

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin meningkat baik diantara sumber daya manusia ataupun di dalam sebuah perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.¹

Perusahaan adalah suatu lembaga yang oleh Undang-undang dinyatakan sebagai perusahaan berbadan hukum diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan. Salah satu perusahaan penyedia barang dan jasa adalah PT. Pratama Abadi Industri (PAI).²

PT. Pratama Abadi Industri merupakan produsen sepatu terkemuka di Indonesia, pabrik milik Korea Selatan ini bergerak di bidang industri sepatu yang memproduksi sepatu terkemuka di dunia dengan merek “Nike”. PT Pratama Abadi Industri memiliki beberapa anak perusahaan salah satunya berada di Indonesia yaitu pada tahun 1989 PT. Pratama Abadi Industri didirikan di daerah Serpong, Tangerang, Banten. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan yang sudah memiliki pengalaman yang cukup bagus

¹Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju, hlm 31.

² ChalouissBlog = *Pengertian dan Bentuk Perusahaan*.

<http://chalouiss.blogspot.co.id/2012/09/pengertian-perusahaan.html?m=1>.

sebagai kontraktor sepatu olahraga. Di tahun 2011 PT Pratama Abadi Industri memperluas basis produksinya yaitu di daerah Kabupaten Sukabumi, di atas tanah seluas 25 hektar yang tepatnya terletak di Jalan Raya Sukabumi Cianjur, Blok Satong Pagiri, Desa Titisan Kecamatan Sukalarang Kabupaten Sukabumi Jawa Barat.³

PT. Pratama Abadi Industri (PAI) yang terletak di daerah Kabupaten Sukabumi ini merupakan pengembangan dari pabrik yang berdiri di daerah Serpong, Tangerang, Banten. Perusahaan yang dengan kode “JX” yaitu kode untuk PT. Pratama Abadi Industri yang memproduksi sepatu Nike di Indonesia. PT Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi dipimpin oleh Presiden Direktur yang bernama Ning Wahyu Astutik, dengan jumlah pekerja 17.123 pekerja. Perusahaan ini memiliki komitmen yang tinggi dengan memberikan layanan yang bagus dan produk-produk yang berkualitas kepada setiap pelanggannya.

Berkat komitmen yang tinggi dan memberikan produk yang berkualitas maka jumlah kebutuhan pasar akan sepatu yang diproduksi oleh PT Pratama Abadi Industri semakin meningkat dan hingga saat ini perusahaan tersebut terus berkembang. Seiring dengan perkembangan perusahaan yang semakin tinggi serta tuntutan bisnis yang memadai maka perusahaan membutuhkan pekerja sebagai titik sentral dari produktivitas. Dalam suatu perusahaan begitupun dengan PT Pratama Abadi Industri unsur pekerja merupakan perangkat yang paling menentu bahkan dalam mencapai

³Shahnaznaadyalubis.blogspot.co.id/2015/02/nike-a.html?m=1.

tujuan kegiatannya, karena pekerja bagian dari salah satu sumber daya manusia yang penting mengingat peran sertanya dalam pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian perlu adanya pelatihan-pelatihan khusus guna meningkatkan kualitas pekerja, sehingga diperoleh pekerja yang mampu membawa kemajuan dalam pembangunan Nasional.

Secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia atau pekerja yang handal maka itu tidak dapat berfungsi secara maksimal. Untuk mendapatkan pekerja yang handal, terampil, berkualitas, professional, dan mempunyai tingkat prestasi tinggi tentunya tidak dengan begitu saja dapat diperoleh oleh perusahaan.

Perusahaan harus mampu memberikan pelatihan kerja kepada pekerjanya agar dapat menghasilkan produktivitas dan meningkatkan kemampuan para pekerja sehingga menjadi pekerja yang berprestasi tinggi. Karena peningkatan kemampuan pekerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan itu sendiri.⁴ Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003 di dalamnya terdapat pengaturan mengenai pelatihan kerja yaitu dalam Bab V. Pelatihan kerja sebagaimana tercantum dalam Bab V Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁴Cut Zurnali, 2004, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Produktif karyawan*, Bandung, Mandar Maju, hml 16.

Ketenagakerjaan yaitu pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

PT Pratama Abadi Industri dilihat dari sudut perkembangan yang begitu tinggi dan kebutuhan pasar akan sepatu yang diproduksi PT Pratama Abadi Industri semakin meningkat maka pihak perusahaan harus melakukan suatu pelatihan kerja bagi pekerjanya. Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 10 ayat (1) yaitu pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Dan selain itu perusahaan pun mempunyai tanggung jawab atas peningkatan kerja pekerjanya, yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 12 ayat (1) yaitu pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.⁵

Pelatihan kerja adalah 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 (Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

