

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

Nomor: 2803/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Penerapan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016
Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Terkait Dengan
Kewajiban Penyedia Pemagangan Untuk Memiliki Unit Pelatihan Kerja Atau
Bekerja Sama Dengan Lembaga Pelatihan Kerja: Studi Kasus Di Hotel Bintang 5
Kota Bandung Yang Membuka Program Pemagangan**

OLEH:

Juan Hagios

NPM: 2016200026

PEMBIMBING

(Dr. Ida Susanti, S.H., L.I.M., Cn.)



Penelitian Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan

Untuk Menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana

Program Studi Ilmu Hukum

2019

Telah disidangkan pada Ujian
Penulisan Hukum Fakultas Hukum
Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing

(Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.)

Dekan,

(Dr. iur. Liona Nanang Supriatna, S.H., M.Hum.)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Juan Hagios

NPM : 2016200026

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah/karya penelitian hukum yang berjudul:

Penerapan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Terkait dengan Kewajiban Penyedia Pemagangan untuk Memiliki Unit Pelatihan Kerja atau Bekerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja: Studi Kasus di Hotel Bintang 5 Kota Bandung yang Membuka Program Pemagangan

adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah/karya penelitian hukum yang telah Saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan, dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dana tau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau;
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dana tau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 20 Juli 2020

Mahasiswa Penyusun Karya Ilmiah/Karya Penelitian Hukum

Juan Hagios

2016200026

ABSTRAK

Bandung merupakan kota yang kaya akan destinasi pariwisata. Salah satu sektor penunjang pariwisata di Bandung ialah sektor perhotelan. Dari 145 hotel berbintang di Bandung, terdapat 9 diantaranya yang merupakan hotel bintang 5. Kualitas pelayanan hotel bintang 5 yang diberikan senada dengan kualitas tenaga kerja. Pemagangan merupakan salah satu cara mempersiapkan tenaga kerja berkualitas. Pengaturan mengenai pemagangan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016. Dalam melaksanakan pemagangannya, penyelenggara pemagangan wajib memiliki Unit Pelatihan Kerja. Unit Pelatihan kerja berfungsi sebagai wadah pemberian teori serta praktik dengan mengacu pada standar kompetensi tertentu. Dalam praktiknya, kewajiban memiliki Unit Pelatihan Kerja sering kali tidak ditaati oleh penyelenggara pemagangan karena berbagai macam faktor, diantaranya ketidak tegasan peraturan yang mengaturnya, kesadaran hukum subjek yang diatur sangat rendah, serta tidak dilaksanakannya pengawasan dan penegakan sanksi atas pelanggaran yang terjadi.

Kata Kunci: Hotel, Pemagangan, Unit Pelatihan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga skripsi yang berjudul “Penerapan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Terkait dengan Kewajiban Penyedia Pemagangan untuk Memiliki Unit Pelatihan Kerja atau Bekerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja: Studi Kasus di Hotel Bintang 5 Kota Bandung yang Membuka Program Pemagangan.” dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Hukum dalam program studi Ilmu Hukum, Universitas Katolik Parahyangan. Peneliti menyadari skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu

Terima kasih kepada Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa dengan sabar membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian lapangan ini.

Terima kasih kepada Ibu Prof. Dr. C. Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H. selaku dosen penguji seminar penulisan hukum dan dosen penguji sidang penulisan hukum yang telah memberikan masukan sehingga penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi.

Terima kasih kepada Bapak C. Djisman Samosir, S.H., M.H. selaku dosen penguji sidang penulisan hukum yang telah memberikan masukan sehingga penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi.

Terima kasih kepada Ibu Rismawati, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing proposal dan penguji seminar penulisan hukum yang telah memberikan masukan sehingga penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi.

Terima kasih kepada Bapak Tanius Sebastian, S.H., M.Fil. selaku dosen pembimbing proposal penulisan hukum yang telah memberikan masukan dan pengajaran terkait bagaimana format penulisan hukum yang baik sehingga penelitian ini dapat lebih disempurnakan lagi.

Terima kasih kepada papa, mama serta kakak – kakak yang selalu mendoakan dan mendukung peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dan kuliah dengan baik.

Terima kasih kepada Shinta Meiria yang senantiasa memberikan dukungan moral sehingga peneliti tetap semangat dalam menyelesaikan penelitian ini maupun dalam menyunting skripsi ini.

Terima kasih kepada Yonathan Tandayu, Haekal Aliffian, dan Fajar Supriyanto yang telah senantiasa memberikan dukungan serta bersedia untuk bertukar pikiran terkait dengan penelitian peneliti.

Terima kasih kepada Arif Frengki yang telah membantu dalam menyunting dalam peneliti skripsi.

Noel Ingrid, Velia, Tarcicius Batistuta, Suryani Apriliyanti, seluruh teman – teman grup Ayam Bawang, seluruh teman – teman grup Maniac Uwu yang selalu memberikan semangat dan kekuatan dalam menyusun skripsi ini, membantu peneliti mendapatkan inspirasi dalam menyusun skripsi ini, juga dalam membantu peneliti untuk menemukan dan mewawancarai narasumber – narasumber yang dibutuhkan peneliti guna melengkapi penelitian peneliti.

Terima kasih juga peneliti sampaikan kepada narasumber – narasumber yang berkenan untuk peneliti wawancarai, tanpa kalian peneliti tidak dapat mendapatkan data dan menyusun skripsi ini.

Akhir kata, terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, tetapi menjadi bagian dalam mendukung peneliti menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan kalian semua. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi orang banyak.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
Bab I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Metode Penelitian.....	7
Bab II.....	15
TINJAUAN UMUM TENTANG PEMAGANGAN, UNIT PELATIHAN, DAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA	15
2.1. Tinjauan Umum Tentang Pemagangan	15
2.2. Tinjauan Umum Tentang Unit Pelatihan dan Lembaga Pelatihan Kerja	21
Bab III.....	27
ANALISA PENERAPAN PASAL 2 PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 36 TAHUN 2016 TERKAIT KEWAJIBAN MEMILIKI UNIT PELATIHAN ATAU BEKERJA SAMA DENGAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA SERTA AKIBAT HUKUM DAN KOMPETENSI PESERTA PEMAGANGAN APABILA PENYEDIA PEMAGANGAN TIDAK MEMILIKI UNIT PELATIHAN ATAU BEKERJA SAMA DENGAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA.....	27
3.1. Pelaksanaan Penelitian, Proses Pengumpulan Data, Kendala Yang Dihadapi, Serta Profil Objek Penelitian	27
3.2. Analisa Unit Pelatihan yang Dimiliki Hotel Bintang 5 di Kota Bandung Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016. 45	
3.3. Akibat Hukum Bagi Pengelola Hotel Bintang 5 di Kota Bandung yang Melanggar Kewajiban untuk Memiliki Unit Pelatihan Sesuai Pasal 2 peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016.....	67
3.4. Analisa Dampak Unit Pelatihan Yang Dimiliki Penyelenggara Pemagangan Tidak Sesuai Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Terhadap Kompetensi Peserta Magang.....	73

Bab IV.....	78
KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
LAMPIRAN.....	83
DAFTAR PUSTAKA	155

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persyaratan Penyelenggara Pemagangan	18
Tabel 3.1 Hasil Wawancara Peserta Pemagangan Hotel	45
Tabel 3.2 Hasil Wawancara Pihak Hotel Bintang 5.....	53
Tabel 3.3 Hasil Wawancara Pihak Dinas Ketenagakerjaan.....	56

Bab I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bandung merupakan kota yang kaya akan destinasi pariwisata. Kementerian Pariwisata telah menetapkan Bandung menjadi salah satu destinasi utama pariwisata di Indonesia melalui *launching Calender of Event (CoE) 2020*.¹ Dalam rangka mendukung hal tersebut, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo telah menetapkan pariwisata sebagai sektor unggulan sehingga lembaga negara maupun swasta, BUMN, juga jajaran kementerian didorong untuk mendukung kinerja sektor pariwisata.²

Perhotelan merupakan salah satu penopang dari sektor swasta untuk mendukung pariwisata. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bandung tercatat sebanyak 145 jumlah hotel berbintang di Bandung. Dari 145 hotel berbintang dibanding, terdapat 9 diantaranya yang merupakan hotel bintang 5³ dan menampung tingkat penghuni kamar tertinggi dibandingkan hotel – hotel lainnya.⁴

Disamping tingginya penghuni hotel untuk hotel bintang 5 tersebut, perlu ada sumber daya manusia yang juga kompeten. Pelatihan kerja

¹ Kementerian Pariwisata, *Launching Calender of Event (CoE) 2020 Kota Bandung Menpar: Bandung Jadi Destinasi Utama*, diakses pada 9 November 2019.
<http://www.kemenpar.go.id/post/siaran-pers-launching-calender-of-event-coe-2020-kota-bandung-menpar-bandung-jadi-destinasi-utama>

² Kementerian Pariwisata, *Siaran Pers: Menpar Sebut Kabupaten Bandung Potensial Jadi Destinasi Wisata Kelas Dunia*, diakses pada 9 November 2018.
<http://www.kemenpar.go.id/post/siaran-pers-menpar-sebut-kabupaten-bandung-potensial-jadi-destinasi-wisata-kelas-dunia>

³Badan Pusat Statistik Kota Bandung, *Jumlah Akomodasi Hotel Menurut Klasifikasi di Kota Bandung*, 2016, update terakhir 20 April 2018, diakses pada 10 November 10, 2019.
<https://bandungkota.bps.go.id/statictable/2017/08/29/119/-jumlah-akomodasi-hotel-menurut-klasifikasi-di-kota-bandung-2016.html>

⁴Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, *Tingkat Penghuni Kamar Hotel Jawa Barat Agustus 2019*, diakses pada 10 November 2019.
<https://jabar.bps.go.id/pressrelease/2019/10/01/723/tingkat-penghunian-kamar-hotel-jawa-barat-agustus-2019-sebesar-46-26-persen.html>

merupakan solusi yang dapat digunakan guna menunjang kompetensi sumberdaya manusia hotel bintang 5 di Kota Bandung tersebut. Fungsi pelatihan terhadap tenaga kerja untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang trampil dan profesional. Bentuk pelatihan terhadap tenaga kerja tersebut salah satunya ialah program magang. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.⁵ Tujuan pemagangan bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Sementara itu, peserta pemagangan mengikutinya untuk mendapatkan ketrampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang didipatkannya dalam pemagangan.⁶

Beberapa hotel bintang 5 di Kota Bandung seperti Hyatt Regency Bandung atau Hotel Aryaduta Bandung⁷, Hilton Bandung⁸, Padma Hotel Bandung⁹, The Papandayan Hotel Bandung¹⁰, Sheraton Bandung Hotel &

⁵ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Organisasi Perburuhan Internasional Kantor Jakarta, *Pedoman Untuk Pengusaha, Program Pemagangan Di Indonesia*, cetakan pertama, Jakarta, 2015, hlm. 7

⁷ Vanuemags, *Aryaduta Hotel Group Buka Program Pemagangan*, diakses pada 10 November 2019. <https://venuemagz.com/hotel/aryaduta-hotel-group-buka-program-pemagangan/>

⁸ Dhiomart Rendita Haryanto, *Evaluasi Deskripsi Pekerjaan Pelajar Magang Di Dapur Hotel Hilton Bandung Tahun 2016*, Telkomuniversity, diakses pada 10 November 2019. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/123211/evaluasi-deskripsi-pekerjaan-pelajar-magang-di-dapur-hotel-hilton-bandung-tahun-2016.html>

⁹ Jobstreet.com, *Padma Hotel Bandung*, diakses pada 10 November 2019. <https://www.jobstreet.co.id/en/companies/722413-padma-hotel-bandung/reviews/156441799811087>

¹⁰ Vena, *Penerapan Hygiene dan Sanitasi Pada Devisi Pasteri The Papandayan Hotel Bandung Tahun 2016*, Dan teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi, wawancara yang dilakukan bersama *staff* pastry dan observasi yang dilakukan pada saat magang selama 6 bulan di pastry The Papandayan Hotel Bandung, diakses pada 10

Towers¹¹, Grand Mercure Bandung¹², GH Universal Bandung¹³, The Trans Luxury Hotel Bandung¹⁴, dan InterContinental Bandung¹⁵ telah membuka program pemagangan. Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri yang mengatakan bahwa perusahaan yang menyelenggarakan pemagangan harus memiliki Unit Pelatihan. Dalam hal perusahaan tidak memiliki unit pelatihan, Perusahaan dapat melakukan kerjasama dengan dengan LPK yang terakreditasi dan mempunyai skema program yang sama. Unit Pelatihan yang dimiliki harus dilengkapi dengan:

- a. Susunan kepengurusan unit pelatihan;
- b. Tenaga pelatihan dan Pembimbing Pemagangan yang berasal dari karyawan perusahaan yang kompeten;
- c. Ruang teori dan praktik; dan
- d. Skema program pemagangan yang akan diselenggarakan

Unit Pelatihan berfungsi sebagai wadah pemberian teori serta praktik sebagaimana disusun oleh Penyelenggara Pemagangan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016, sebagaimana tertulis dalam Pasal 6 ayat (1) dan (4) Peraturan Menteri

November 2019. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/121248/penerapan-hygiene-dan-sanitasi-pada-divisi-patiseri-the-papandayan-hotel-bandung-tahun-2016.html>

¹¹ Catatan: Tanggal 19 November 2019 peneliti melakukan wawancara karyawan hotel Sheraton Bandung bernama Rahmat yang menyatakan bahwa Sheraton Hotel membuka program pemagangan.

¹² Catatan : Tanggal 20 November 2019 Peneliti melakukan wawancara karyawan Hotel Grand Mercure Bandung bernama Suwanto yang menyatakan bahwa Hotel Grand Mercure Bandung membuka program pemagangan

¹³ Catatan: Tanggal 20 November 2019 peneliti melakukan wawancara karyawan hotel GH Universal Hotel Bandung bernama Aep yang menyatakan bahwa GH Universal Hotel Bandung membuka program pemagangan.

¹⁴ Catatan: Tanggal 20 November 2019 peneliti melakukan wawancara karyawan hotel The Trans Luxury Hotel Bandung bernama Wawan yang menyatakan bahwa The Trans Luxury Hotel Bandung membuka program pemagangan.

¹⁵ InterContinental Hotels Group, *Welcome to IHG* Indonesia, diakses pada 10 November 2019 <https://careers.ihg.com/country/indonesia>

Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.

Hotel bintang 5 di Kota Bandung yang mengadakan program pemagangan harus memiliki Unit Pelatihan atau apabila tidak memiliki Unit Pelatihan dapat bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja agar dapat menjamin wadah pemberi teori serta praktik pemagangan sesuai dengan Pasal 6 ayat (4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Adanya Unit Pelatihan juga dapat memberikan pelaksana program pemagangan sesuai dengan Pasal 6 ayat (2) dan (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri yang mengatakan bahwa program pemagangan harus berisi:

- a. Nama program pemagangan;
- b. Tujuan program pemagangan;
- c. Kompetensi yang akan ditempuh;
- d. Perkiraan waktu pemagangan;
- e. Persyaratan peserta pemagangan;
- f. Persyaratan Pembimbing Pemagangan; dan
- g. Kurikulum dan silabus.

Serta program pemagangan harus mengacu pada:

- a. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
- b. Standar Kompetensi Kerja Khusus; dan/atau
- c. Standar Kompetensi Kerja Internasional.

Dalam bidang industri perhotelan, standar kompetensi kerja yang digunakan secara khusus ialah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 145 Tahun 2018 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Bidang Hotel Dan Restoran. Tujuan ditetapkannya standar kompetensi pemagangan hotel tertuang dalam Bab I Sub Bab Pendahuluan Lampiran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor

145 Tahun 2018 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Bidang Hotel Dan Restoran yaitu menciptakan kualitas tenaga kerja yang berkompentensi sesuai dengan kebutuhan industri, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk memperoleh peningkatan produktivitasnya.¹⁶

Tidak dimilikinya Unit Pelatihan atau tidak bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja dapat menyebabkan ketidak pastian dalam pelaksanaan standar pemagangan dan kompetensi kerja yang ingin dicapai, peserta pemagangan berpotensi untuk dipekerjakan tidak seturut standar pemagangan dan kompetensi kerja sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 2 dan Pasal 6 ayat (2) dan (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri. Peserta pemagangan yang dipekerjakan diluar standar kompetensi kerja yang diwajibkan dalam Pasal 6 ayat (3) poin b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri yang secara khusus daitur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 145 Tahun 2018 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Bidang Hotel Dan Restoran dapat berpotensi tidak memiliki kualitas tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri, yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk memperoleh peningkatan produktivitasnya.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka menjadi penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **Penerapan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, Terkait dengan**

¹⁶ Bab I Sub Bab Pendahuluan dalam Lampiran Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 145 Tahun 2018 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Penyediaan Akomodasi Dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi Bidang Hotel Dan Restoran

Kewajiban Penyedia Pemagangan untuk Memiliki Unit Pelatihan Kerja atau Bekerja Sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja: Studi Kasus di Hotel Bintang 5 Kota Bandung yang Membuka Program Pemagangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, peneliti mendapati permasalahan terkait keberadaan Unit Pelatihan Kerja yang permasalahan tersebut dapat dirumuskan menjadi:

1. Apakah pengelola hotel bintang 5 di Kota Bandung yang menyelenggarakan pemagangan memiliki Unit Pelatihan / bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri?
2. Bagaimana akibat hukum bagi pengelola hotel bintang 5 di Kota Bandung jika tidak memiliki Unit Pelatihan atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016?
3. Bagaimana dampak terhadap kompetensi peserta pemagangan apabila Unit Pelatihan yang dimiliki pengelola hotel bintang 5 tidak sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kesadaran hukum pengelola hotel bintang 5 di Kota Bandung yang menyelenggarakan pemagangan berkaitan dengan adanya Unit Pelatihan Kerja atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja.

2. Untuk mengetahui akibat hukum bagi pengelola hotel bintang 5 di Kota Bandung yang menyelenggarakan pemagangan apabila tidak memiliki Unit Pelatihan Kerja atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja.
3. Untuk mengetahui akibat pemagangan yang tidak sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri terhadap kompetensi peserta magang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai pemagangan berkaitan dengan Unit Pelatihan atau Lembaga Pelatihan Kerja serta terkait dengan pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Hasil penelitian juga diharapkan menambah wawasan di bidang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai pertimbangan bagi pembentuk Undang – Undang dan subjek yang diatur melalui Undang – Undang tersebut dalam pembuatan dan penerapan peraturan mengenai pemagangan yang lebih baik.

1.5. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan adalah yuridis sosiologis, dalam hal ini penelitian yang dilakukan terhadap keadaan pemagangan di sektor perhotelan bintang 5 di Kota Bandung dengan tujuan untuk identifikasi

persoalan (*problem-identification*) yang tertuang dalam rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang kemudian menuju pada menemukan fakta (*fact-finding*) terkait penerapan Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*) dari rumusan masalah.¹⁷

Pendekatan penelitian yang akan dipergunakan ialah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri ialah penelitian yang mengacu kepada peneliti sebagai instrument kunci dalam menentukan sampel, pemilihan sampel ditentukan oleh tujuan peneliti dan kriteria – kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Dalam hal ini tujuan dari peneliti ialah mengetahui kepatuhan pengelola hotel di Kota Bandung yang menyelenggarakan pemagangan berkaitan dengan adanya Unit Pelatihan Kerja atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja. Dan kriteria yang ditetapkan secara khusus ialah hotel bintang 5.

Metode Penentuan Sampel

Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah pengumpulan sampel berdasarkan pada pertimbangan – pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi pertimbangan ialah jenis hotel dengan tingkat penghuni kamar tertinggi di Kota Bandung yaitu hotel berbintang 5. Pertimbangan ini diambil karena adanya tingkat penghuni kamar hotel yang tinggi dan fasilitas pelayanan hotel yang maksimal yang berakibat pada kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan juga harus tinggi dan sektor tenaga kerja harus sangat diperhatikan khususnya pelatihan kerja yang dalam hal ini ialah pemagangan. Berdasarkan hal tersebut, pelatihan kerja dengan Unit Pelatihan atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja seperti tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan

¹⁷ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982, hlm. 10

Pemagangan di Dalam Negeri menjadi sangat penting untuk diteliti pada penyelenggaraan pemagangan hotel bintang 5 di Kota Bandung.¹⁸

Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengumpulan *sampel* berdasarkan pada pertimbangan – pertimbangan tertentu¹⁹.

Sampel yang peneliti tetapkan terbagi atas 4 sampel. Sampel tersebut diantaranya:

1. Sampel Pihak Hotel

Dengan Kriteria Hotel:

- a. Seluruh hotel bintang 5 di Kota Bandung yang terdaftar sebagai hotel bintang 5 yang terdaftar, yaitu hotel yaitu Hyatt Regency Bandung atau Hotel Aryaduta Bandung, Hilton Bandung, Padma Hotel Bandung, The Papandayan Hotel Bandung, Sheraton Bandung Hotel & Towers, Grand Mercure Bandung, GH Universal Bandung, The Trans Luxury Hotel Bandung, dan InterContinental Bandung.

Dengan Kriteria Responden yang mewakili:

- a. Anggota / *staff* unit bagian *Human Resource and Development* (HRD) hotel tersebut.
- b. Masih aktif Masa aktif bekerja antara 2017 – sekarang.

2. Sampel Peserta Magang

Dengan Kriteria Responden:

- a. Pernah melakukan pemagangan di Hotel sebagaimana dimaksud poin 1 huruf (a) di atas.
- b. Periode pemagangan yang dilakukan antara tahun 2017 hingga sekarang.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-28, Alfabeta Bandung, 2018, hlm. 85

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-28, Alfabeta Bandung, 2018, hlm. 85

3. Sampel Dinas Ketenagakerjaan

Dengan Kriteria Dinas:

- a. Ruang lingkup wilayah kerja kota Bandung dan;
- b. Ruang lingkup wilayah kerja Provinsi Jawa Barat

Dengan Kriteria Responden:

- a. *Staff* Dinas Ketenagakerjaan yang masih aktif yang mengurus bidang pemagangan atau;
- b. Unit Bagian Dinas dan mengurus bidang pemagangan.

4. Federasi Serikat Pekerja Perhotelan

Dengan Kriteria Responden:

- a. Merupakan pengurus dari federasi pekerja perhotelan yang beranggotakan pekerja hotel di Kota Bandung.
- b. Masih aktif menjadi pengurus dalam federasi tersebut

Kriteria sampel peserta pemagangan yang menjadi responden harus pernah melakukan pemagangan di salah satu ataupun lebih hotel Bintang 5 di Kota Bandung pada periode tahun 2017 hingga sekarang. Kriteria ini menjadi pertimbangan karena sebelum tahun 2017, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 belum berlaku, peraturan tersebut efektif diundangkan pada 14 Desember 2016. Responden yang akan diambil berjumlah 1 orang peserta pemagangan dari setiap sampel hotel guna mengetahui kecenderungan yang terjadi di setiap hotel.

Kriteria sampel Anggota / *staff* unit bagian *Human Resource and Development* (HRD) karena bagian HRD merupakan bagian yang mengatur terkait dengan tenaga kerja seperti pelatihan kerja, penempatan kerja, pengembangan kompetensi tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Kriteria sampel Dinas Ketenagakerjaan diambil karena dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri disebutkan bahwa fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggara pemagangan dilakukan oleh Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota dan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi di ruang lingkup wilayah bersangkutan, dalam hal ini karena wilayah yang ditentukan oleh peneliti adalah wilayah Kota Bandung, maka dinas Ketenagakerjaan yang menjadi sampel adalah dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Sampel Federasi Serikat Pekerja Perhotelan merupakan sampel pelengkap yang peneliti ambil karena bukan merupakan subjek yang diatur oleh Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016. Federasi serikat pekerja dipilih oleh peneliti dikarenakan federasi serikat pekerja bertugas untuk membela dan memperjuangkan hak pekerja. Federasi Serikat Pekerja Perhotelan yang peneliti pilih memiliki kriteria mengetahui praktik penyelenggaraan pemagangan di hotel khususnya hotel yang pekerjanya menjadi anggota serikat pekerja tersebut. Federasi serikat pekerja perhotelan yang dipilih harus memiliki ruang lingkup anggota pekerja perhotelan di Kota Bandung. Kriteria responden yang ditetapkan ialah pengurus federasi serikat pekerja tersebut karena mereka lebih mewakili dan lebih mengetahui keseluruhan fakta lapangan dibandingkan dengan anggota.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti terletak di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia tepatnya:

1. Hotel Aryaduta Bandung, Jalan Sumatera No. 51, Bandung, 40115, Indonesia.
2. Hotel Hilton Bandung, Jalan Hos Tjokroaminoto No. 41-43, Bandung.
3. Padma Hotel Bandung, Jalan Ranca Bentang 56-58 Ciumbuleuit, Bandung.
4. The Papandayan Hotel Bandung, Jalan Gatot Subroto 83, Bandung.
5. Sheraton Bandung Hotel & Towers, Jalan Ir. H. Juanda No.390, Dago, Kecamatan Coblong, Bandung

6. Prama Grand Preanger Bandung, Jalan Asia Afrika No 81, Braga, Bandung
7. GH Universal Bandung, Jalan Dr. Setiabudi No.376, Ledeng, Kec. Cidadap, Kota Bandung
8. The Trans Luxury Hotel Bandung, Jalan Gatot Subroto No.289, Cibangkong, Kec. Batununggal, Kota Bandung
9. InterContinental Bandung, Jalan Resor Dago Pakar Raya 2B, Resor Dago Pakar, Bandung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti akan gunakan ialah pengumpulan data dengan teknik wawancara atau *interview*. Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu.²⁰

Secara lebih rinci teknik wawancara yang akan dipilih ialah teknik wawancara semi-struktur. Teknik wawancara semi-struktur ialah teknik wawancara dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, namun responden diminta pendapatnya terkait pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini, subjek yang akan diteliti ialah kepala bidang *Human Resources Development* (HRD) hotel dari hotel bintang 5 yang telah dipilih sebelumnya. Dikarenakan kepala bidang *Human Resources Development* (HRD) mengatur pelaksanaan bidang ketenagakerjaan hotel baik penerimaan (*recruitment*), pelatihan (*training*), maupun penempatan kerja (*placement*), sehingga lebih memahami tentang ada atau tidaknya dan tujuan serta pelaksanaan Unit Pelatihan atau bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja yang diwajibkan seperti tertulis dalam Peraturan Menteri

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-28, Alfabeta Bandung, 2018, hlm. 231

Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.²¹

Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis data kualitatif. Metode analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh yang selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis tersebut, selanjutnya dicari data lagi secara berulang-ulang yang selanjutnya disimpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau di tolak. Bila berdasarkan data yang dikumpulkan secara berulang – ulang ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis berkembang menjadi teori.

Lebih lanjut, aktivitas analisis data yang digunakan ialah menggunakan model Miles dan Huberman. Dalam model ini, analisis data terbagi atas 3 bagian yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.²²

a. *Data Reduction*

Dalam tahap *data reduction*, data yang diperoleh akan dirangkum, dipilih hal – hal pokok, memfokuskan pada hal – hal penting, dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian data hasil reduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti mengumpulkan data selanjutnya atau mencarinya bila diperlukan.

b. *Data Display*

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya ialah penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

²¹ Maulidyah Amalina Rizqi., *Buku Pintar Human Resource Development: Praktik Singkat Devisi Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019, hlm. 3

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-28, Alfabeta Bandung, 2018, hlm. 245 - 253

hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Perlu diperhatikan bahwa penyajian data dengan metode ini mementingkan teks yang bersifat naratif

c. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek penelitian yang sebelumnya masih belum jelas. Deskripsi tersebut dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

