

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah lembaga terorganisir dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam kegiatan produksinya sebuah perusahaan membutuhkan pekerja untuk menghasilkan sebuah produk. Pekerja mempunyai eksistensi lebih dalam suatu perusahaan, karena selain membuat produk yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, pekerja juga memiliki peran sebagai operator mesin. Artinya, pekerja memiliki peran penting dalam suatu kegiatan produksi.

Pekerja atau yang biasa disebut sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, keahlian, kekuatan yang dimiliki manusia. Seiring perkembangan jaman, telah terjadi perubahan-perubahan yang menuntut seseorang untuk terus mengasah kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya seorang manusia memiliki potensi dasar serta kemampuan yang akan terus berkembang jika sering diasah secara terus menerus atau berkelanjutan. Membangun karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan individu sebagai strategi untuk meningkatkan kemampuannya dalam membangun karir atau jabatan yang dimilikinya. Begitu pun dengan perusahaan juga akan semakin maju dan berkembang apabila pekerja atau sumber daya manusia yang dimilikinya baik dan berkualitas.

Setiap pekerja dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang beragam, hal ini dapat dilihat dari sektor-sektor individu yang ditempatinya. Perkembangan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat perusahaan harus semakin diperkuat dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Namun terkadang sumber daya manusia atau pekerja yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan.

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 performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya perubahan perilaku, sikap, keahlian dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan 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.¹

PT Krakatau Steel merupakan salah satu perusahaan yang melakukan pelatihan kerja bagi pekerjanya. Dalam menjalankan usahanya PT Krakatau

¹ Rolf P. Lynton, Udai pareek, 1998, *Pelatihan dan pengembangan Tenaga Kerja*, Jakarta, Pustaka Binaman, hlm 12

Steel merupakan perusahaan BUMN. BUMN ini yang berarti Badan Usaha Milik Negara yaitu badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk menyediakan barang atau jasa bagi masyarakat. Pemerintah dalam menjalankan perannya sebagai pelaku ekonomi, mendirikan perusahaan negara yang dikenal dengan sebutan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang permodalan seluruhnya atau sebagian dimiliki oleh Pemerintah. Di Indonesia, Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. Menurut Undang- Undang No. 19 tahun 2003 Pasal 1, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan, dan kegiatan utamanya adalah untuk mengelola cabang- cabang produksi yang penting bagi negara dan digunakan sepenuhnya untuk kemakmuran rakyat. BUMN memberikan kontribusi yang positif untuk perekonomian Indonesia. Pada sistem ekonomi kerakyatan, BUMN ikut berperan dalam menghasilkan barang atau jasa yang diperlukan dalam rangka mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Karena itulah BUMN tidak hanya perusahaan yang mencari laba saja, akan tetapi juga dapat berupa perusahaan nirlaba

yang memiliki tujuan untuk menyediakan barang maupun jasa untuk masyarakat.²

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan sebutan untuk perusahaan negara di Indonesia. BUMN merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Pengertian BUMN tersebut didasarkan pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4297).³

PT Krakatu Steel ini merupakan perusahaan yang berjalan pada bidang penghasil baja. Perusahaan ini beroperasi khususnya di kota Cilegon-Banten. Perusahaan ini awalnya dibentuk sebagai wujud pelaksanaan Proyek Baja Trikora yang diinisiasi oleh Presiden Soekarno pada tahun 1960 untuk memiliki pabrik baja yang mampu mendukung perkembangan industri nasional yang mandiri, bernilai tambah tinggi, dan berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi nasional. Terbentuknya pada saat tanggal 20 Mei 1962, perusahaan yang dulunya bernama Cilegon Steel Mill ini resmi berdiri dengan kerja sama Tjazpromexport dari Uni Soviet. Namun, terjadinya gejolak politik dan ekonomi yang parah, mengakibatkan pembangunan pabrik

²<https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-bumn/>

³Ansari, M. I. Badan Usaha Milik Negara Dan Kewajiban Pelayanan Umum Pada Sektor Pos. *Jurnal Penelitian Pos dan Informatika*, Volume. 8, No 1, 2018, hlm 1-20.

sempat terhenti. Barulah memasuki awal 1970-an, unit dari pabrik tersebut dilanjutkan pembangunannya pengoperasiannya secara resmi pada tanggal 31 Agustus 1970 dengan nama Krakatau Steel. Selama dekade pertama tersebut perusahaan berdiri, Krakatau Steel telah melakukan gerak cepat dalam pembangunan kawasan operasi terpadu produksi baja di Cilegon dengan berbagai peresmian operasional perdana yang disaksikan dan diresmikan langsung oleh Presiden Soeharto dari pusat pengolahan air terpadu, pelabuhan Cigading, PLTU Cilegon 400 MW serta pabrik baja terpadu yang meliputi 4 produk baja utama.⁴

Berkat komitmen yang tinggi dan juga memberikan suatu produk yang berkualitas tentu jumlah kebutuhan pasar akan baja yang diproduksi oleh PT Krakatau Steel semakin tinggi dan sampai saat ini perusahaan tersebut juga terus berkembang. Seiring berjalannya perkembangan perusahaan yang semakin tinggi maupun tuntutan bisnis yang memadai maka perusahaan membutuhkan pekerja sebagai titik sentral dari produktivitas. Dalam suatu perusahaan begitu juga dengan PT Krakatau Steel unsure pekerja adalah perangkat yang terbilang sebagai penentu bahkan dalam mencapai tujuan kegiatannya. Karena pekerja merupakan bagian dari salah satu yang menjadi sumber daya manusia yang penting mengingat peran sertanya untuk pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

⁴Wikipedia. (2013), Krakatau Steel (perusahaan), Diakses pada tanggal 10 Mei 2020, [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Krakatau_steel_\(perusahaan\)](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Krakatau_steel_(perusahaan)).

Secanggih apa pun suatu mesin, alat, dan berbagai macam lainnya yang ada, namun bila tidak memiliki sumber daya manusia ataupun pekerja yang berkualitas maka tetap akan tidak dapat berfungsi secara maksimal. Maka untuk memiliki pekerja yang berkualitas, terampil, handal, dan juga memiliki tingkat prestasi yang bagus pasti tidak dengan begitu saja di dapatkan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan suatu pelatihan kerja kepada para pekerjanya agar mampu memberikan produktivitas dan meningkatkan kemampuan para pekerja agar dapat menjadi pekerja yang berprestasi tinggi. karena peningkatan kualitas pekerja tidak mungkin terjadi dengan sendirinya, melainkan harus ada usaha dan juga peran dari pekerja maupun perusahaan itu sendiri.⁵ Sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berlaku dari tanggal 25 Maret 2003 di dalamnya terdapat pengaturan dalam pelatihan kerja yaitu dalam Bab V. Pelatihan kerja yang tercantum dalam Bab V Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yaitu dalam melaksanakan pelatihan kerja yang dilaksanakan dan diarahkan dengan maksud tujuan meningkatkan, membekali, dan juga memajukan kompetensi kerja guna meningkatkan produktivitas, kemampuan, dan kesejahteraan pekerja.

PT Krakatau Steel bila dilihat dari sudut perkembangan yang begitu tinggi dan kebutuhan pasar akan baja yang di produksi PT Krakatau steel semakin meningkat maka pihak perusahaan harus melakukan suatu pelatihan bagi pekerjanya. Seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13

⁵ Cut Zurnali, 2004, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Perilaku Karyawan*, Bandung, Mandar Maju, hlm 17.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 10 ayat (1) yaitu pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan sebuah kebutuhan pasar kerja dalam dunia usaha. Dan selain itu juga perusahaan juga perusahaan memiliki tanggung jawab atas peningkatan kerja para pekerjanya, yang juga telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 12 ayat (1) yaitu pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau mengembangkan kompetensi suatu pekerja menggunakan pelatihan kerja.⁶

Pelatihan kerja juga sebagai salah satu bentuk kegiatan untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pekerja, dimana pelatihan kerja diharapkan dapat menjadikan kualitas para pekerja atau karyawan semakin bertambah baik dalam keahlian tertentu sesuai dengan jabatan dan divisi yang ditetapkan pada pekerja (Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

Pelatihan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pelatihan kerja dari pemerintah dan/atau pelatih kerja swasta seperti yang telah diatur dalam (Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Dalam Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu suatu lembaga dari pelatihan kerja yang dilakukan swasta bisa saja berbentuk badan hukum Indonesia ataupun perorangan. Lembaga pelatihan kerja dari swasta yang berbentuk badan hukum dapat berupa badan hukum perseroan

⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

terbatas (PT) atau juga yayasan dan bentuk badan hukum lainnya yang sudah diatur dalam Undang-Undang yang ada.

Dalam pasal 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau memaksimalkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan keinginan melalui pelatihan. Untuk dapat melakukan pelaksanaan dari pelatihan kerja ini, setiap peserta terlebih dahulu memenuhi berbagai persyaratan dengan jenis dan juga dalam program yang akan dilaksanakan (pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) selain itu juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.⁷

Pelatihan kerja tidak ditujukan kepada para pekerja baru saja yang memerlukan pelatihan tentang tugas dan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Melainkan pekerja yang sudah lama dan berpengalaman pun perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya, karena selalu ada cara lain untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja tersebut. Begitu juga dengan para pekerja yang baru ditempatkan pada tugas baru perlu untuk mendapatkan pelatihan kerja. Selain pekerja baru dan juga pekerja lama, pelatihan kerja juga dapat dilaksanakan bagi pekerja yang menyandang cacat, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 19 yaitu Pelatihan kerja terhadap para tenaga kerja penyandang cacat dilakukan melalui cara

⁷*Ibid.*

memperhatikan derajat kecacatan, jenis kecacatan, dan juga kemampuan individu para tenaga kerja yang menyandang kecacatan yang bersangkutan tersebut.⁸

Para pekerja yang sudah pernah mengikuti dan melaksanakan pelatihan kerja baik yang dilakukan melalui lembaga pelatihan kerja swasta, lembaga dari pelatihan kerja pemerintah maupun pelatihan yang ada ditempat kerja berhak untuk mendapatkan dan juga menerima (pengakuan dari kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi yang didapatkan)kompetensi kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan dengan cara sistematis melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 18 ayat (2). Selain pekerja baru yang telah mengikuti pelatihan kerja, pekerja yang berpengalaman juga dapat mengikuti sertifikasi kompetensi kerja.

Ketentuan dalam hal mekanisme, bentuk dan juga kelembagaan system pelatihan kerja nasional sudah diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 20 ayat (1) dan ayat (2), dan diatur dengan peraturan pemerintah. Sistem dalam Pelatihan Kerja Nasional berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 Ayat (1) dijadikan acuan untuk pelaksanaan pelatihan kerja terhadap seluruh bidang dan/atau sektor, yang dikembangkan melalui satu Sistem Pelatihan Kerja Nasional untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja

⁸*ibid*

dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Dalam penjelasannya Pasal 20 Ayat (1) menyatakan bahwasanya sistem yang digunakan pelatihan kerja nasional adalah keterkaitan serta kesinambungan dengan berbagai unsur dari pelatihan kerja yang antara lain dapat meliputi biaya, peserta, sarana dan juga prasarana, tenaga kepelatihan, program serta metode dan lulusan. Melalui sistem pelatihan kerja nasional, segala unsur dan sumber daya pada saat pelatihan kerja nasional yang tersebar di dalam instansi pemerintah, perusahaan dan swasta dapat dimanfaatkan terus-menerus secara optimal. Sistem pelatihan kerja nasional bentuk, dan mekanismenya telah diatur oleh pemerintah, Undang-Undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 Ayat (2).⁹

Menghadapi persaingan yang semakin meningkat, baik diantara sumber daya manusia ataupun di dalam sebuah perusahaan. demi meningkatkan kinerja para pegawai dan menambah wawasan karyawan maka dalam meningkatkan mutu kerja pekerja maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang luas, kemampuan yang cukup dan keterampilan yang mencukupi.¹⁰

Dalam Peraturan Pemerintah No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan kerja Nasional yaitu, Pelatihan kerja atau yang biasa disebut dengan istilah training adalah segala bentuk kegiatan untuk memberi, mendapatkan, memperoleh, dan meningkatkan kemampuan etos kerja sesuai keahlian dan

⁹*Ibid.*

¹⁰ Sedarmayanti, 2007 ,*Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*,Bandung, Penerbit Mandar Maju, hlm 31.

keterampilan tertentu sesuai dengan pekerjaan dan jabatan yang diberikan kepada pekerja.¹¹

Pelaksanaan dalam pelatihan kerja di beberapa perusahaan terkadang mendapatkan beberapa kendala-kendala.diantaranya kendala dari sarana prasarana, berbenturan dengan jam kerja karyawan tersebut, biaya, dan motivasi pekerja, sehingga dapat menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi para pekerjanya. Beberapa kendala dan juga faktor-faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan pelatihan kerja selain dari segi peningkatan kualitas tenaga kerja, kendala dari segi sarana prasarana, berbenturan dengan jam kerja karyawan, biaya, dan motivasi pekerja juga perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan.¹²

Berdasarkan uraian diatas tertarik untuk membahas dan meneliti tentang bagaimana pelaksanaan kerja dan juga faktor-faktor penghambatnya suatu pelatihan kerja. Penulis menganggap bahwa pelatihan kerja memang memiliki manfaat dan juga peran penting agar mendapatkan pekerja yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan juga perusahaan akan selalu berusaha memperhatikan kualitas dan prestasi para pekerjanya agar para pekerjanya merasa dihargai juga mendapatkan perhatian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

¹¹Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

¹²<http://adithia14.blogspot.co.id/2012/06/makalah-pelatihan-dan-pengembangan-sdm.html?m=1>.

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten?
2. Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan harus memiliki tujuan dan juga manfaat yang ingin diperoleh dari suatu hasil penelitian. Dalam memaparkan tujuan penelitian, penulis fokus pada masalah yang telah dirumuskan. Berikut tujuan dari penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau steel Cilegon, Banten ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten
2. Untuk mendeskripsikan dan mengkaji faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam berjalannya pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini harus memiliki manfaat untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Dengan dilakukannya pembahasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten, maka dalam penelitian ini penulis berharap mendapatkan suatu manfaat, seperti:

1. Manfaat akademis

Menurut penulis, penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan yang di peroleh dalam perkuliahan dan membandingkan dengan apa yang terjadi dalam praktek di lapangan, untuk mengetahui secara mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan kerja dan juga faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten.

2. Manfaat praktis

Penulisan ini ditujukan untuk memberikan informasi tambahan dan memberikan pikiran tambahan di bidang hukum terkait sistem pelaksanaan pelatihan kerja bagi pekerja di PT Krakatau Steel Cilegon, Banten