⁵ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pelatihan kerja yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dapat diselenggarakan oleh pelatihan kerja pemerintah dan/atau pelatih kerja swasta (Pasal 13 ayat(1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat pelatihan atau tempat kerja (Pasal 13 ayat(2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan. Lembaga pelatih kerja swasta yang berbentuk badan hukum dapat berupa badan hukum perseroan terbatas (PT) atau yayasan atau bentuk badan hukum lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan. Untuk dapat mengikuti pelatihan kerja, peserta wajib memenuhi persyaratan sesuai dengan jenis dan tingkat program yang akan diikuti (pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) selain itu diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.⁶

⁶ *Ibid.*

Pelatihan kerja ini tidak hanya ditujukan kepada para pekerja baru yang memerlukan pelatihan tentang tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Tetapi para pekerja yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Begitupun dengan pekerja yang ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru juga memerlukan pelatihan kerja. Selain dari para pekerja baru, pekerja yang sudah berpengalaman dan pekerja yang ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, pelatihan kerja pun dapat dilaksanakan bagi pekerja penyandang cacat, sebagaimana dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 19 yaitu Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.⁷

Pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja baik melalui lembaga pelatih kerja swasta, lembaga pelatih kerja pemerintah maupun pelatihan ditempat kerja berhak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 18 ayat (2)). Selain pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja, pekerja yang telah berpengalaman juga dapat mengikuti sertifikasi

⁷ *Ibid.*

kompetensi kerja. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk suatu badan nasional sertifikasi profesi yang independen dengan peraturan pemerintah. Mengenai sertifikasi kompetensi sebagaimana yang telah diuraikan diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 18 ayat (1) s/d ayat (5) yaitu Tenaga Kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatih kerja pemerintah, lembaga pelatih kerja swasta, atau pelatih ditempat kerja. Dan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 18 ayat (2) yaitu Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.

Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dan diatur dengan peraturan pemerintah.

Sistem Pelatihan Kerja Nasional berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 Ayat (1) sebagai acuan pelaksanaan pelatihan kerja disemua bidang dan/atau sektor, dikembangkan satu Sistem Pelatihan Kerja Nasional untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Dalam penjelasannya Pasal 20 Ayat (1) menyatakan bahwa sistem pelatihan kerja nasional adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur pelatihan kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana, dan prasarana, tenaga

kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya sistem pelatihan kerja nasional, semua unsur dan sumber daya pelatihan kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal. Sistem pelatihan kerja nasional bentuk, mekanisme, dan kelembagaannya diatur oleh pemerintah melalui peraturan pemerintah, Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 Ayat (2). Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dengan Sistem Pemagangan.⁸ Pemagangan menurut Pasal 1 angka 11 adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Pelatihan atau magang adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Pelatihan ini adalah setiap usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau pekerjaannya yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan

⁸*Ibid.*

menjadi efektif maka dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang dalam menangani kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.⁹

Peraturan Pemerintah No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yaitu, Pelatihan kerja atau yang sekarang biasa dikenal dengan istilah training adalah seluruh 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.¹⁰

Pelaksanaan pelatihan kerja di beberapa perusahaan terkadang mendapatkan kendala-kendala diantaranya kendala dari sarana prasarana, biaya, dan motivasi pekerja, sehingga dapat menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerjanya.

Kendala atau faktor-faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan pelatihan kerja selain dari segi peningkatan kualitas tenaga kerja, kendala seperti dari segi sarana prasarana, biaya, dan motivasi kerja pun perlu untuk diperhatikan.¹¹

Penulis dari uraian diatas tertarik untuk meneliti dan membahas tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja dan faktor-faktor penghambatnya pelatihan kerja. Penulis menganggap bahwa pelatihan kerja

⁹ Rolf P.Lynton, Udai Pareek, 1998, *Pelatihan dan pengembangan Tenaga Kerja*, Jakarta, Pustaka Binaman, hlm 11

¹⁰Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

¹¹<http://adithia14.blogspot.co.id/2012/06/makalh-pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html?m=1>.

memiliki arti dan peran penting untuk mendapatkan pekerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan perusahaan akan selalu berusaha memperhatikan kualitas dan prestasi para pekerjanya sehingga para pekerjanya merasa dihargai.

Penulis berdasarkan hal tersebut merasa tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun skripsi dengan judul:

“Pelaksanaan Pelatihan Kerja Bagi Pekerja Di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.”

B. Rumusan Masalah

Hal-hal di atas yang telah diungkapkan oleh penulis, maka penulis berkeinginan untuk meneliti, mempelajari, membahas tentang pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi. Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan tentu harus mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian. Dalam merumuskan tujuan penelitian, penulis berpegang pada masalah yang telah dirumuskan. Adapun

tujuan dari penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor–faktor apa yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian harus mempunyai manfaat bagi pemecahan masalah yang diteliti. Dengan diadakannya pembahasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi, maka penulis sangat berharap akan adanya suatu manfaat, seperti:

1. Manfaat akademis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang di dapat dalam perkuliahan dan membandingkannya dengan praktek dilapangan, untuk mengetahui secara mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan faktor–faktor penghambat pelaksanaan pelatihan kerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.

2. Manfaat praktis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan sumbangan pemikiran di bidang hukum tentang pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT. Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi.