

**EFEKTIVITAS PENINGKATAN DAN/ATAU
PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA MELALUI
PELATIHAN KERJA DI OBJEK WISATA KRISNA 5
SINGARAJA***

Oleh :

Gede Fajar Aryesha Wiguna**

I Made Udiana***

Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, Pemerintah Kabupaten Buleleng sedang gencar-gencarnya dalam usaha meningkatkan investasi yang masuk ke wilayahnya. Salah satu dari investasi yang masuk ke Buleleng ialah objek wisata Krisna 5 Singaraja, yang berlokasi di Jalan Raya Seririt-Singaraja, Desa Temukus, Kabupaten Buleleng, Bali. Semakin banyak objek wisata tersebut tentunya harus diimbangi dengan pengembangan kompetensi untuk para tenaga kerja. Pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja telah diatur dalam undang-undang, namun masih banyak pada kenyataan di lapangan belum menjalankan amanat dari peraturan yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu ditelaah lebih lanjut faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penyebab masih belum efektifnya peraturan tersebut dilaksanakan di Krisna 5 Singaraja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris serta didukung dengan jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan analisis konsep hukum dan pendekatan fakta.

Hasil dari penelitian ini adalah pihak Krisna 5 Singaraja belum efektif dalam mengamalkan bunyi dari Pasal 12 ayat (1)

* Karya ilmiah ini merupakan ringkasan dari Skripsi yang berjudul "Efektivitas Pengembangan Kompetensi Kerja Di Objek Wisata Krisna 5 Singaraja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan".

** Gede Fajar Aryesha Wiguna, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, fajaryesha@gmail.com

*** I Made Udiana, adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ditekankan pula dengan Pasal 2 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 261 Tahun 2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja, belum melakukan/mengadakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja, baik secara internal maupun eksternal, dimana pelatihan hanya dilakukan pada saat proses penerimaan tenaga kerja baru atau hanya pada saat mengadakan promosi jabatan. Belum efektifnya pelaksanaan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja juga dikarenakan terdapat beberapa hambatan pada faktor sarana pendukung kerja dan pendapatan yang kurang memadai faktor masyarakat, faktor lingkungan dan faktor kebudayaan.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, Efektivitas

ABSTRACT

In the current era of globalization, the Government of the Regency of Buleleng is incessant incessantly in an effort to increase investment entering its territory. One of the investments coming into Buleleng is Krisna 5 Singaraja tourist attraction, which is located on Jalan Seririt-Singaraja, Temukus Village, Buleleng Regency, Bali. The more tourist attractions must be balanced with the development of competencies for the workforce. Work competency development through job training has been regulated in the law, but there are still many facts in the field that have not carried out the mandate of the relevant regulations. Therefore, it is necessary to further explore what factors are the causes of the ineffectiveness of the regulation implemented in Krisna 5 Singaraja. This research uses empirical juridical research methods and is supported by the type of approach used in this study, namely the legal approach, approach to the analysis of legal concepts and the fact approach. The results of this study are Krisna 5 Singaraja has not been effective in practicing the sound of Article 12 paragraph (1) of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor which is also emphasized with Article 2 Paragraph (1) Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number 261 Year 2004 concerning Companies that are Required to Conduct Job Training, have not done / held competency development through job training, both internally and externally, where training is only conducted during the process of hiring new workers or only when holding promotions The ineffectiveness of the implementation of work competency development through job training is also due to several constraints

on work supporting facilities and inadequate income from community factors, environmental factors and cultural factors

Keywords: Work Competence, Job Training, Effectivity.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penciptaan mengenai lapangan kerja produktif perlu didukung dengan tersedianya tenaga kerja berkualitas, yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga kerja yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan penggunaannya dan produktif. Pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja dapat menjadi salah satu kunci dalam rangka untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ditegaskan telah mengamanatkan bahwa salah satu tujuan nasional adalah memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut terwujud apabila kehidupan masyarakat Indonesia mencapai tingkat kesejahteraan yang wajar, tidak kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan pokok baik sandang, pangan, papan, rumah, dan khususnya adalah pendidikan. Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Saat ini Pemerintah Kabupaten Buleleng sedang gencar-gencarnya dalam usaha meningkatkan investasi yang masuk ke wilayahnya. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin banyaknya objek wisata yang bermunculan. Krisna 5 Singaraja merupakan salah satu dari beberapa objek wisata yang ada di Kabupaten Buleleng khususnya di Singaraja, yang berlokasi di Jalan Raya Seririt-Singaraja, Desa Temukus, Kabupaten Buleleng, Bali. Tidak hanya menjadi objek wisata yang menjual

oleh-oleh khas Bali semata namun sekaligus menjadi objek wisata *one stop shopping* dimana para pengunjung juga dapat berkuliner di Krisna Wisat Kuliner serta mencari hiburan berbagai wahana permainan di Krisna Funtastic Land di dalam satu lokasi. Semakin banyak objek wisata tersebut tentunya harus diimbangi dengan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Pengembangan kompetensi tersebut dapat terselenggara dengan optimal apabila pengusaha dalam hal ini Krisna 5 Singaraja mengimplementasikan dengan baik Pasal 12 UU No. 13 Tahun 2003. Apabila hal tersebut telah terlaksana, maka para pegawai dan pengusaha termasuk pemerintah daerah sama-sama dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat dan menambah pendapat asli daerah. Namun pada kenyataannya sangat jarang adanya pengembangan kompetensi kerja yang diberikan oleh pengusaha pada tenaga kerjanya, padahal sudah diatur pada undang-undang. Untuk menganalisa lebih mendalam mengenai pelatihan tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha, maka penulis tuangkan dalam bentuk karya ilmiah. Penelitian ini hanya terbatas pengembangan kompetensi pekerja melalui pelatihan kerja di Krisna 5 Singaraja, Kabupaten Buleleng.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efektifitas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja di Krisna 5 Singaraja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi oleh Krisna 5 Singaraja dalam memberikan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja?

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana efektivitas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi kerja tenaga kerja di objek wisata Krisna 5 Singaraja.
2. Untuk mengetahui dan memahami kendala yang dihadapi Krisna 5 Singaraja dalam memberikan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja.

II. ISI MAKALAH

2.1. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yaitu penelitian berdasar pada efektifitas hukum di dalam masyarakat.¹ Metode penelitian ini merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan kebenaran, yaitu dengan membandingkan aturan yang ada dengan pelaksanaannya atau kenyataan dalam masyarakat (*dasollen* dan *dassein*). Adapun dalam penelitian ini Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fakta (*The Fact Approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*The Statue Approach*).² Sifat penelitian dalam penulisan ini bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik wawancara dan teknik studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel penelitian atas populasi penelitian penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* dan mengambil bentuk *purposive sampling*. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan

¹ Salim H.S, 2003, *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusun Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta H.10.

² Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2009, *Buku Pedoman Pengenalan Bahan Hukum*, Fakultas Hukum Unud, Denpasar, h.80.

merangkai data yang telah diperoleh dan disusun sistematis, kemudian ditarik kesimpulan.

2.2. Hasil dan Analisis

2.2.1 Efektivitas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja di Krisna 5 Singaraja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Krisna 5 Singaraja merupakan objek wisata yang menjadi objek wisata *one stop shopping* dimana para pengunjung juga dapat berkuliner di Krisna Wisata Kuliner serta mencari hiburan berbagai wahana permainan di Krisna Funtastic Land atau Krisna Waterpark di dalam satu lokasi. Semakin banyak objek wisata tersebut tentunya harus diimbangi dengan pengembangan kualitas dan kuantitas tenaga kerja.”

“Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.³ Karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁴”

³ I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, h.29.

⁴ Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa, 2018, *Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, h.3.

Terdapat hubungan sosial yang harus diperhatikan antara Krisna 5 Singaraja selaku perusahaan yang didalamnya memperkerjakan banyak tenaga kerja sesuai dengan pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵ Pihak pemberi kerja dalam hal ini Krisna 5 Singaraja harus tetap memperhatikan perawatan dan atau pemeliharaan bagi para tenaga kerja yang jelas sangat membantu dalam usaha dan kegiatan mencapai sasaran atau tujuan sudah seyogyanya perhatian itu dilakukan dari :

- a. Sejak awal terjadinya hubungan kerja;
- b. Setelah tenaga kerja itu terikat oleh perjanjian kerja;
- c. Setelah tenaga kerja tersebut terbebas dari perjanjian kerja.⁶

Berdasarkan Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.”

Pernyataan tersebut didukung pula dengan pernyataan pada Pasal 2 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 261 Tahun 2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja yang didalamnya menyatakan bahwa :

“perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 (seratus) orang pekerja/buruh atau lebih.”

⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, (selanjutnya disingkat Asri Wijayanti I), h.41

⁶ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, h.16.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ayu Saraswati, selaku Kepala HRD Krisna 5 Singaraja, beliau menjelaskan bahwa:

“Pihak krisna 5 singaraja memberikan pelatihan berbeda tiap masing-masing outlet. Pelatihan yang paling terlihat yaitu pada outlet waterpark, karena dalam proyek pembangunannya Krisna langsung bekerjasama dengan pihak vendor untuk bagian pelatihan kerja para pekerja baru nantinya. Dimana pelatihan atau training diberikan selama tiga hari berlokasi di outlet krisna bebek tepi sawah. Pelatihan dimulai dari diberikan materi pengenalan mengenai apa itu *waterpark*, bagaimana *jobdesk* masing-masing divisi nantinya. Sebelum diberikan pelatihan oleh vendor, pihak krisna juga memberikan materi mengenai pengenalan profil Krisna 5 Singaraja itu sendiri. Setelah diberikan pelatihan selama tiga hari oleh pihak vendor dipilih satu kapten dari masing-masing divisi. Kemudian yang terpilih tersebut akan dikirim ke Jakarta, tepatnya ke Taman Mini Indonesia Indah untuk diberikan pelatihan langsung seperti sudah bekerja di *jobdesknya* atau *on job training*. Kemudian setelah itu, ilmu yang didapat akan disalurkan terhadap anggota di masing-masing divisinya. Berbeda halnya dengan krisna di bagian outlet oleh-oleh, tidak ada pelatihan khusus, hanya diberikan pelatihan secara langsung, misalnya pada kasir, langsung di briefing secara langsung. Untuk krisna wisata kuliner, juga seperti itu hanya di briefing secara langsung namun untuk dibagian kitchen ada pelatihan tertentu, yaitu dikirm ke salahsatu hotel di Sunset Road, di Denpasar, diberikan test tulis, kemudian tes masak, setelah itu baru mendapat sertifikat lulus pelatihan.”(wawancara 18 desember 2018)

Tidak berbeda jauh dengan hasil wawancara dari Bapak Erwin selaku wakil HRD Krisna 5 Singaraja, beliau menjelaskan bahwa:

“pelatihan hanya dilakukan pada saat para tenaga kerja akan mulai bekerja serta pada saat ada peningkatan status posisi dalam hal ini seperti promosi jabatan di tiap *jobdesknya* secara internal yaitu melalui *On Job Training*.”

Padahal sebuah perusahaan, dalam hal ini Krisna 5 Singaraja seharusnya dalam setiap tahun melaksanakan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja dengan 5% dari total jumlah keseluruhan para tenaga kerjanya. Mengenai

ketentuan hal tersebut telah dituliskan pada Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 261 Tahun 2004 tentang Perusahaan yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja. Terlebih lagi, tenaga kerja di Krisna 5 Singaraja yang mencapai lebih dari 200 orang, oleh karena itu wajib hukumnya para tenaga kerja mendapatkan peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerja. Apabila hal tersebut telah terlaksana, maka para pegawai dan pengusaha termasuk pemerintah daerah sama-sama dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat dan menambah pendapat asli daerah.

Program pelatihan juga dapat membantu tenaga kerja untuk mengurangi kecemasan atau frustrasi mereka yang berasal dari pekerjaan. Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu keharusan untuk menghadapi lingkungan bisnis saat ini. Pelatihan dan pengembangan yang tepat akan meningkatkan kinerja sehingga akan mewujudkan tenaga kerja yang efektif dan efisien.⁷

2.2.2 Kendala yang Dihadapi Krisna 5 Singaraja dalam Meningkatkan dan/atau Mengembangkan Kompetensi Tenaga Kerja

Hambatan atau kendala hukum yang dihadapi Krisna 5 Singaraja dalam meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi tenaga kerja dapat kita kaji berdasarkan teori efektifitas hukum. Kendala penegakan hukum muncul karena tidak efektifnya beberapa atau seluruh elemen penegakan hukum. Kendala-kendala penegakan hukum tidak hanya terletak pada mental penegak hukum akan tetapi juga karena faktor sosialisasi

⁷ Sulaefi, 2017, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pekerja, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, H. 11.

hukum dan hukum itu sendiri.

Adapun kendala yang dihadapi dalam meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang meliputi faktor hukum atau undang-undang itu sendiri; faktor penegak hukum dalam hal ini adalah pihak-pihak yang membentuk ataupun menerapkan hukum itu sendiri; faktor sarana prasarana atau fasilitas yang mendukung dalam proses penegakan hukum; faktor masyarakat dan lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan; faktor kebudayaan sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Adapun hambatan dalam meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi tenaga kerja di Krisna 5 Singaraja akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Faktor Sarana Pendukung Kerja dan Pendapatan Yang Kurang Memadai.

Adapun masalah yang dihadapi dalam konteks ini tentunya melibatkan alokasi tempat, dimana diperlukan tempat yang memadai untuk memenuhi jumlah tenaga kerja dari Krisna 5 Singaraja yang tidak sedikit untuk diberikan pelatihan kerja. Terlebih lagi, pada UU Ketenagakerjaan tidak tertulis suatu keharusan yang mewajibkan sebuah perusahaan memiliki wadah pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu pihak krisna melakukan pengembangan kompetensi tenaga kerjanya secara internal yaitu dengan langsung turun kedalam posisi *jobdesk* masing-masing, serta secara eksternalnya melalui pelatihan kerja kurang lebih dengan cara melakukan studi banding ke beberapa perusahaan yang sejenis di luar daerah.

2. Faktor Masyarakat, Lingkungan, dan Kebudayaan

Pada umumnya orang berpendapat bahwa kesadaran warga masyarakat terhadap hukum yang tinggi mengakibatkan warga masyarakat mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebaliknya, apabila kesadaran warga masyarakat terhadap hukum rendah, derajat kepatuhannya juga rendah. Pernyataan yang demikian berkaitan dengan fungsi hukum dalam masyarakat atau efektivitas dari pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum dalam masyarakat. Masalah kesadaran hukum warga masyarakat sebenarnya menyangkut faktor-faktor apakah suatu ketentuan hukum tertentu diketahui, dipahami, ditaati, dan dihargai. Bila warga masyarakat hanya mengetahui adanya suatu ketentuan hukum, maka taraf kesadaran hukumnya lebih rendah dari mereka yang memahaminya, dan seterusnya. Tingkat kesadaran hukum sangat berkaitan dengan pengetahuan hukum, pemahaman hukum, penataan hukum, serta pengharapan terhadap hukum.

Kebudayaan menurut Soerjono Soekanto, mempunyai fungsi yang sangat besar bagi manusia dan masyarakat, yaitu mengatur agar manusia dapat mengerti bagaimana seharusnya bertindak, berbuat, dan menentukan sikapnya kalau mereka berhubungan dengan orang lain. Dengan demikian, kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perikelakuan yang menetapkan peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, dan apa yang dilarang. Kebudayaan Indonesia didasari kebiasaan perilaku masyarakatnya. Kebiasaan tersebut merupakan hukum kebiasaan yang berlaku di kalangan rakyat terbanyak. Namun kebiasaan di masyarakat tentu saja tidak selalu mengarah ke hal positif, hal ini dapat dibuktikan di Krisna 5 Singaraja, beberapa dari para pekerja menganggap seperti tidak terlalu peduli akan hadirnya atau keberadaan dari suatu peraturan perundang-undangan yang bahkan didalamnya

berisikan suatu keuntungan untuk mereka.

Berdasarkan wawancara dari salah satu kasir Krisna Oleh-Oleh yang bernama Ni Ketut Aryani, ketika ditanyai tentang tahu atau tidaknya mengenai aturan yang didalamnya berisikan hak para pekerja untuk mendapatkan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja, ia menjelaskan bahwa :

“Terkait aturan atau hukum yang mengatur hak para pekerja tersebut, saya mengetahui adanya, namun saya tidak mengetahui bahwa perusahaan wajib untuk memberikan pelatihan tersebut, karena biasanya kami hanya langsung diberikan pelatihan pada saat baru mulai bekerja, dan langsung di *briefing* oleh kapten masing-masing divisi sesuai *jobdesknya*.” (wawancara pada 18 Desember 2018)

Bagi mereka apabila tidak mendapatkan haknya, mereka bersikap seperti biasa saja. Padahal mulai dari kebiasaan itulah sebenarnya suatu peraturan perundangan dapat ditegakkan. Maka dari itu, haruslah diberikan bimbingan atau kelas mengenai hak-hak mereka yang terdapat pada undang-undang yang terkait, karena kepentingan mendasar tenaga kerja adalah pemenuhan kebutuhan hidup dan peningkatan kesejahteraan yang dapat dilakukan perusahaan melalui pelatihan kerja.⁸

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap permasalahan yang dibahas di dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pembahasan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan apabila peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja yang dijalankan oleh Krisna 5

⁸ Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Setara Press, Jakarta, (selanjutnya disebut Asri Wijayanti II), h.5.

Singaraja belum efektif. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan terkait, dalam hal ini yang dimaksud adalah para pekerja, menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja/pegawai tidak mengetahui akan diaturnya hak-hak mereka sebagai tenaga kerja untuk mendapatkan pelatihan kerja.

2. Kendala-Kendala Krisna 5 Singaraja dalam melaksanakan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja terdapat hamper di setiap situasi kondisi. Kendala tersebut muncul karena beberapa faktor yang meliputi faktor hukum, faktor kapasitas dan kompetensi pelaksana undang-undang, faktor sarana pendukung kerja dan pendapatan yang kurang memadai, faktor masyarakat, lingkungan dan kebudayaan

3.2 Saran

1. Krisna 5 Singaraja sebagai perusahaan yang memiliki pekerja yang jumlahnya mencapai ribuan orang namun sesuai dengan batas minimal jumlah pekerja yang wajib melaksanakan pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kerjasama maupun koordinasi yang lebih intens dengan pihak pemerintah dalam hal ini UPTD BLK Kab. Buleleng dimana sebagai pemberi sertifikasi resmi akan pengembangan kompetensi melalui pelatihan kerja. Perlu dilakukan hal tersebut tidak lain tidak bukan untuk memenuhi / mengamalkan apa yang sudah tertulis dalam Pasal 12 UU Ketenagakerjaan.
2. Pemerintah selaku penyelenggara Negara dan pembuat kebijakan semestinya melakukan konsolidasi aturan

sehingga terjadi kesinambungan penerapan antara peraturan perundang-undangan yang berada di atasnya hingga pelaksana peraturan tersebut menjadi peraturan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2009, Buku Pedoman Pengenalan Bahan Hukum, Fakultas Hukum Unud, Denpasar

Salim H.S, 2003, *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta.

Udiana, I Made, 2016, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar

Wahyudi, Eko, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

_____, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafati, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh Di Indonesia*, Setara Press, Jakarta.

JURNAL

Ridita Aulia dan I Made Mahartayasa, 2018, Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/40508>

Sulaefi, 2017, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pekerja, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republic Indonesia Nomor 4279)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik
Indonesia Nomor 261 Tahun 2004 tentang Perusahaan yang
Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja