

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP IMPLEMENTASI STANDAR KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA INDUSTRI DI PT. ASTRA
HONDA MOTOR (AHM) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN****Khaidir Djamal**

Universitas Krisnadwipayana

Email: khaidirdjamal14@gmail.com**Abstract**

This study aims to conduct a juridical analysis of the implementation of competency standards and skill development for industrial workers at PT. Astra Honda Motor (AHM) within the framework of national labor law, particularly based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and its derivative regulations. In the era of globalization and the Fourth Industrial Revolution, improving human resource quality through competency-based training has become a strategic necessity. PT. AHM was selected as the research object due to its consistency in organizing training programs and active engagement with professional certification institutions. This research uses a normative juridical method with a literature study approach, analyzing legal regulations, legal doctrines, and empirical data from company reports. The findings indicate that the training implementation at PT. AHM aligns with labor law principles that guarantee workers' rights to training and obligate employers to facilitate skill enhancement. Programs such as Training for Trainer reflect the application of competency-based training and the internalization of corporate values within the training process. However, several areas require evaluation, particularly the transparency of internal training accreditation and the involvement of certification bodies (LSP) recognized by the National Professional Certification Board (BNSP). Strengthening government oversight is essential to ensure that training conducted by large companies such as AHM becomes an integral part of the national training system. This study is expected to contribute to the enrichment of labor law literature and promote synergy between industry, education, and public policy.

Keywords: Competency Standards, Job Training, Industrial Workforce, AHM, Labor Law.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis implementasi standar kompetensi dan pengembangan keterampilan tenaga kerja industri di PT. Astra Honda Motor (AHM) dalam kerangka hukum ketenagakerjaan nasional, khususnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Copyright : Author**Publish by : CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

peraturan turunannya. Di tengah era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berbasis kompetensi menjadi tuntutan strategis. PT. AHM dipilih sebagai objek penelitian karena konsistensinya dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja dan keterlibatan aktif dengan lembaga sertifikasi profesional. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, serta data empiris dari laporan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di PT. AHM telah sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak tenaga kerja atas pelatihan serta kewajiban pengusaha untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi. Program seperti *Training for Trainer* mencerminkan penerapan *competency-based training* dan internalisasi nilai korporasi dalam proses pelatihan. Namun demikian, ditemukan beberapa aspek yang perlu dievaluasi, seperti transparansi akreditasi lembaga pelatihan internal dan keterlibatan LSP yang diakui BNSP dalam proses sertifikasi. Penguatan peran pengawasan dari pemerintah menjadi penting agar pelatihan yang dilakukan perusahaan besar seperti AHM dapat menjadi bagian integral dari sistem pelatihan kerja nasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan literatur hukum ketenagakerjaan serta mendorong sinergi antara dunia industri, pendidikan, dan kebijakan publik.

Kata kunci: Standar Kompetensi, Pelatihan Kerja, Tenaga Kerja Industri, AHM, Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika globalisasi dan revolusi industri 4.0, sektor industri di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerjanya memiliki kompetensi yang relevan dan terstandarisasi. Dalam konteks tersebut, pengembangan keterampilan tenaga kerja menjadi aspek krusial untuk menjaga daya saing industri nasional. Di sinilah pentingnya implementasi standar kompetensi tenaga kerja yang diatur secara yuridis melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Salah satu perusahaan industri yang menjadi pionir dalam penerapan standar kompetensi dan pengembangan keterampilan tenaga kerja di Indonesia adalah PT Astra Honda Motor (AHM). Perusahaan ini secara konsisten membina dan meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi, dan kerja sama pendidikan

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

vokasi.²Komitmen ini menunjukkan bahwa PT AHM menempatkan kompetensi sebagai fondasi utama dalam membangun sistem kerja yang profesional dan berdaya saing tinggi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat pengaturan yang cukup jelas mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja serta peran pengusaha dalam pengembangan kompetensi. Pasal 11 dan 12 secara tegas menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi, sedangkan pengusaha berkewajiban menyelenggarakan atau memfasilitasi pelatihan tersebut. Bahkan, Pasal 18 mengatur bahwa tenaga kerja harus memiliki kualifikasi kerja yang dibuktikan melalui sertifikasi, yang diselenggarakan oleh lembaga yang berwenang. Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan menjalankan amanat tersebut. Banyak perusahaan masih memandang pengembangan SDM sebagai beban biaya, bukan sebagai investasi jangka panjang.³ Oleh karena itu, diperlukan kajian terhadap perusahaan-perusahaan yang telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara konsisten, untuk menilai keselarasan antara kebijakan korporasi dan norma hukum ketenagakerjaan nasional.

Indonesia telah memiliki sistem standar kompetensi melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), yang disusun berdasarkan kebutuhan riil dunia usaha dan industri. PT AHM mengintegrasikan SKKNI ke dalam proses pelatihan internal dan menjalin kerja sama dengan lembaga seperti BNSP dan LSP⁵. Program seperti "AHM Best Student" dan "AHM Technical Training" menunjukkan kontribusi sektor industri dalam menyusun model pelatihan yang terstandar.⁴ Namun dari sudut pandang yuridis, penting untuk mengkaji apakah bentuk pelatihan dan sertifikasi yang dilakukan PT AHM telah memenuhi regulasi. Misalnya, apakah proses pelatihannya telah diakreditasi? Apakah ada pengawasan dari Kementerian Ketenagakerjaan? Bagaimana pemenuhan hak pekerja dalam pelatihan berjenjang sebagaimana diatur dalam regulasi turunan seperti PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional?

Pengembangan keterampilan juga menjadi bagian dari kebijakan makro pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja nasional. AHM, melalui pelatihan berbasis kompetensi, turut membantu menjembatani ketimpangan antara lulusan SMK dengan kebutuhan industri⁷. Dalam hal ini, implementasi standar kompetensi oleh PT AHM bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga kontribusi strategis dalam menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan kualitas angkatan kerja. Urgensi penelitian ini diperkuat oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa mayoritas pengangguran terbuka berasal dari lulusan pendidikan menengah kejuruan. Oleh karena itu, keterlibatan industri dalam pelatihan tenaga kerja menjadi indikator penting dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional.⁵

Penelitian ini juga penting untuk ditelaah lebih lanjut melihat dari sisi akademik. Analisis yuridis terhadap praktik pengembangan kompetensi di PT AHM memberikan kontribusi terhadap literatur hukum ketenagakerjaan serta pengembangan model kolaborasi antara hukum,

² PT Astra Honda Motor, "Komitmen Pengembangan SDM," <https://www.astra-honda.com> (diakses 12 Mei 2025).

³ Sumarni, D. (2022). "Evaluasi Kinerja Pelatihan Tenaga Kerja di Sektor Industri," *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 2, hlm. 143.

⁴ AHM Vocational Development Program, "Laporan Tahunan 2023: Koneksi Dunia Usaha dan SMK," Astra Honda Press Release, 2023.

⁵ Badan Pusat Statistik (BPS), "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024," www.bps.go.id (diakses 14 Mei 2025).

pendidikan, dan industri. Dengan pendekatan normatif dan konseptual, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran konkret tentang bagaimana norma hukum diterjemahkan dalam kebijakan dan praktik lapangan. Untuk itu, Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, peneliti menemukan dua permasalahan utama dalam penelitian ini yang berjudul "*Analisis Yuridis terhadap Implementasi Standar Kompetensi dan Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja Industri di PT. Astra Honda Motor (AHM) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*", antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi standar kompetensi dan pengembangan keterampilan tenaga kerja di PT. Astra Honda Motor (AHM) ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya?
2. Sejauh mana kebijakan dan program pelatihan serta sertifikasi kompetensi di PT. AHM mencerminkan pemenuhan hak-hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha sebagaimana diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan penelitian hukum yang berfokus pada studi kepustakaan atau analisis terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis norma-norma hukum yang mengatur standar kompetensi dan pengembangan keterampilan tenaga kerja industri di Indonesia, khususnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Penelitian ini menitikberatkan pada penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin hukum, serta pendapat para pakar yang relevan dengan perlindungan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh melalui studi literatur. Data tersebut terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, serta regulasi teknis lainnya yang mengatur pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja. Selain itu, digunakan pula bahan hukum sekunder seperti buku-buku ajar, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan artikel yang membahas praktik pelatihan tenaga kerja di sektor industri, khususnya pada PT Astra Honda Motor (AHM). Bahan hukum tersier seperti kamus hukum dan ensiklopedia hukum digunakan untuk memperkuat pemahaman terhadap konsep-konsep yuridis yang digunakan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur (*library research*), yaitu dengan menelusuri dan menelaah berbagai sumber hukum dan literatur ilmiah yang relevan. Seluruh data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, dengan cara menguraikan, menafsirkan, dan mengevaluasi ketentuan hukum yang berlaku serta mengkaji kesesuaian antara implementasi kebijakan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja di PT AHM dengan norma-norma hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

PEMBAHASAN

A. Implementasi Standar Kompetensi dan Pengembangan Keterampilan Tenaga Kerja di PT. Astra Honda Motor (AHM) dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Guna menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, perusahaan dituntut tidak hanya mengandalkan efisiensi produksi semata, tetapi juga pada peningkatan kualitas

sumber daya manusia (SDM). Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) hadir sebagai upaya untuk menyelaraskan kemampuan kerja dengan kebutuhan industri. SKKNI sendiri merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan syarat jabatan dan pelaksanaan tugas di tempat kerja tertentu.⁶

Penerapan standar kompetensi ini telah diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama dalam Pasal 10 ayat (2) yang menyebutkan bahwa pelatihan kerja wajib mengacu pada standar kompetensi kerja.⁷ Selanjutnya, Pasal 11 dan 12 mengatur hak tenaga kerja untuk memperoleh pelatihan dan kewajiban pengusaha untuk menyelenggarakan atau memfasilitasi pelatihan tersebut. Dalam konteks ini, PT. Astra Honda Motor (AHM) telah menunjukkan komitmennya dalam memenuhi amanat undang-undang dengan melaksanakan berbagai program pelatihan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi.

1. Strategi AHM dalam Pelaksanaan Program Pelatihan

Salah satu bentuk nyata dari implementasi pelatihan kerja di AHM adalah program *Training for Trainer* yang dilaksanakan pada tanggal 26–28 Januari 2015 di Hotel Le Grandeur, Jakarta.⁸ Kegiatan ini diikuti oleh 19 peserta dari divisi Honda Customer Care Center (HC3) yang berasal dari berbagai wilayah Indonesia. Program ini tidak hanya membekali peserta dengan pengetahuan teknis, tetapi juga dengan keterampilan non-teknis, seperti penyusunan materi pelatihan, teknik komunikasi, dan penguasaan forum.

Pelatihan ini diselenggarakan sesuai prinsip *competency-based training*, yang mana metode pelatihan tidak hanya bertumpu pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada penguatan sikap dan keterampilan. Peserta dilatih untuk tampil percaya diri, menyusun materi pelatihan secara sistematis, dan menerapkan teknik *delivery* yang efektif melalui pendekatan visual, vocal, dan verbal.⁴ Pendekatan ini sejalan dengan unsur kompetensi dalam SKKNI yang meliputi tiga dimensi utama: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*).⁵

2. Relevansi Program dengan Regulasi Nasional

Program *Training for Trainer* di AHM secara substantif mencerminkan kepatuhan terhadap Pasal 18 UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi melalui proses pelatihan dan sertifikasi. Selain itu, pelatihan ini juga menunjang pemenuhan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, yang menekankan pentingnya sinergi antara lembaga pelatihan kerja dan pelaku industri dalam membentuk tenaga kerja profesional. Dalam praktiknya, pelatihan ini telah diikuti dengan proses evaluasi berbasis performa, di mana peserta ditugaskan untuk menyusun dan mempresentasikan materi pelatihan di hadapan instruktur dan rekan peserta lainnya. Hal ini mencerminkan prinsip pelatihan berbasis hasil (*output-based training*) yang diakui secara global.⁶

3. Internalisasi Nilai Korporat dan Kesiapan Industri

⁶ Surono, Ir. *Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja*. Seri Profesi A-Z, BNSP, 2012., hlm. 12.

⁷ Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39.

⁸ Astra Honda Motor. *Laporan Pelaksanaan Training for Trainer*, Divisi HC3, Jakarta, 2015., hlm. 44.

