasari oleh suatu pemahaman memadai apakah program pelatihan benar merupakan upaya terbaik dan satu-satunya untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Terlebih lagi diketahui bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi, yaitu motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan, dimana umumnya pengetahuan dan keterampilan yang di tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lain. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda, yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi yang melekat kepada mutu diri seseorang dan pengetahuan/keterampilan yang bersifat lunak seperti fleksibel, komunikasi dan kreativitas.

Sebuah penelitian mencoba mengkristalisasikan suatu hirarki kompetensi yang dikelompokkan atas 9 dimensi kompetensi yaitu:

- a. Manajerial kuantitatif,
- b. Etika
- c. Kepemimpinan
- d. Analisis
- e. Manajemen Kualitatif/Informasi,
- f. Mutu Diri Pekerja
- g. Penyesuaian Diri
- h. Belajar Memahami Sesuatu
- i. Pencapaian Hasil

Model kompetensi pada intinya dibedakan ke dalam 3 model, yaitu model masukan, model proses, dan model keluaran. Model masukan mengutamakan karakteristik mendasar yang harus dimiliki seseorang agar mampu menjalankan tugas pekerjaan lebih berhasil dibandingkan dengan orang lain. Model proses lebih fokus terhadap *throughputs* artinya seseorang harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang terefleksikan dalam perilaku nyata dalam bentuk aktivitas kerja. Sedangkan model keluaran mengidentifikasi kompetensi berdasarkan analisis fungsional dengan melihat tujuan dari suatu pekerjaan. kompetensi di bagi menjadi dua yaitu kompetensi lunak dan kompetensi keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan kompetensi lunak adalah komitmen individu untuk mengupayakan dan memperthankan pencapaian tujuan hidupnya merupakan indikator yang paling nyata pembentukan kompetensi lunak karyawan, kemudian aturan disiplin oleh masing-masing individu akan membentuk perilaku yang cenderung menghargai waktu, efektif dalam menyelesaikan tugas, bertanggung jawab , serta taat proses dan aturan kerja yang secara kumulatif akan membentuk karakteristik mendasar dari pola perilaku individu bersangkutan, kemudian yang mempengaruhi kompetensi lunak adalah keberadaan dan mutu seorang mentor dalam membimbing tiap individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi keras adalah pemahaman tiap individu akan uraian tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, sehingga dimungkinkan individu memiliki inisiatif untuk mengarahkan dirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, kemudian pemahaman akan tugas dan tanggung jawab tiap individu akan membantu

menghasilkan keberhasilan tujuan. Kemudian mutu pelatihan kerja yang di peroleh oleh pekerja juga menentukan apakah kemampuan yang dimiliki oleh pekerja akan mengalami kemajuan atau tidak. Kemudian yang juga menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi keras adalah pekerja atau tiap individu di sebuah perusahaan mengetahui dengan jelas tiap masing-masing bagiannya dan tujuan dari tiap tugas mereka sehingga, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dengan baik dan sesuai target perusahaan. Pengalaman kerja yang sesuai dengan tugas yang di berikan kepada setiap pekerja /individu juga sangat mempengaruhi kompetensi keras setiap pekerja/individu.

2. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Pelatihan merupakan proses dimana seorang kariawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada kariawan yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka disaat itu juga. Kegiatan pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka waktu yang pendek dengan mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menangani berbagai tugas dan untuk menumbuhkan kemampuan karyawan diluar kebutuhan pekerjaannya saat ini. Kegiatan pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Kegiatan pengembangan lebih di fokuskan

untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang dalam sebuah organisasi.⁵

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor pengembangan sumber daya manusia , yang tidak saja menambah pengetahuan bagi pekerja, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja.⁶ Pelatihan Tenaga Kerja menurut UU Ketenagakerjaan adalah merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi , memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja , produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ,setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁷ Pelatihan kerja di selenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan perusahaan dan dunia usaha. Pengusaha atau perusahaan bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja.

⁵ Nurul Khurotin dan Tri Wulida ,Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang,Jurnal Administrasi Bisnis.2018.Vol.64.No.1.hlm 196

⁶ *Ibid.* hlm.134

⁷ Abdul Khakim,S.H.,M.HUM, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung : PT Citra Aditya Bakti,2014)hlm.137

Hal-hal penting mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja yang diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 :

- a) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik dalam maupun di luar hubungan kerja (Pasal 10 Ayat (1)).
- b) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja (Pasal 10 Ayat (2)).
- c) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja (Pasal 12 Ayat (1)).
- d) Setiap pekerja buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 Ayat (3)).
- e) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (Pasal 13 Ayat (1)).
- f) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum indonesia atau perorangan (Pasal 14 Ayat (1)).
- g) Lembaga pelatihan kerja swasta wajib memperoleh izin atau mendaftar kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota (Pasal 14 Ayat (2)).

- h) Lembaga pelatihan kerja pemerintah mendaftarkan kegiatannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota (Pasal 14 Ayat (3)).
- i) Penyelenggara pelatihan kerja (Pasal 15) wajib memenuhi persyaratan:
 - a. Tersedianya tenaga kepelatihan (instruktur);
 - b. Adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
 - c. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
 - d. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja .
- j) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan (Pasal 17 Ayat (1)) apabila:
 - a. Tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja seperti ketentuan pasal 9.
 - b. Tidak memenuhi persyaratan seperti ketentuan Pasal 15.
- k) Penghentian penyelenggaraan pelatihan kerja tersebut disertai alasan dan saran perbaikan, dan berlaku paling lama enam bulan (Pasal 17 Ayat (2)).
- l) Apabila selama enam bulan ternyata penyelenggara pelatihan kerja tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan, dikenakan sanksi penghentian program pelatihan (Pasal 17 Ayat (4)).

- m) Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan, dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggaraan pelatihan (Pasal 17 Ayat (5)).
- n) Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis,derajat kecacatan dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan (Pasal 19).
- o) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan (Pasal 21) :
 - a. Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dan pengusaha secara tertulis (Pasal 22 Ayt (1)).
 - b. Perjanjian pemagangan minimal memuat ketentuan hak dan kewajiban antara peserta dan pengusaha,serta jangka waktu pemagangan (Pasal 22 Ayat (2)).
 - c. Hak peserta pemagangan antara lain, memperoleh :
 - 1) Uang saku dan/atau uang transport;
 - 2) Jaminan sosial tenaga kerja; dan
 - 3) Sertifikat setelah lulus program.
 - d. Hak pengusaha, antara lain :
 - 1) Hasil kerja/jasa peserta pemagangan;
 - 2) Merekrut pemegang sebagai pekerja/buruh apabila memenuhi persyaratan.
 - e. Kewajiban peserta pemagangan,antara lain :
 - 1) Menaati perjanjian pemagangan;

- 2) Mengikuti tata tertib program pemagangan; dan
 - 3) Mengikuti tata tertib perusahaan.
 - 4) kewajiban pengusaha, antara lain :
 - 5) Menyediakan uang saku dan/atau uang transpor bagi peserta pemagangan;
 - 6) Menyediakan fasilitas pelatihan;
 - 7) Menyediakan instruktur; dan
 - 8) Menyediakan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- f. Tanpa adanya perjanjian pemagangan, maka pemagangan dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan (Pasal 22 Ayat (3)).
- g. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja di perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- h. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja Tujuan dari pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah :
- 1) Meningkatkan cara kerja para pekerja.
 - 2) Memperbarui keahlian pekerja sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada.
 - 3) Memberikan solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada dalam perusahaan.
 - 4) Memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan para pekerja

untuk kemajuan suatu perusahaan dan juga individu tenaga kerja itu sendiri. Manfaat kegiatan pelatihan dan pengembangan tenaga kerja Pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu yang digunakan untuk belajar, guna mencapai standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan agar tenaga kerja dapat mempunyai sikap loyalitas dan kerja sama tim yang lebih baik.⁸

Tujuan Pelatihan adalah untuk : memperbaiki kinerja para karyawan, memperbarui keahlian para karyawan, mengisi celah antara kinerja aktualnya, menangani permasalahan operasional, promosi karyawan, pemahaman karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi. Manfaat dari kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas organisasi, menghemat waktu untuk belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang bisa di terima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama tim yang lebih menguntungkan, mampu memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mampu mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan membantu pengembangan pribadi mereka.

Jenis pelatihan yang di laksanakan dalam kebanyakan perusahaan ada dua jenis yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan atau dilakukan secara resmi oleh organisasi atau perusahaan untuk para karyawan dan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara informal atau tidak resmi, misalnya kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dilakukan atas keinginan serta usaha sendiri. Metode pelatihan dan pengembangan : a) *On The Job Training* merupakan metode yang menempatkan

⁸ Danang Sunyoto, Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service. 2012) hlm. 141

karyawan atau peserta pelatihan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dengan bimbingan dan pengawasan *supervisor*. b) *Vestibule* merupakan metode pelatihan yang dilakukan diluar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan di lakukan oleh karyawab tersebut. c) *Demonstration and Example* merupakan metode pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. d) *Simulation* merupakan metode kegiatan pelatihan yang diberikan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara yang akan di lakukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. e) *Apprenticeship* adalah metode pelatihan untuk mengembangkan berbagai macam keahlian agar karyawan dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau bisa disebut dengan magang. Pembelajaran ini juga melibatkan pekerja yang lebih berpengalaman. f) *Classroom methods* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan didalam ruang, antara lain: *lecture*, konferensi, instruksi yang terprogram, strudi kasus, *role playing*, diskusi dan seminar.

II. Rumusan Masalah

Apa yang menjadi Faktor Pendukung dan Faktor penghambat Pengembangan Kompetensi bagi Pekerja ?

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan penelitian Empiris dan Normatif yaitu dengan studi kasus di lapangan yang pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepskan sebagai perilaku nyata sebagai gejala yang sifatnya tidak tertulis. Sumber data

penelitian empiris didapat dari hasil observasi di lokasi penelitian, dan mengkaji dengan cara studi dokumen dengan menggunakan data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para ahli, dan bahan-bahan tulisan yang dapat mendukung hasil penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan menjelaskan data-data yang ada.⁹

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder , Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara narasumber dalam penelitian ini adalah Bapak Ghofar Dwi Krisnanta sebagai ketua KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, Ibu Retno Siwiasuti sebagai Manager KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, Bapak Heri Santoso sebagai Sekertaris KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, Bapak Faisal Abdu Rahim sebagai Marketing KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, Ibu Maryam Sarooh Noor Jati sebagai Teller KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten, Ibu Yessika Nurshita Dhevy sebagai Teller KSPPS BMT Barepan Cawas Klaten. Data sekunder adalah data yang di peroleh melalui studi kepustakaan dengan memperoleh buku-buku literatur, Undang-Undang, Peraturan Perundang-Undangan, serta bahan-bahan tulisan yang dapat di gunakan untuk mendukung hasil penelitian.Untuk menganalisa data yang diperoleh dari hasil penelitian, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menyusun, mengolah dan membahas hasil data kualitatif yang diperoleh dari hasil penelitian serta studi pustaka dalam penelitian ini. Dari hasil analisis data yang diperoleh, selanjutnya akan ditarik kesimpulan di tahap akhir.

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, hlm 45.

IV. Hasil Penelitian dan Analisis

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Pasal 12 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenaga kerjaan di KSPPS BMT Baperan Cawas Klaten Berdasarkan 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 Baperan 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* KSPPS 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 Baperan Cawas Klaten Bedasarkan 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 inidirasa perlu untuk dipelajari dan dikuasai oleh setiap pengelola.
- j. Intruksi atau undangan dari dinas DISDAGKOP (Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah) Kabupaten Klaten.

V. Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. 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

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.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Khakim, Abdul. 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti.

Sunyto, Danang .2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Acaemic Publishing Service.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta

Jurnal

Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afriyanti. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 64 .No 1. 2018.

Biodata Penulis

Penulis Pertama

Nama Lengkap : Rachel Berliana Agustin

Tanggal Lahir : Sekincau, 05 Desember 1997

Alamat : JL Besi Jangkang Gg Grimulyo , Girirupo , Ngaglik , Sleman

No Tlp : 081331645969

Email : rachel.berliana.2015@law.umy.ac.id

Pendidikan :

S1 : Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penulis Kedua

Nama Lengkap : Bagus Sarnaw,S.H.,M.Hum

Tanggal Lahir : Kulonprogo, 21 Agustus 1968

Alamat : JL Amerta V No.30 Jombor Indah Monjali Yogyakarta.

No Tlp : 085729274817

Email : bagussarnawaumy.ac.id

Pendidikan :

S1 : Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada

S2 : Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada