

PELAKSANAAN PELATIHAN KERJA DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA BALI AVIATION AND TOURISM CENTER (BATC) MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Kadek Apriliani
Fakultas Bahasa Asing Universitas Mahasaraswati Denpasar
avrillhya@unmas.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja Bali Aviation and Tourism Center (BATC) menurut Undang-undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah normatif empiris yakni menelaah pelaksanaan pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja Bali Aviation and Tourism Center (BATC) untuk menilai kesesuaiannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Bali Aviation and Tourism Center (BATC) sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan bidang personel keamanan penerbangan telah mendapatkan ijin sebagai lembaga pelatihan kerja dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Denpasar Provinsi. Kurikulum yang digunakan telah menjabarkan kebutuhan industri dan sesuai dalam undang-undang ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pengembangan kompetensi kerja yang di implementasikan dalam bentuk *daily worker*.

Kata kunci : BATC, Ketenagakerjaan, Lembaga Pelatihan Kerja

Abstract

This study aims to determine the job training implementation in the job training institutions Bali Aviation and Tourism Center (BATC) according to the Manpower Act. The research method used is empirical normative that is examining the implementation of the job training at the Bali Aviation and Tourism Center (BATC) job training institute to assess its compliance with the Labor Law. The results of the study revealed that the Bali Aviation and Tourism Center (BATC) as the provider of education and training in the field of aviation security personnel has received permission as a vocational training institution from the Office of Social Affairs and Labor of the City of Denpasar Province. The curriculum used has outlined the needs of industry and following labor law, specifically related to the development of work competencies that are implemented in the form of Daily Workers.

Keywords: BATC, Employment, the Job Training Institution

PENDAHULUAN

Perusahaan atau industri dalam melakukan aktivitasnya membutuhkan individu-individu terlatih sebagai sumber daya bagi kemajuan dan pertumbuhan usahanya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berperan dalam memacu performa dan kinerja keseluruhan sistem di dalamnya. Jadi dapat dinyatakan bahwa untuk meningkatkan suatu perusahaan bukan hanya kecanggihan alat atau sarana kerja yang dimiliki oleh

perusahaan ataupun industri melainkan lebih dari itu, peranan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi peningkatan perusahaan atau industri terutama dalam memberikan pelayanan (*service*). Performa perusahaan dapat meningkat jika mempunyai sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif misalnya dalam bidang marketing.

Hal yang penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau industri adalah memiliki karyawan yang berkualitas. Keberadaan karyawan yang berkualitas memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan suatu perusahaan atau industri. Kinerja karyawan harus disesuaikan antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Jika jenis pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensinya, maka hal tersebut dapat memacu daya dukung suatu perusahaan untuk lebih berkembang dan terus berinovasi dalam menghasilkan kualitas layanan yang prima.

Keberhasilan seorang karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan atau industri berimplikasi pada pemberian prestasi kerja kepadanya. Menurut Lawler, prestasi kerja merupakan pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan di perusahaan atau industri atas kinerjanya yang efektif dan efisien.¹ Pandangan Lawler sejalan dengan Hasibuan yang menerangkan bahwa prestasi kerja suatu pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan sebagai bentuk keberhasilan atas pelaksanaan kinerja atau sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan kompetensi, kecakapan, pengalaman, fokus dan tepat waktu.² Dapat diartikan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan sikap karyawan dalam melaksanakan kerja dan hanya berorientasi pada hasil saja melainkan juga berkaitan dengan proses kerja yang berlangsung sampai menghasilkan sesuatu yang diharapkan.

¹ Bower D.E. and Lowler E.E., "Empowerment Service Employees," *Sloan Management Review* 36, no. 4 (n.d.): 73.

² Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013).

Mudor (2011) menegaskan bahwa prestasi kerja bagi karyawan tidak hanya berdampak pada karier karyawan yang bersangkutan tetapi juga berdampak pada pesatnya perkembangan perusahaan akibat dari daya dukung karyawan tersebut.³ Pendapat tersebut selaras dengan yang dinyatakan oleh Gibson yang menerangkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. *Pertama*, faktor individu yakni faktor yang mempengaruhi perkembangan kualitas individu karyawan berupa kapabilitas, kompetensi dan keterampilan, latar belakang keluarga dan pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektualitasnya, tingkat sosial, lingkungan dan demografi yang berpengaruh terhadap perkembangan dirinya. *Kedua*, faktor psikologi yang merupakan kepribadian dan mental yang terbangun di dalam diri karyawan berupa sikap dan kepribadian, motivasi yang terbangun, nilai moral yang mengikat dirinya, persepsi yang mengakar dan kepuasan kerja. *Ketiga*, faktor organisasi yang merupakan faktor dalam lingkungan organisasi perusahaan yang turut memacu perkembangan karyawan berupa struktur organisasi, suasana kerja, kebersamaan dan kekompakan tim, nilai dasar perusahaan, desain pekerjaan, kualitas kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*). Hal ini adalah faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap orang sebagai bekal penguatan kompetensi diri sebelum memasuki dunia kerja.⁴

Untuk mendapatkan faktor-faktor tersebut bagi setiap orang yang akan memasuki dunia kerja, kecenderungan melatih diri pada lembaga pendidikan yang membekali peserta didik merupakan keharusan untuk pengembangan dirinya sebelum memasuki dunia kerja, salah satunya adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Pasal 9 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa “pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali,

³ Mudor, “Conceptual Framework on the Relationship Between Human Resources Management Practices, Job Satisfaction, and Turnover,” *Journal of Economics and Behavioral Studies* 2, no. 2 (2011): 41–49.

⁴ James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Dan Proses* (Jakarta: Binapura Aksara Publisher, 2008): 123-124.

meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan". Maka Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah pilihan yang tepat karena dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi sehingga siap untuk masuk ke dunia kerja.⁵

Dijelaskan kembali dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha. Hal ini sangat berkaitan dengan kurikulum yang dibuat, dan dalam kurikulum tersebut diwajibkan adanya *training* untuk melatih peserta didik dalam bidangnya. Setiap pekerja maupun buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya sebagaimana Pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan LPK melaksanakan *training* untuk peserta didiknya.

Bali Aviation and Tourism Center (BATC) merupakan LPK yang didirikan pada tahun 2007. Sejak awal berdirinya, BATC bergerak di bidang penunjang pariwisata yaitu perhotelan, kapal pesiar dan penerbangan. Namun, di tahun 2015 LPK BATC memutuskan untuk fokus mendidik peserta didik yang mempunyai kompetensi di dunia penerbangan, khususnya dibidang pasasi, AVSEC (*Aviation Security*) dan pramugari/pramugara.

LPK BATC adalah salah satu LPK pendukung penerbangan yang *approved* dari Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Jendral Perhubungan Udara Nomor I/LD-AVSEC.005/DKP/VII/2015 tanggal 31 Juli 2015 sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan bidang personel keamanan penerbangan dan telah mendapatkan izin sebagai lembaga pelatihan kerja dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Denpasar Provinsi Bali.

Saat ini LPK BATC berada di bawah pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Denpasar Provinsi Bali dan telah terakreditasi resmi dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) nomor 238/LA-

⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2013.

LPK/XII/2019 tanggal 20 Desember 2019 dalam program *airport handling management*.

Dalam pelaksanaan pelatihan LPK BATC bekerjasama dengan pihak industri yang bergerak di bidang penerbangan salah satunya adalah PT. Gapura Angkasa khususnya PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng nomor 03/MOU/BATC-GPCGK/I/18. Kerjasama tersebut menerangkan mengenai teknis pelaksanaan praktik kerja lapangan, posisi pekerjaan dan jenis pekerjaan yang dibebankan terhadap pekerja atau buruh dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau *daily worker*. Kerjasama tersebut disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu khususnya pada Pasal 1 ayat (1) yang menerangkan bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu.⁶

Daily worker sesuai kerjasama LPK BATC dengan PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng dilaksanakan paling cepat selama 3 (tiga) bulan dengan posisi sebagai staf pasasi Garuda untuk wilayah kerja terminal 3 Bandara International Soekarno Hatta Cengkareng pada semester ke-1 tahun 2019/2020 dengan jumlah *daily worker* sebanyak 183 orang.

Untuk lebih mengetahui bagaimana penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka peneliti melaksanakan objek penelitian di LPK BATC. Alasan yang mendasari peneliti untuk memilih LPK BATC sebagai objek penelitian adalah dari beberapa penelitian sebelumnya, belum ada yang mengkaji pelaksanaan pelatihan kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di LPK BATC. Dilihat dari penjelasan dan latar belakang tersebut, maka penelitian ini terkait dengan pelaksanaan pelatihan kerja di LPK BATC menurut Undang Undang Ketenagakerjan.

⁶ Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2004.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif empiris yakni menelaah pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (*law in action*) terhadap suatu peristiwa atau gejala hukum di masyarakat.⁷ Telaah yang dilakukan yakni pelaksanaan pelatihan kerja di LPK BATC untuk menilai kesesuaiannya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang menguraikan secara deskriptif pelaksanaan pelatihan kerja di LPK BATC menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan dan responden yang memiliki kompetensi dan pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian ini untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian yang berhubungan dengan pelaksanaan pelatihan kerja di LPK BATC menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi pustaka atau bahan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, seperti buku dan catatan-catatan. Untuk tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.⁸

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan Kerja Di LPK BATC Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Kurikulum yang mencakup materi sesuai kebutuhan industri adalah satu hal penting selain perlengkapan sarana dan prasana maupun prosedur pelaksanaan pendataan dengan tahapan yang telah ditentukan atau sesuai dengan standar operasional prosedur. Dalam pelaksanaannya, kurikulum pelatihan kerja telah dilaksanakan dengan sangat baik oleh tim akademik LPK BATC.⁹

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 2004): 134.

⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012).

⁹ "Laporan Akademik" (Bali Aviation and Tourism Center (BATC), 2019).

Secara yuridis, penyelenggaraan pelatihan kerja harus diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja para pekerja atau buruh guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan sebagaimana amanat Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap LPK harus menyiapkan perangkat mata pelajaran dan program pendidikan untuk peserta didik yang biasa disebut dengan kurikulum. Dalam kurikulum ini, dijabarkan rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik berupa pelajaran dalam satu periode jenjang pendidikan.

Penyusunan perangkat mata pelajaran disesuaikan dengan kebutuhan industri. Waktu penggunaan kurikulum biasanya disesuaikan dengan maksud dan tujuan dari sistem pendidikan yang dilaksanakan. Kurikulum ini dimaksudkan untuk dapat mengarahkan pendidikan menuju arah dan tujuan yang dimaksudkan dalam kegiatan pembelajaran secara menyeluruh. Adapun mengenai isi kurikulum di LPK BATC dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Kurikulum LPK BATC

No	Unit Kompetensi	Kode Unit	Jam Pelatihan			Off The Job / On The Job Training
			Teori	Praktek	Jumlah	
1	<i>Customer Service & Service Excellent</i> (Layanan pelanggan dan pelayanan terbaik)	AHM 01	10 Jam	30 Jam	40 Jam	Off The Job / On The Job
2	<i>Basic Ground Handling</i> (Dasar Penanganan Landasan)	AHM 02	12 Jam	36 Jam	48 Jam	Off The Job / On The Job
3	<i>Ramp Handling</i> (Penanganan Landasan)	AHM 03	12 Jam	36 Jam	48 Jam	Off The Job / On The Job
4	<i>Airlines Ticketing & Agency Bussiness</i> (Tiket Pesawat dan Agen Bisnis)	AHM 04	10 Jam	30 Jam	40 Jam	Off The Job / On The Job
5	<i>Passanger Handling</i> (Penanganan Penumpang)	AHM 05	12 Jam	36 Jam	48 Jam	Off The Job / On The Job

6	Basic Cargo (Dasar Cargo)	AHM 06	11 Jam	33 Jam	44 Jam	Off The Job / On The Job
7	Basic Weight & Balance (Berat dan Keseimbangan Dasar)	AHM 07	11 Jam	33 Jam	44 Jam	Off The Job / On The Job
8	Introduction Of Operational Aviation (Pengantar Operasi Penerbangan)	AHM 08	11 Jam	33 Jam	44 Jam	Off The Job / On The Job
9	English For Frontliner (Bahasa Kebandaraan)	AHM 09	11 Jam	33 Jam	44 Jam	Off The Job / On The Job
10	Joumpa Service (Layanan Joumpa)	AHM 10	11 Jam	33 Jam	44 Jam	Off The Job / On The Job
11	Personality Development For Basic Flight Attendant (Pengembangan kepribadian Dasar Pramugari)	AHM 11	9 Jam	27 Jam	36 Jam	Off The Job
	Jumlah		120 Jam	360 Jam	480 Jam	

Sumber: Arsip LPK BATC, 2019¹⁰

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dalam kurikulum tersebut telah menjabarkan perangkat kompetensi yang dibutuhkan oleh industri penerbangan. Namun, ada yang digunakan langsung dalam perusahaan ada yang hanya pengenalan untuk ke jenjang selanjutnya. Dari 11 (sebelas) materi yang diberikan, 10 (sepuluh) materi masuk dalam kategori *off the job* berupa teori dan praktik simulasi di dalam kelas dan *on the job* yang berarti teori dan praktik yang memenuhi kebutuhan *daily worker*, tetapi terdapat jenjang pelatihan yang lebih lanjut sesuai dengan perusahaan yang akan menerima pekerja atau buruh nantinya.

Kurikulum di atas telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait dengan pengembangan kompetensi kerja yang diimplementasikan dalam bentuk *daily worker*. Dalam materi *passenger handling*,

¹⁰ "Dokumen Akreditasi" (Bali Aviation and Tourism Center, 2009).

peserta didik mempelajari setiap detail pelayanan dalam dunia penerbangan khususnya bandara seperti penanganan keberangkatan penumpang (*check-in counter, boarding gate*), penyelesaian dokumen, penanganan kedatangan penumpang, penjemputan penumpang ke pesawat, *CIQ clearance* dan pengawasan pengambilan bagasi, penanganan penumpang transit dan transfer, penanganan penumpang khusus, penanganan *irregularity flight* (pembatalan penerbangan, keterlambatan penerbangan dan kelebihan penumpang).

Sedangkan dalam materi *ramp handling* mengajarkan bagaimana koordinasi semua aktifitas yang berlangsung sejak pesawat *block-on* hingga *block-off* agar keberangkatan dapat sesuai jadwal dengan memperhatikan faktor keselamatan dan keamanan. Pada materi *basic ground handling* mempelajari hal mendasar berupa pemberian pelayanan kepada para penumpang selama berada di bandara berupa pelayanan bagasi, pelayanan kargo, pelayanan pos, penanganan peralatan terkait pesawat selama berada di bandara untuk keberangkatan (*departure*) maupun untuk kedatangan (*arrival*) dan lain-lain.

Dikarenakan dalam dunia penerbangan tidak hanya menyangkut penumpang, namun berkaitan dengan kargo dan pos maka peserta didik diberikan materi tentang *basic cargo* (dasar kargo). Dalam materi ini diajarkan barang atau muatan yang diangkut dengan menggunakan pesawat udara dan menggunakan SMU/AWB atau *unaccompanied baggage* dan dijelaskan bahwa kargo berbeda dengan benda pos. Untuk materi yang lain merupakan materi penunjang pelayanan penerbangan seperti *customer service and service excellent*, peserta didik diajarkan bagaimana cara melayani secara umum dan bagaimana penerapan dalam dunia penerbangan, *airlines ticketing and agency business*, peserta didik memberikan tuntunan dalam menangani penumpang pada saat melakukan reservasi (pemesanan) *ticketing* di *sales office* maupun di agen travel serta pada saat keberangkatan maupun kedatangan di bandara.

Berdasarkan materi-materi di atas, LPK BATC dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Kota Denpasar telah menerapkan kurikulum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya amanat Pasal 9 yang untuk

membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja di bidang penanganan dan pelayanan di bandara guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas pelayanan di bandara yang juga berdampak pada kesejahteraan. Dalam kurikulum tersebut, peserta didik wajib melaksanakan *training* di industri penerbangan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai di bidang pemandaraan dan siap untuk masuk ke dunia kerja yang sesungguhnya.

Dalam hal ini, LPK BATC sebagai Lembaga Pelatihan Kerja telah membekali peserta didiknya dengan teori serta praktik pemandaraan sesuai kebutuhan industri yang dituangkan dalam kurikulum pembelajaran. Dalam teori materi dasar diberikan dan dipraktikkan dengan sistem simulasi sebelum akhirnya peserta didik dianggap siap untuk melaksanakan *on the job training*. Dalam praktek simulasi ada metode khusus yang dimiliki dan LPK BATC mempunyai metode untuk meningkatkan mutu peserta didik agar mampu bersaing di dunia kerja dan ini sangat membantu untuk meningkatkan kemampuan peserta didik.

Untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan telah melaksanakannya kerjasama dengan industri penerbangan khususnya PT. Garuda Angkasa Cabang Cengkareng dalam pelaksanaan *on the job training* sebagai *daily worker*. Dengan dilaksanakan *on the job training* sebagai *daily worker*, maka peserta didik akan mampu langsung masuk ke dunia kerja yang sesungguhnya dengan bekal pengalaman selama 3 (tiga) bulan sebagai pasasi di Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.

Pelaksanaan Daily Worker LPK BATC dengan PT. Garuda Angkasa Cabang Cengkareng

Sesuai dengan pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah dijelaskan pada pembahasan di atas, maka dilakukan praktik kerja lapangan atau *on the job training* dengan pihak industri dalam bentuk *daily worker*. LPK BATC telah melakukan perjanjian kerja sama dalam bentuk

memorandum of understanding (MoU) dengan PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng dengan nomor 03/MOU/BATC-GPCGK/I/18.

Mou tersebut menerangkan mengenai kerja sama dalam pelaksanaan praktik kerja lapangan dengan status *daily worker*. Kerjasama tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada pasal 1 ayat (1) yang yang menerangkan bahwa PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Hal ini tertuang di dalam isi MoU tersebut, khususnya dalam hal penerapan *daily worker* antara LPK BATC dengan PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng yang dilaksanakan paling cepat selama 3 (tiga) bulan dengan posisi sebagai pasasi untuk wilayah kerja Terminal 3 Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Jika dari masa 3 (tiga) bulan tersebut akan dilaksakan perpanjangan, maka pihak PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng akan berkoordinasi dengan pihak LPK BATC yang nantinya akan ada surat kesediaan perpanjang masa *daily worker* dari peserta *daily worker*.

Proses pelaksanaan *daily worker* antara LPK BATC dipermudah dengan adanya MoU, maka dalam pelaksanaan *daily worker* dilakukan kesepakatan terkait jumlah peserta didik yang akan menjadi *daily worker* dan waktu pengiriman peserta didik. Setelah adanya kesepakatan tersebut, maka akan diajukan surat permohonan kepada pihak industri yaitu PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng. Dalam surat permohonan tersebut dijelaskan jadwal pelaksanaan serah terima dan *briefing* peserta *daily worker* dengan pihak PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng. Untuk syarat dokumentasi perlengkapan pengajuan *daily worker*, tidak dapat dipublikasikan karena adanya rahasia manajemen perusahaan.

Setelah dilaksanakan serah terima peserta *daily worker*, maka akan ada proses sebelum peserta *daily worker* melaksanakan tugas. Hal pertama yang

dilakukan oleh pihak PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng adalah pembuatan *pass* bandara untuk peserta *daily worker*. *Pass* bandara merupakan tanda izin masuk ke daerah terbatas di bandar udara.

Menurut buku saku panduan pembuatan *pass* bandara, proses dalam pembuatan *pass* bandara untuk peserta *daily worker* adalah sebagai berikut:

1. Pihak industri atau perusahaan yaitu PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng mengajukan permohonan kepada Kepala Kantor Administrator Bandara secara tertulis.
2. Formulir dan surat permohonan beserta lampiran diserahkan ke pelayanan umum untuk diperiksa.
3. Untuk memeriksa keabsahan surat-surat serta masa berlaku diserahkan kepada tim pelaksana pengurusan *pass* dan dicatat dalam pembukuan.
4. Dilakukan wawancara oleh petugas *screening*, jika dinyatakan memenuhi persyaratan sesuai klasifikasi bandar udara, maka akan diserahkan kepada bagian tata usaha untuk memproses persetujuan.
5. Persetujuan selanjutnya kepada Kepala Kantor Administrator Bandara dan dilimpahkan kembali kepada tim pelaksana pengurusan *pass* untuk proses pencatatan dan penomoran, selanjutnya *pass* bandara akan diserahkan kepada pemohon.
6. *Pass* bandara yang dimiliki oleh peserta *daily worker* adalah *pass* bandara yang berlaku untuk selama 3 (tiga) bulan.
7. Peserta *daily worker* dapat melaksanakan tugasnya dari masa berlaku *pass* bandara sampai dengan batas berakhirnya *pass* bandara.¹¹

Mengenai MoU tersebut juga mengatur mengenai jumlah peserta *daily worker* dari LPK BATC kepada PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng. Adapun data jumlah peserta *daily worker* periode 2019-2020 dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

¹¹ Bali Aviation and Tourism Center, *Buku Saku Peserta On Job Training Bali Aviation and Tourism Center (BATC)* (Bali: Bali Aviation and Tourism Center (BATC), 2018).

Tabel 2. Data Peserta *Daily Worker* Tahun 2019-2020

No	Periode	Jumlah Daily Worker	Industri
1	20 Juni - 20 Sept 2019	43 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng
2	09 Juli - 09 Oct 2019	20 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng
3	13 Sept - 13 Des 2019	41 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng
4	04 Oct 2019 - 04 Jan 2020	20 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng
5	04 Des 2019 - 04 Mar 2020	39 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng
6	20 Des 2019 - 20 Mar 2020	20 Orang	PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng

Sumber: Data peserta *on the job training* akademik LPK BATC

Tabel di atas menunjukkan intensitas peserta didik untuk mengikuti *on the job training* sebagai *daily worker* di Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Hal tersebut menjadi pengalaman berharga bagi peserta didik yang menikmati kurikulum yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja, khususnya industri penerbangan dan kebandaraan. LPK BATC telah menunjukkan upaya maksimal dalam menyediakan kurikulum yang memadai sesuai amanat Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan pemberian materi secara teori dan praktik baik melalui skema *off the job training* maupun *on the job training*.

Kerjasama dengan PT Gapura Angkasa Cabang Cengkareng merupakan bentuk tuntutan pengembangan kurikulum di Lembaga Pelatihan Kerja yang harus membekali peserta didik berupa praktik di lapangan, khususnya sebagai *daily worker*. Oleh karena itu, para peserta didik di LPK BATC telah dibekali kompetensi, keterampilan dan kecakapan yang matang untuk dapat siap memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa LPK BATC adalah salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan pendukung penerbangan yang *approved* dari Kementerian Perhubungan dan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Nomor: I/LD-AVSEC.005/DKP/VII/2015 tanggal 31 Juli 2015 sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan bidang personil keamanan penerbangan. LPK BATC juga telah mendapatkan izin sebagai Lembaga Pelatihan Kerja dari Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Denpasar Provinsi Bali sebagai Lembaga Pendidikan Penunjang Penerbangan. LPK BATC juga telah terakreditasi resmi dari Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK) nomor 238/LA-LPK/XII/2019 tanggal 20 Desember 2019 dalam program *airport handling management*.

Kurikulum yang digunakan sudah sangat memadai terlihat dengan ragamnya materi yang berbasis industri penunjang penerbangan berupa materi *customer service and service excellent, basic ground handling, ramp handling, airlines ticketing and agency bussiness, passanger handling, basic cargo, basic weight and balance, introduction of operational aviation, english for frontliner, joupma service, personality development for basic flight attendant*. Kurikulum tersebut menjabarkan berbagai macam hal yang dibutuhkan oleh industri penunjang penerbangan sehingga dapat dikatakan bahwa kurikulum yang digunakan oleh LPK BATC sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 9 yakni telah membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja di bidang penanganan dan pelayanan bandara atau penunjang penerbangan guna meningkatkan kemampuan dan produktivitas pelayanan di bandara yang juga berdampak pada kesejahteraan. Hal tersebut terkait dengan diimplementasikan baik melalui skema *off the job training* maupun *on the job training* terutama dalam bentuk *daily worker*.

Proses pelaksanaan *daily worker* antara pihak LPK BATC dengan PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng dipermudah dengan adanya MoU

sebagai legalitas bersama dalam pelaksanaan PKWT atau *daily worker* yang berlokasi di Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. Dalam pelaksanaan *daily worker*, dilakukan kesepakatan terkait jumlah peserta didik yang akan menjadi *daily worker* dan waktu pengiriman peserta didik. Jumlah peserta didik LPK BATC yang melaksanakan *daily worker* pada PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng pada periode tahun 2019-2020 adalah sebanyak 183 (seratus delapan puluh tiga) peserta dalam kurun waktu Juni 2019 sampai dengan Maret 2020.

Saran

Meskipun penelitian ini ditujukan untuk mengetahui penerapan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh LPK BATC untuk menilai kesesuaiannya dengan standar yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pelaksanaan praktik kerja. Namun, penelitian ini memiliki kekurangan dalam pendokumentasian perlengkapan pengajuan *daily worker* dari LPK BATC kepada PT. Gapura Angkasa Cabang Cengkareng, dikarenakan adanya beberapa hal yang dirahasiakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bagi para peneliti yang ingin meneliti mengenai hal yang sama, khususnya mengenai penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan di lembaga pelatihan kerja, maka disarankan untuk dapat meneliti bidang pelatihan lain yang berbeda. Hal ini dikarenakan makin pesatnya kebutuhan industri menyebabkan maraknya keberadaan lembaga-lembaga sejenis yang berkembang saat ini demi memenuhi tuntutan dunia kerja atau pasar industri yang semakin tumbuh pesat.

DAFTAR PUSTAKA

(BATC). Bali: Bali Aviation and Tourism Center (BATC), 2018.

D.E., Bower, and Lowler E.E. "Empowerment Service Employees." *Sloan Management Review* 36, no. Center, Bali Aviation and Tourism. *Buku Saku Peserta On Job Training Bali Aviation and Tourism Center* 4 (n.d.): 73.

- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H. Donnelly. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher, 2008.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Indonesia, Republik. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, 2004.
- . *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2013.
- Mudor. “Conceptual Framework on the Relationship Between Human Resources Management Practices, Job Satisfaction, and Turnover.” *Journal of Economics and Behavioral Studies* 2, no. 2 (2011): 41–49.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 2004.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- “Dokumen Akreditasi.” Bali Aviation And Tourism Center, 2009.
- “Laporan Akademik.” Bali Aviation and Tourism Center (BATC), 2019.