

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dikaruniai dengan berbagai kemampuan dasar, yang meliputi kemampuan jasmani, potensi akal, dan kemampuan hati nurani. Potensi-potensi ini berperan penting dalam menjalani aktivitas kehidupan sehari-hari. Namun, banyak dari kemampuan yang dianugerahkan ini kurang dimanfaatkan dengan optimal. Hal ini berimbas pada lambatnya kemajuan masyarakat dalam menghadapi berbagai permasalahan. Untuk dapat mengoptimalkan potensi tersebut, kerja keras sangat diperlukan. Melalui kerja manusia dapat mengekspresikan potensi dasarnya, yaitu potensi akal, hati nurani, dan jasmani. Selain itu, manusia juga berkesempatan untuk mendapatkan keuntungan dari sumber daya alam yang disediakan oleh Allah SWT di bumi, sehingga dapat dipergunakan dengan baik untuk kepentingan hidup sehari-hari.¹

Terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan pekerjaan yang meliputi aktivitas yang dilakukan saat menjalani tugas tersebut. Setiap individu memerlukan pekerjaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam hidupnya. Pekerjaan berperan penting dalam kehidupan manusia terutama untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis. Dalam kehidupan sosial pada umumnya individu yang mempunyai pekerjaan cenderung dihargai lebih oleh masyarakat dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pekerjaan atau menganggur. Terlebih pada individu yang mempunyai pekerjaan secara profesional akan lebih

¹ Muhammad Tholkah Hasan, *Islam dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantobura Press, 2005), h. 106.

dihargai karena melihat pekerjaan itu dapat meningkatkan kompetensi diri. Dengan memiliki pekerjaan orang akan memperoleh penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, yang berguna untuk mendapatkan barang dan jasa sesuai dengan kebutuhannya.

Ketenagakerjaan adalah bagian yang penting dari suatu perusahaan, ketenagakerjaan berkaitan dengan keberlangsungan proses produksi perusahaan dalam dunia industri. Dapat dilihat juga dari sudut pandang lain ketenagakerjaan adalah bagian terpenting dari suatu negara dalam hal pelaksanaan pembangunan ekonomi².

Tenaga kerja merujuk kepada seluruh individu yang sekiranya sanggup serta bersedia untuk bekerja, serta tenaga kerja berperan aktif dalam pembangunan nasional.³ Tenaga kerja mencakup semua individu yang sanggup dan bersedia bekerja, serta memiliki partisipasi aktif dalam pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan dalam membangun ekonomi suatu negara Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai “kemampuan manusia untuk mendukung perusahaan, organisasi atau bank dan dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi sambil juga memenuhi kebutuhan dan keinginan individu”.⁴ Agar terciptanya pekerja yang profesional diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik, berinovasi, serta memiliki keterampilan dibidangnya masing-masing. Sumber daya manusia adalah penentu sukses atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut, yang tentunya keahliannya memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu SKKNI (standar kompetensi standar nasional Indonesia).

² Irim Rismi Hastyorini, *Pasar Tenaga Kerja*, (Klaten: Penerbit Cempaka Putih, 2019), h. 1.

³ Irim Rismi Hastyorini, *Pasar Tenaga Kerja*, h. 5.

⁴ Azwardi, Mutia Ritonga dan M. Khairul Nasir, “*Tafsir Ayat-Ayat Management Sumber Daya Manusia*”, *Journal Educational Research and Social Studies* Vol.2 No. (Januari 2021), h. 64.

Tenaga kerja merupakan masalah penting, setiap pelaku usaha pasti akan memilih tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mengejar kualitas produk dan keuntungan⁵. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, memandang pekerja yang terampil bukan hanya sebagai sumber daya manusia saja tetapi sebagai seorang pekerja terampil berstandar SKKNI (standar kompetensi standar nasional Indonesia). Dan pekerja terampil bukan sebuah asset saja, akan tetapi sebuah sumber daya manusia sangat menguntungkan untuk perusahaan tersebut.