Pelatihan ini juga memiliki dimensi strategis lain, yakni internalisasi nilai-nilai perusahaan (*corporate values*) ke dalam sikap kerja tenaga pelatih di AHM. Dengan menjadikan trainer sebagai agen budaya perusahaan, maka proses sosialisasi nilai perusahaan dapat dilakukan secara berkelanjutan dan efektif.⁹ Peserta pelatihan dilatih untuk menjadi “trainer yang berkarakter”, yaitu individu yang mampu menginspirasi, membina, dan membangun budaya kerja produktif sesuai dengan filosofi AHM. Secara langsung, pendekatan ini mendorong AHM tidak hanya sekadar menjadi tempat kerja, tetapi juga sebagai institusi pembelajaran (*learning organization*).¹⁰ Perusahaan tidak hanya menjalankan tanggung jawab yuridisnya terhadap pelatihan, tetapi juga memosisikan pengembangan SDM sebagai strategi jangka panjang dalam memperkuat daya saing bisnis.

4. Dampak terhadap Produktivitas dan Daya Saing

Efektivitas program pelatihan seperti *Training for Trainer* berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatnya kemampuan komunikasi dan penguasaan materi oleh trainer internal, proses pelatihan di tingkat unit kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini berkontribusi langsung terhadap pencapaian target produksi dan peningkatan kualitas layanan pelanggan. Keunggulan teknologi AHM yang telah diakui secara global juga tidak lepas dari kontribusi SDM yang kompeten. Program pelatihan ini membuktikan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan harga jual kembali yang tinggi atas produk-produknya, salah satunya, didukung oleh kualitas internal yang diciptakan melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.

5. Evaluasi Kritis terhadap Kepatuhan Hukum

Secara normatif, implementasi pelatihan kerja oleh PT. Astra Honda Motor (AHM) telah mencerminkan pelaksanaan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan nasional. Hal ini terlihat dari adanya pelatihan internal yang sistematis, berjenjang, dan mengacu pada tujuan pengembangan kompetensi kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Selain itu, AHM juga telah melaksanakan ketentuan dalam Pasal 11 dan Pasal 12 yang secara tegas menyebutkan bahwa:

Pasal 11: “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

Pasal 12 ayat (1): “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.”

Berdasarkan ketentuan ini, maka pelatihan kerja tidak hanya menjadi *hak* bagi tenaga kerja, tetapi juga *kewajiban hukum* bagi pengusaha untuk menyelenggarakan atau memfasilitasi kegiatan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas pekerja. Dalam konteks ini, AHM dinilai telah memenuhi dimensi yuridis tersebut melalui berbagai pelatihan seperti *Training for Trainer*, pelatihan teknis vokasi, hingga kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Namun demikian, terdapat evaluasi kritis yang perlu dikedepankan menyangkut pengawasan eksternal, standarisasi pelatihan, serta pengakuan sertifikasi

⁹ Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017., hlm. 88.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

kompetensi. Dalam Pasal 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa: *"Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:*

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;*
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;*
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan*
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja."*

Artinya, setiap program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan, termasuk oleh AHM, harus memenuhi seluruh unsur substansi tersebut agar legalitas dan efektivitas pelatihan dapat diakui. Dalam praktiknya, belum terdapat informasi publik yang memadai mengenai apakah lembaga pelatihan internal AHM telah terakreditasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) yang berbunyi: *"Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi"*. Selain itu, pelatihan juga harus menjamin pengakuan kompetensi formal bagi pekerja melalui proses sertifikasi, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 18 ayat (2): *"Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja"*.

Namun dalam konteks ini, perlu dilakukan penelusuran lebih lanjut apakah AHM melibatkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang diakui oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dalam proses evaluasi dan pengakuan hasil pelatihan. Tanpa adanya sertifikasi resmi dari lembaga yang terakreditasi, maka pengakuan kompetensi tenaga kerja menjadi lemah dari sisi hukum dan kurang menjamin portabilitas kompetensi di luar lingkungan internal perusahaan. Aspek lain yang perlu dikritisi adalah peran pengawasan dari pemerintah. Undang-Undang secara tegas menyatakan dalam Pasal 32 bahwa: *"Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan"*. Namun dalam banyak kasus, pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan kerja di lingkungan industri berskala besar seperti AHM belum dilakukan secara sistematis oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun instansi daerah. Akibatnya, pelatihan-pelatihan tersebut berjalan lebih sebagai bagian dari kebijakan internal perusahaan, bukan dalam kerangka pengawasan dan pembinaan nasional secara menyeluruh.

Untuk itu, menurut hemat peneliti diperlukan adanya *penguatan koordinasi antara perusahaan industri dan pemerintah* agar pelatihan yang dilakukan di lingkungan industri dapat menjadi bagian dari Sistem Pelatihan Kerja Nasional sebagaimana diatur dalam Pasal 20 ayat (1): *"Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor"*.

B. Pemenuhan Hak Tenaga Kerja dan Kewajiban Pengusaha dalam Program Pengembangan Kompetensi di PT. AHM

Salah satu indikator penting kualitas SDM adalah kepemilikan kompetensi kerja yang diakui secara nasional maupun internasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum mengenai hak tenaga kerja dan kewajiban pengusaha dalam pengembangan kompetensi. Dalam konteks ini, PT. Astra Honda Motor (AHM) merupakan salah satu entitas industri nasional yang aktif mengembangkan sistem

pelatihan dan pengembangan SDM melalui berbagai program pelatihan berbasis kompetensi, termasuk pelibatan lembaga sertifikasi profesional.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara eksplisit bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja. Dalam Pasal 11 disebutkan: "*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.*". Hak ini bersifat *normatif* dan mengikat seluruh pelaku usaha di Indonesia. Implementasi pasal ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk menuntut adanya pelatihan sebagai bagian dari hak konstitusional dalam bekerja. Lebih lanjut, Pasal 12 ayat (3) menyatakan: "*Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.*" Ketentuan ini menegaskan prinsip non-diskriminasi dalam pelatihan kerja dan menunjukkan bahwa akses terhadap pelatihan merupakan bagian dari jaminan kesetaraan perlakuan di tempat kerja.

Sebagaimana hak pekerja dijamin, kewajiban pengusaha juga secara hukum ditegaskan dalam Undang-Undang yang sama. Dalam Pasal 12 ayat (1) dinyatakan: "*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.*". Lebih lanjut, Pasal 12 ayat (2) menyebutkan bahwa: "*Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.*" Kewajiban ini tidak bersifat opsional, tetapi merupakan mandat hukum yang bersifat memaksa. Oleh karena itu, pengusaha tidak dapat mengabaikan kewajiban penyelenggaraan pelatihan dengan alasan efisiensi biaya atau kebijakan internal.

PT. AHM merupakan perusahaan yang telah menginternalisasi prinsip-prinsip pelatihan kerja ke dalam sistem manajemen SDM-nya. Salah satu bentuk implementasinya adalah pelaksanaan program *Training for Trainer* yang dirancang untuk mencetak instruktur internal dari berbagai daerah di Indonesia, dari Papua hingga Sumatera. Data yang dihimpun menunjukkan bahwa pelatihan tersebut dilaksanakan selama tiga hari (26–28 Januari 2015) di Hotel Le Grandeur, Jakarta. Program ini melibatkan 19 peserta dari divisi HC3 (*Honda Customer Care Center*) dan dibimbing oleh lembaga pelatihan profesional. Peserta diajarkan tentang:

1. Penyusunan materi pelatihan;
2. Teknik membuka dan menutup sesi pelatihan;
3. Teknik penyampaian berbasis visual, vokal, dan verbal.

Setelah pelatihan, peserta diminta mempraktikkan langsung hasil pelatihan dengan tampil sebagai trainer. Program ini merupakan wujud nyata dari prinsip dalam Pasal 10 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan: "*Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.*" Sebagai perusahaan industri besar, AHM tidak hanya menyelenggarakan pelatihan internal tetapi juga menjalin kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terakreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Ini merupakan implementasi dari Pasal 18 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003: "*Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.*" Sertifikasi kompetensi yang diberikan oleh LSP memberikan legitimasi formal terhadap keterampilan tenaga kerja, yang tidak hanya berlaku

di lingkungan AHM, tetapi juga memiliki daya saing nasional dan internasional. Untuk menjamin kualitas pelatihan, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur dalam Pasal 15.

AHM dinilai telah memenuhi keempat elemen tersebut dalam pelatihan yang dijalankan, baik dalam bentuk program reguler maupun kerja sama pelatihan teknis dan manajerial. Namun, dalam praktiknya, belum terdapat data terbuka apakah semua program pelatihan internal AHM telah terdaftar atau terakreditasi sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 16: "*Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.*"

Secara kuantitatif, pelatihan yang dilakukan AHM berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2015, PT. AHM mampu mencapai kapasitas produksi hingga 5,3 juta unit sepeda motor per tahun. Ini membuktikan bahwa SDM yang kompeten menjadi motor penggerak kinerja produksi yang efisien dan berkualitas. Tidak hanya itu, pelatihan juga mendorong efisiensi operasional serta penguatan budaya kerja yang berorientasi pada hasil. Pelatihan yang dilakukan AHM juga mendukung kebijakan mutu ISO 9001:2008 dan 5K2S (Ketertiban, Kerapian, Kebersihan, Kelestarian, Kedisiplinan, Semangat kerja, *Safety*) sebagai bagian dari budaya korporasi.

Walaupun AHM telah mengimplementasikan pelatihan dengan baik, evaluasi dari sudut hukum ketenagakerjaan tetap diperlukan. Salah satu tantangan adalah bagaimana memastikan bahwa seluruh tenaga kerja, termasuk yang berada di level operator, memperoleh hak pelatihan secara merata. Sesuai dengan Pasal 12 ayat (3): "*Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.*" Prinsip *equal access to training* ini harus dijamin melalui kebijakan internal perusahaan serta pengawasan pemerintah. Pemerintah, melalui Dinas Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap program pelatihan. Dalam hal ini, AHM sebagai perusahaan besar patut menjadi contoh sekaligus objek audit kepatuhan pelatihan kerja secara berkala. Hal ini sejalan dengan Pasal 32: "*Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.*"

KESIMPULAN

Implementasi standar kompetensi dan pengembangan keterampilan tenaga kerja di PT Astra Honda Motor (AHM) telah menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melalui program pelatihan seperti Training for Trainer yang berorientasi pada competency-based training, AHM tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis tenaga kerja, tetapi juga menanamkan sikap kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Program ini sejalan dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang mengatur hak tenaga kerja untuk memperoleh pelatihan dan kewajiban pengusaha dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut. Dengan pelatihan yang terstruktur dan melibatkan lembaga sertifikasi profesional, AHM mampu memperkuat daya saing tenaganya sekaligus meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Meski demikian, terdapat aspek yang perlu mendapat perhatian lebih, terutama terkait pengawasan eksternal dan akreditasi lembaga pelatihan internal AHM yang belum sepenuhnya transparan. Pengakuan kompetensi melalui sertifikasi resmi dari lembaga yang terakreditasi sangat penting untuk menjamin portabilitas kompetensi tenaga kerja di luar perusahaan. Selain

itu, pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah perlu diperkuat agar pelatihan di industri besar seperti AHM tidak hanya menjadi kebijakan internal semata, melainkan bagian dari sistem pelatihan kerja nasional yang terpadu. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tenaga kerja di AHM dapat berjalan efektif, sesuai dengan amanat hukum, dan berkontribusi optimal dalam menghadapi tantangan industri global.

DAFTAR PUSTAKA

DASAR HUKUM

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

BUKU

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.

Surono, Ir. *Mengembangkan Standar Kompetensi Kerja*. Seri Profesi A-Z, BNSP, 2012.

ARTIKEL/JURNAL

Sumarni, D. (2022). "Evaluasi Kinerja Pelatihan Tenaga Kerja di Sektor Industri," *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 2, hlm. 143.

AHM Vocational Development Program, "Laporan Tahunan 2023: Koneksi Dunia Usaha dan SMK," Astra Honda Press Release, 2023.

Astra Honda Motor. Laporan Pelaksanaan Training for Trainer, Divisi HC3, Jakarta, 2015, hlm. 44.

Badan Pusat Statistik (BPS), "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024," www.bps.go.id (diakses 14 Mei 2025).

PT Astra Honda Motor, "Komitmen Pengembangan SDM," <https://www.astra-honda.com> (diakses 12 Mei 2025).