Pelatihan di sebuah perusahaan bertujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Bersama pemerintah, perusahaan sebagai pihak swasta memiliki peran besar dalam menentukan kualitas tenaga kerja. Peran ini dilaksanakan oleh perusahaan untuk menumbuhkan mutu karyawan adalah salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja secara berkala. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja merupakan urutan aktifitas yang dirancang untuk mengajarkan dan mengembangkan kompetensi kerja. Pelatihan ini berfokus pada peningkatan produktivitas, disiplin, sikap, dan sifat, dan standar kerja, dengan mengedepankan keterampilan dan keahlian yang setara dengan peraturan perundang-undangan serta kualifikasi posisi atau pekerjaan yang telah ditentukan.⁶ Untuk terus meningkatkan sumber daya manusia, dibutuhkan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja *skill* dan *soft skill* para pekerja, demi meningkatkan kualitas hasil dari pekerja dan juga menghadapi persaingan yang ketat di dunia kerja.

Departemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran krusial dalam mendukung manajer agar dapat menjadi pelatih dan penasihat yang efektif bagi anggota tim mereka. Tugas utama departemen ini meliputi penyusunan

⁵ Hamidah & Kartika, *Ketenagakerjaan*, (Klaten: Penerbit Cempaka Putih, 2019), h. 7.

⁶ Hamidah & Kartika, *Ketenagakerjaan*,...h. 13.

kegiatan pelatihan dan pengembangan agar komprehensif, baik untuk pegawai baru melalui program orientasi, dan untuk pegawai lama melalui peningkatan kompetensi. Selain itu, departemen HR juga terlibat secara aktif dalam pelaksanaan program-program tersebut, serta melakukan penilaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan, dan mengevaluasi efektivitas program-program yang telah dilaksanakan. Di samping itu, departemen juga dapat andil dalam proses pemutusan hubungan kerja serta membantu dalam restrukturisasi perusahaan dan menyelesaikan konflik yang mungkin muncul di dalam organisasi. Dengan demikian, peran departemen HR sangat krusial untuk membangun suasana yang produktif dan harmonis.⁷ Pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia bertujuan untuk dua sifat penting, yaitu kekuatan dan amanah. Dapat merujuk pada Al-Quran terdapat pada Surat Al-Qashash ayat 26 yaitu Allah berfirman;

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (QS. Al-Qasas Ayat 26)⁸.

Dalam ayat tersebut menjelaskan seorang pekerja yang baik memiliki dua karakteristik utama: kekuatan (*qowi*) dan kepercayaan (*amiin*). Ada beberapa hikmah dapat diambil dari penafsiran surah Al-Qasas ayat 26 yaitu, Nabi Syu'aib menetapkan standar untuk pegawai yang handal dan profesional. Selain itu, beliau juga mengajarkan pentingnya melatih sumber

⁷ Azwardi, Mutia Ritonga dan M. Khairul Nasir, *“Tafsir Ayat-Ayat Management Sumber Daya Manusia”*, Journal Educational Research and Social Studies Vol.2 No. (Januari 2021), h. 111.

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Beras Al-Fath, 2017), h. 388.

daya manusia agar dapat menjadi individu yang amanah dalam menjalankan tugas yang diberikan, sehingga mereka mampu mencapai prestasi yang gemilang dalam perusahaan tanpa mengalami kegagalan.⁹

Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manager dan juga semua pihak yang terkait dengan perkembangan dan pengembangan usaha. Pelatihan kerja / training karyawan harus didukung oleh fasilitas yang memenuhi standar pelatihan, yang bertujuan untuk memenuhi kualitas. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peran tak tergantikan oleh mesin dan teknologi. Karyawan dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi berupa tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha untuk meraih kesuksesan. Sumber daya manusia lebih penting karena karyawan perlu harus dilatih karena mereka tetap melakukan pekerjaannya dengan baik.¹⁰ Menurut Hasibuan pelatihan (*training*) bermanfaat untuk membangun kembali keterampilan dan teknik dalam meningkatkan keahlian keterampilan dari pekerja tersebut.

Ada beberapa dampak dari pelatihan kerja adalah:

1. Meningkatkan moral pekerja, pelatihan kerja sangat membantu pekerja, atau perusahaan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerjanya, semakin terampil suatu pekerja semakin menguntungkan perusahaan yang memakai pekerja tersebut.
2. Peningkatan produktifitas, pelatihan kerja meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja.¹¹

Pelatihan kerja atau *training* pada perusahaan berhubungan dengan hasil kecakapan karyawan yang ada didalamnya. Dengan melakukan pelatihan kerja pada para pegawai dapat meningkatkan profit perusahaan,

⁹Oktapiani Sitompul, “*Kriteria Pegawai Menurut Nabi Syu’aib dalam Q.S Al-Qasas Ayat 26*”, h.7-10

¹⁰ Endang Suwanti, *Motivasi Kerja*, (Malang: Media Nusa Creative, 2022), h.4.

¹¹<https://www.talenta.co/blog/tujuan-pelatihan-training-kerja-manfaat-pelatihan-bagi-perusahaan-juga-karyawan/> (diakses 15 September 2023 pukul 09.56)

demikian karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Maka dari itu, pelatihan memerankan hal yang penting untuk dilaksanakan. Selain itu, pelatihan juga dinilai sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung perkembangan perusahaan. Secara keseluruhan, pelatihan berperan sebagai sarana yang efisien untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan sekaligus mendukung perkembangan perusahaan.

Dalam konteks pengembangan pegawai (*HR development*), pelatihan menjadi salah satu prasyarat utama untuk memenuhi kemampuan kerja (*employability*) dan meraih prestasi yang diharapkan. Tujuan akhirnya adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara optimal, memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi dan waktu yang benar. Selain itu, pelatihan juga berfungsi untuk memecahkan masalah antara kemampuan milik pegawai dan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Rasulullah bersabda : *“Tidak ada makanan yang lebih baik dimakan bagi manusia dari apa yang ia peroleh dari hasil dari pekerjaannya”*. Islam mendukung pelaksanaan pelatihan (*training*) bagi pegawai sebagai upaya untuk menjalankan tugas yaitu menumbuhkan keunggulan pegawai pada pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan untuk pegawai ini diharapkan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya sehingga mampu melaksanakan dengan lebih efisien dan mengurangi kesalahan dalam kerja.¹²

Dalam kajian ilmu Ushul Fiqh, *Al-Maslahah Al-Mursalah* merupakan dalil hukum penetapan hukum terhadap subyek-subyek baru yang tidak diungkapkan langsung didalam Al-Quran dan *As-Sunnah al-Maqboulda*, baik

¹² Khaira, Irhamsyah & Shalahuddin, “*Sumber Daya Manusia Perspektif Hadist*”, Vol.7 No.2 (Desember 2021), h. 185-187.

yang diterima maupun yang ditolak. Gagasan *Al-Maslahah Al-Mursalah* sebagai alat bukti hukum pertama kali ada setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Wafatnya Nabi sekaligus menandai berakhirnya wahyu dan mengakhiri masa dimana sunnah Nabi yang menjadi acuan utama dalam Al-Qur'an. Selama hayatnya, Nabi telah memberikan penjelasan yang jelas mengenai berbagai permasalahan yang muncul. Namun, untuk menangani isu hukum baru yang tidak diungkapkan langsung di dalam Al-Qur'an ataupun Sunnah yang diterima, beberapa ahli hukum Islam berpedoman pada kaidah *Al-Maslahah Al-Mursalah* sebagai dasar untuk mengambil keputusan hukum. Meski begitu, sebagian ulama mempertanyakan keabsahan prinsip ini. Hal ini menciptakan perbedaan pendapat di kalangan mereka mengenai keterimaan *Maslahah Mursalah* sebagai metode dalam penilaian hukum (*aladillah al-mukhtalaf fihâ*). Penjelasan singkat ini bertujuan untuk menjelaskan konsep *Maslahah Mursalah* dalam konteks hukum Islam.¹³

Di dalam peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, mengatakan “*bahwa setiap pelatihan kerja harus menggunakan kompetensi dan berbasis kepada keahlian yang dibutuhkan di industri*”. Serta pada Pasal 11 berisi “*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*.” Dan pada pasal 12 ayat 1 berisi “*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja*”.¹⁴

Sesuai dengan penjelasan diatas, penelitian ini berisi topik dengan asumsi bahwa pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya pada Pasal 11 dan Pasal 12 Ayat 1 dapat berjalan sesuai dengan

¹³[https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2910/2.IMRONROSYA DI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/2910/2.IMRONROSYA%20DI.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (diakses pada 23 Mei 2024 Pukul 10.00)

¹⁴ Laboraturium Pusat Data Fakultas Hukum UAJY, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Bidang Keburuhan*, (Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta, 2006), h. 83.

aturan yang ada. Harapannya, Undang-Undang ini dapat berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memberikan pemahaman yang lebih baik kepada para pekerja melalui adanya regulasi tersebut. Adapun judul dari topik ini adalah “*Tinjauan Al-Maslahah Al-Mursalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Karyawan di PT Indo Bharat Rayon Purwakarta Jawa Barat*”

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian merujuk pada tantangan yang dihadapi baik oleh masyarakat umum maupun oleh para peneliti. Istilah ini juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang menghalangi pencapaian tujuan penelitian.¹⁵ Sebagaimana deskripsi yang telah disebutkan yaitu :

1. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung penyelenggaraan pelatihan kerja?
2. Bagaimana langkah-langkah PT Indo Bharat Rayon untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan?
3. Bagaimana pandangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan *Al-Maslahah Al-Mursalah* tentang penyelenggaraan pelatihan kerja di PT Indo Bharat Rayon?

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 11 dan Pasal 12 Ayat 1 yang berisi Penelitian ini akan berfokus pada analisis terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pada Pasal 11 dan Pasal 12 Ayat 1 yang berisi: “*bahwa setiap pelatihan kerja harus menggunakan kompetensi dan berbasis kepada*

¹⁵ Mayang Sari Lubis, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit CV Budi Utama, 2018), h. 20.

keahlian yang dibutuhkan di industri”. Serta pada Pasal 11 berisi “*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.*” Dan pada pasal 12 ayat 1 berisi “*Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.*” Serta meninjau isi Undang-Undang tersebut dari sisi perspektif *Al-Maslahah Al-Mursalah*.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, program pelatihan mencakup proses pengajaran serta penguasaan keterampilan, serta peningkatan kemampuan kerja dan produktivitas. Hal ini juga mencakup pengembangan tata tertib, perilaku, dan etika kerja, sehingga individu dapat mencapai target yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Umumnya, pelatihan dalam suatu perusahaan ini berkaitan dengan kompetensi karyawan. Program-program tersebut memberikan beragam kegunaan, tidak hanya untuk karyawan, tetapi juga demi kepentingan keseluruhan perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperluas pengetahuan, mengembangkan potensi, dan meningkatkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya memberikan dampak positif bagi keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan margin keuntungan suatu perusahaan, perusahaan selalu membutuhkan orang-orang yang bertalenta di bidangnya. Oleh karena itu, perekrutan dan pelatihan karyawan yang tepat merupakan pertimbangan penting. Abdul Wahab Khallaf berpendapat bahwa *Al-Maslahah Al-Mursalah* merupakan manfaat yang tidak ditetapkan secara hukum oleh syariat untuk diwujudkan, dan tidak ada dalil yang mengakui atau menghapuskan keberadaannya.¹⁶ Sementara itu, Muhammad Abu Zahra

¹⁶ Mansur Teuku Muttaqin, *Ilmu Ushul Fiqh, Terj Noer Iskandar Al-Bansany Kaidah Hukum-Hukum Islam* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2022). h. 123

berpendapat *Al-Maslahah Al-Mursalah* sebagai bentuk manfaat yang sejalan dengan tujuan Syariah (hukum Islam), mengemukakan bahwa tidak ada bukti spesifik yang mendukung atau menolak konsep ini.¹⁷

Meskipun terdapat perbedaan dalam pemahaman redaksional, kedua definisi tersebut sejatinya memiliki keserupaan pondasi keduanya menekankan penentuan hukum terhadap sesuatu yang tidak tercantum di Al-Qur'an atau Sunnah, yang berkaitan dengan faedah yang hakiki di kehidupan manusia. Pendekatan ini sangat bergantung pada prinsip mencari keuntungan dan menghindari.

D. Tujuan Penelitian

Setiap aktivitas memiliki tujuan untuk diraih. Dalam konteks penulisan skripsi ini, tujuan yang ingin diraih adalah:

1. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kerja.
2. Untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan PT Indo Bharat dalam meningkatkan kualitas para karyawan.
3. Untuk menganalisis berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan *Al-Maslahah Al-Mursalah*.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi PT Indo Bharat dalam upaya perbaikan kerja, khususnya terkait pelatihan, pengalaman kerja, serta motivasi

¹⁷ Zahrah Muhammad Abu, *Ushul Foqh Terj. Saefullah Ma'shum* (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2005). h. 424.

karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Selain itu, diharapkan temuan ini juga dapat memberikan insight kepada institusi atau perusahaan terkait, guna meningkatkan adaptasi dan kemajuan seiring dengan perkembangan zaman yang semakin kompleks.

b. Manfaat Bagi Akademik dan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas kepada pembaca tentang penerapan peraturan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi dan referensi yang bermanfaat untuk permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ilmiah, serta mendukung penelitian di masa depan, khususnya terkait dengan peran pelatihan profesional.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka, penulis mulai dengan menganalisis penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Dengan ini, peneliti mengumpulkan referensi yang mendukung, melengkapi, dan membandingkan informasi sehingga penulisan makalah ini menjadi lebih tepat dan akurat.

Tinjauan pustaka ini semakin kokoh berkat temuan-temuan dari penelitian yang telah ada sebelumnya. Selain itu, pendekatan kualitatif yang diadopsi dalam penelitian ini menghargai perbedaan perspektif yang ada. Meskipun terdapat kesamaan dan perbedaan di antara berbagai penelitian, hal ini dianggap wajar dan saling melengkapi, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap topik yang dibahas.

Berikut adalah ringkasan dari penelitian relevan yang menjadi sumber referensi dalam proses penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Tengku Said Safwan Fakultas hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru ¹⁸	Peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia	Persamaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu sama-sama membahas tentang peningkatan kompetensi kerja/ pelatihan kerja.	Perbedaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu peneliti terdahulu melakukan penelitian di dinas ketenagakerjaan dan penulis melakukan penelitian di dalam perusahaan.
2	Fasta Umbara Azied Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta ¹⁹	Sistem magang berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi kasus PT. NI	Persamaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu sama-sama membahas beberapa pasal yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,	Perbedaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu peneliti terdahulu memfokuskan penelitian nya pada sistem magang saja, dan penulis memfokuskan pembahasan

¹⁸ Tengku Said Safwan, "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia". *Skripsi*, (Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019), h. 1.

¹⁹ Fasta Umbara Azied. Sistem magang berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan studi kasus PT. NI. *Skripsi*, (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta. 2022), h. 1.

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
			dan bertempat di dalam perusahaan / industri	terhadap pelatihan yang ada didalam perusahaan.
3	Muthia Shofi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau ²⁰	Pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT perusahaan listrik negara (persero) Unit induk wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah	Persamaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu sama menulis tentang pelatihan kerja di dalam perusahaan.	Perbedaan antara peneliti terdahulu dan penulis yaitu peneliti terdahulu memfokuskan pembahasan pada perspektif ekonomi syariah dan penulis memfokuskan pada tinjauan <i>masalah</i> <i>mursalah</i> .

G. Kerangka Pemikiran

Hasibuan menjelaskan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan penting, terdapat delapan tujuan utama dari pelestarian sumber daya manusia, yaitu: (1) Memperbaiki produktivitas

²⁰ Muthia Shofi. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Induk Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Perspektif Ekonomi Syariah. *Skrpsi*, (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023), h. 1.

karyawan, (2) Memperbaiki kedisiplinan serta mengurangi masalah perilaku pegawai, (3) Menambah loyalitas dan mengurangi pergantian karyawan, (4) Menjamin keselamatan, dan kesehatan karyawan, (5) Meningkatkan kesejahteraan pegawai, (6) Memperbaiki kondisi fisik dan sikap pegawai, (7) Menciptakan suasana yang harmonis, dan (8) Mensinergikan pengadaan karyawan.²¹ Tujuan-tujuan pemeliharaan ini dirancang untuk mencapai pemanfaatan sumber daya yang optimal di perusahaan, sehingga menciptakan kondisi yang lebih baik bagi karyawan yang bekerja di dalamnya.

Pekerjaan merupakan komponen esensial pada sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting untuk pelaksanaan pembangunan nasional Negara Kesatuan Republik Indonesia. SDM menjadi faktor produksi yang fundamental bagi setiap organisasi, mengingat hampir seluruh aktivitas operasional bergantung pada kontribusi manusia. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara signifikan mempengaruhi keberhasilannya. Undang-undang berfungsi sebagai pedoman yang harus ditaati dalam berbagai aspek dan kegiatan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan signifikan, khususnya bagi tenaga kerja yang berada dalam perusahaan. Setiap pegawai membutuhkan kepastian hukum dalam menjalankan tugasnya. Tanpa adanya kepastian hukum yang jelas, pegawai berisiko bertindak sewenang-wenang, yang dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.²²

²¹ Khaira, Irhamsyah & Shalahuddin, "*Sumber Daya Manusia Perspektif Hadist*", Vol.7 No.2 (Desember 2021), h. 191.

²² Ike Kusdiyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008). h.4.

Kepastian hukum memainkan peran penting dalam membantu pegawai menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Selain itu, bagi para buruh, kepastian hukum juga merupakan faktor pendukung yang krusial dalam pelaksanaan pekerjaan mereka. Lebih dari itu, jaminan hukum dalam konteks ketenagakerjaan mempunyai manfaat lain sebagai inovasi. Dalam hal ini, inovasi baru bertindak sebagai penyusun yang mengarahkan aktivitas manusia menuju tujuan yang diharapkan dalam proses pembangunan.²³

Untuk meningkatkan daya saing angkatan kerja Indonesia di masa perdagangan yang akan datang, penting bagi otoritas hukum untuk memusatkan permasalahan ketenagakerjaan dan segera mengambil langkah-langkah perbaikan. Hal ini bertujuan agar menciptakan keadaan kondusif bagi percepatan pengembangan ekonomi melalui pelatihan sumber daya manusia.²⁴

Dalam topik ini terdapat tiga kegiatan utama yang harus dilaksanakan, yaitu perencanaan sumber daya manusia, penugasan, dan seleksi. Manajer memiliki peran krusial dalam memprediksi kebutuhannya. Seiring dengan pertumbuhan itu, manajer semakin memerlukan informasi dari departemen sumber daya manusia mengenai komposisi tenaga kerja yang ada.²⁵ Tanggung jawab manajer juga mencakup evaluasi kinerja karyawan, sementara departemen sumber daya manusia bertugas mengembangkan metode penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa proses ini dilaksanakan secara konsisten di seluruh organisasi. Selain itu, SDM harus memberikan pelatihan kepada manajer terkait cara

²³ Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... h.4

²⁴<http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/dayasaing-sumber-daya-manusia-indonesia> menghadapimasyarakat-ekonomi-asean (diakses pada 24 Mei 2024 Pukul 09.55)

²⁵ Azwardi, Mutia Ritonga dan M. Khairul Nasir, "*Tafsir Ayat-Ayat Management Sumber Daya Manusia*", *Journal Educational Research and Social Studies* Vol.2 No. (Januari 2021), h. 131.

menetapkan standar kinerja yang baik serta melakukan penilaian dengan akurat. Selaras dengan itu seperti yang ada pada pasal 12 Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Training karyawan yang berisi ; *“Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja”*

Di dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilaksanakan dengan ketelitian, kerapian, serta ketertiban. Setiap langkah yang diambil harus melalui proses yang baik tidak bisa sembarangan. Nabi Muhammad bersabda, *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang, ketika melakukan sesuatu, melakukannya dengan Itqan (tepat, terarah, jelas, dan lengkap)”* (HR Tabrani). Menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan, pengelolaan sumber daya ini harus dilakukan dengan optimal. Salah satu hal yang krusial dalam pengembangan personel adalah pelatihan karyawan, yang harus terus ditingkatkan. Langkah ini sangat signifikan karena berhubungan erat dengan pertumbuhannya. Jika perusahaan berkeinginan untuk maju, berinvestasi dalam pelatihan adalah suatu keharusan.²⁶

Al-Maslahah Al-Mursalah terdiri dari kata: *"Maslahah,"* yang mempunyai arti *"manfaat,"* dan *"Mursalah,"* yang artinya *"lepas"*. Abdul Wahhab Khallaf memiliki pendapat *Al-Maslahah Al-Mursalah* merujuk pada hal yang diakui bermanfaat, tetapi tidak memiliki dasar hukum yang kuat serta kurangnya bukti pasti yang mendukung atau menolaknya, sering kali menjadi bahan perdebatan.²⁷ Di sisi lain, Muhammad Abu Zahra menjelaskan bahwa *Al-Maslahah Al-Mursalah* merujuk pada tujuan manfaat yang setara dengan syar'i dalam menegakkan hukum Islam. Dia mencatat

²⁶ Khaira, Irhamsyah & Shalahuddin, *“Sumber Daya Manusia Perspektif Hadist”*, Vol.7 No.2 (Desember 2021), h. 198.

²⁷ Efendi Satria, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2015). h. 148.

bahwa tidak ada bukti khusus memperlihatkan apakah suatu pengakuan tersebut diterima atau ditolak. Meskipun terdapat perbedaan dalam pemahaman, kedua pandangan ini pada dasarnya memiliki kesamaan, yaitu penetapan hukum terhadap sesuatu yang tidak secara eksplisit diungkapkan Al-Qur'an atau Al-Sunnah yang fokus pada kemaslahatan dan kepentingan.

Al-Maslahah Al-Mursalah adalah asas dalam hukum Islam menekankan pada kepentingan umum dan memprioritaskan kemaslahatan tanpa batas. Dengan demikian, *Al-Maslahah Al-Mursalah* dapat dianggap sebagai fondasi utama dalam syariah. Prinsip syariah dirancang untuk memastikan kesejahteraan masyarakat secara luas, bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan serta mencegah kemudharatan. Konsep masalah ini mengutamakan kepentingan umum melalui pendekatan yang komprehensif, selaras dengan tujuan yang ada dalam Al-Qur'an dan Hadist.²⁸

H. Metode Penelitian

Metode adalah pada cara untuk melaksanakan sebuah kegiatan, sementara penelitian adalah proses yang melibatkan pencarian, pencatatan, perumusan, serta analisis yang pada akhirnya menghasilkan sebuah laporan.²⁹ Penelitian dapat diartikan sebagai pencarian pengetahuan ilmiah yang sesungguhnya, di mana hasil penelitian tersebut berguna untuk menjawab permasalahan khusus.³⁰ Fokus dalam penelitian ini penulis memakai cara yang terdiri dari berbagai unsur, akan dijelaskan lebih lanjut yaitu:

²⁸ Jamil Mukhsin, *Kemaslahatan Dan Pembaruan Hukum Islam* (Semarang: Walisongo Press, 2008), h. 24

²⁹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h. 1

³⁰ Amiruddin dan Zainal, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2004), h. 19.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian Kualitatif serta memanfaatkan sektor lokal sebagai dasar utama untuk menggambarkan peristiwa dan fenomena nyata secara deskriptif.³¹ Studi kasus adalah analisis mendalam terhadap kelompok, individu, atau program tertentu dalam kurun waktu khusus. Tujuan dari studi kasus merupakan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendetail tentang suatu entitas. Melalui pendekatan ini, data yang didapat kemudian dianalisis untuk mengembangkan teori-teori baru. Soerjono Soerkarto juga menggunakan istilah ini dalam kerangka penelitian hukum sosiologis atau empiris, demikian pengumpulan data dilakukan di tempat penelitian bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data relevan sesuai fokus penelitian ini.

Penelitian ini, berdasarkan sifatnya, dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif. Hal ini berarti bahwa penulis bertujuan memberi gambaran yang komprehensif, rinci, dan jelas tentang suatu pernyataan tentang analisis pasal 12 dan 11 ayat 1 tentang training karyawan di PT Indo Bharat Rayon.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bernama penelitian lapangan yang menjadi lokasi penelitian ini adalah PT indo Bharat Rayon yang terletak di Daerah Purwakarta Jawa Barat.

³¹ Etta Mamang Sangadji, Shopia, *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h. 17.

3. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah tindakan memberikan pemahaman lebih untuk menyelesaikan masalah. Terdapat dua jenis sumber data yang dipakai oleh penulis untuk mendukung analisis tersebut³², yaitu;

a. Data Premier

Untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan teknik wawancara. Wawancara dilakukan melalui percakapan dengan responden yang telah dipilih secara khusus oleh penulis. Sementara itu, angket terdiri dari daftar pertanyaan yang dirancang secara sistematis, lalu disajikan kepada responden untuk diisi. Hasil dari kedua metode ini kemudian diolah untuk mencari jawaban atas permasalahan yang diangkat oleh penulis. Responden yang akan diwawancarai yaitu bagian dari perusahaan seperti Human Resources, HRD, dan Karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder memiliki fungsi melengkapi dan mendukung data primer. Sumber data dapat diperoleh dari berbagai referensi, termasuk dalil hukum Islam, perundang-undangan, peraturan pemerintah, peraturan daerah, serta buku-buku, jurnal, dan situs web yang bersangkutan dengan masalah penelitian. Data yang akan dipakai yaitu data pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai penelitian ini yaitu berikut penjelasannya;

a. Wawancara, Wawancara adalah sebuah aktivitas interaksi yang melibatkan pertanyaan dan jawaban secara langsung peneliti dan

³² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 141.

narasumber untuk mendapatkan informasi. Dalam konteks penelitian, terutama dalam bidang hukum, wawancara menjadi salah satu metode yang sangat populer.³³ Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap informasi penting yang hanya bisa diperoleh melalui komunikasi langsung dengan sumbernya.

- b. Observasi, dilakukan untuk meninjau langsung mengenai Tinjauan Al-Maslahah Al-Mursalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Karyawan di PT Indo Bharat Rayon Purwakarta Jawa Barat.
 - c. Studi dokumen adalah metode pengumpulan data kualitatif yang mengkaji berbagai dokumen berisi gambaran konkret terkait objek penelitian.
5. Teknik Pengelolaan Data

Teknik pengelolaan data merupakan serangkaian metode untuk memilah dan menyaring data dengan tujuan menghasilkan informasi yang akurat dan terperinci. Proses ini dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Tinjauan data, yang merupakan alur pemeriksaan ulang baik kekurangan maupun kesesuaian data untuk mengidentifikasi data dengan tujuan penelitian
- b. Sistematikasi data, yaitu pengumpulan dan pengolahan data yang telah melewati tahap pemeriksaan, di mana seluruh data yang diperoleh diurutkan secara sistematis sesuai dengan urutan yang tepat.³⁴

³³ Soejono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2007), h. 160.

³⁴ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 182.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis adalah proses pembaruan informasi yang melibatkan observasi terhadap hasil pengelolaan data. Penelitian ini metode yang dipakai penulis ialah analisis deskriptif untuk memberi penjelasan serta gambaran dengan jelas mengenai topik yang diteliti.³⁵ Pendekatan kualitatif yang digunakan berfungsi untuk memperkuat dan menghubungkan hasil kesimpulan secara sistematis. Proses ini terbagi menjadi empat alur yaitu;

- Pengumpulan data

Langkah pertama adalah mengumpulkan data berlandaskan rumusan pertanyaan atau masalah yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan data kualitatif menggunakan metode, seperti observasi, wawancara, atau studi dokumen.

- Reduksi dan kategorisasi data

Data yang diperoleh dari lapangan kemudian dikelompokkan berdasarkan kriteria tertentu yaitu tanggal, karakteristik informan, atau lokasi penelitian. Penting bagi peneliti untuk memiliki keterampilan interpretasi yang baik pada tahap ini agar data dapat diklasifikasikan dengan tepat.

- Tampilan Data

Setelah proses reduksi dan kategorisasi, langkah selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data. Berdasarkan desain yang dipakai peneliti menentukan jenis atau bentuk untuk mempresentasikan data, yang dapat berwujud narasi, diagram, flowchart, dan lain-lain.

³⁵ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 183.

- Menarik kesimpulan

Kesimpulan ini harus berisikan informasi penting yang dihasilkan dari penelitian dan disusun dengan bahasa yang sederhana sehingga mudah dipahami oleh pembaca, tanpa menimbulkan kebingungan.

7. Pedoman Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pedoman pada Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Tahun Akademik 2023.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam makalah ini mencakup penjelasan yang terstruktur, dari awal hingga akhir. Penyajian sistematika ini disusun dalam bentuk secara deskriptif.³⁶ Penelitian ini disusun secara sistematis, sehingga mendapat gambaran yang tersusun dengan jelas dalam memahaminya terhadap masalah yang diteliti. Berikut ini isi sistematika penulisan yaitu;

BAB I Pendahuluan, berisi mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II. Bab ini membahas tentang Kajian Teoritis, berisi Tentang Sumber Daya Manusia, Tentang Perusahaan, Tentang Pelatihan dan Pengembangan, Tentang Hak dan kewajiban Pengusaha dan Tenaga Kerja, Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, Tentang Pemberian Hak oleh Perusahaan terhadap Tenaga Kerja, dan *Al-Maslahah Al-Mursalah*.

³⁶ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), h.91.

BAB III Bab ini membahas tentang Kondisi Objektif, Sejarah Berdiri, Letak Geografis, Visi dan Misi, Struktur Organisasi

BAB IV Bab ini akan menguraikan tentang: Faktor pendukung dan penghambat pemberian pelatihan kerja pada karyawan, Langkah-langkah yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja para karyawan, dan Tinjauan *Al-Maslahah Al-Mursalah* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Karyawan

BAB V Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian dan Saran dari penulis.