

**EFEKTIFITAS PEMBERIAN TRAINING ETOS KERJA KEPADA
KARYAWAN DALAM RANGKA MEMBANGUN *MINDSET*
PROFESIONALISME DALAM BEKERJA DARI SISI HUKUM BISNIS
BERDASARKAN UU NO.6 TAHUN 2023 JUNTO UU NO.11 TAHUN 2010
JUNTO UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN Di PT.
MULTI KARYA GARMENTEXINDO**

Suparno ¹, RA Diah Irianti Permana Sari ², Sujarwo³

^{1,2,3} Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Pamulang

*E-mail: dosen02538@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional Indonesia. Peran negara dalam mewujudkan pembangunan nasional adalah menjamin dan mewujudkan lowongan tenaga kerja. Salah satu bentuk terwujudnya lapangan pekerjaan bagi seluruh rakyat Indonesia. Tersedianya sumber daya manusia unggul sendiri merupakan faktor penting terciptanya lapangan kerja yang dapat membantu terwujudnya pembangunan nasional sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Terpenuhinya jaminan mendapatkan pekerjaan dapat dicapai dengan penyediaan pelatihan kerja bagi tenaga kerja maupun calon tenaga kerja.

Pelatihan kerja berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 junto Undang-Undang No.11 tahun 2010 junto Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Umumnya, pelatihan kerja atau training dalam sebuah perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan melakukan training para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Training dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan.

Kata Kunci: pelatihan kerja, Tenaga Kerja

ABSTRACT

Labor is a strategic factor in Indonesia's efforts to achieve national development. The role of the state in achieving national development is to guarantee and create job opportunities. One form of this is the creation of jobs for all Indonesians. The availability of high-quality human resources is an important factor in the creation of jobs that can help achieve national development in line with the ideals of the Indonesian people. The guarantee of employment can be achieved by providing job training for workers and prospective workers.

Job training based on Law No. 13 of 2003 in conjunction with Law No. 11 of 2010 in conjunction with Law No. 6 of 2023 concerning Manpower is a series of activities to provide, obtain, improve, and develop work competencies, productivity, discipline, attitude, and work ethic at a certain level of skill and expertise in accordance with the level and qualifications of the position or job. Generally, job training or training in a company is always closely related to the performance of employees in that company. By conducting training, employees can acquire the knowledge, abilities, and skills appropriate to the work they do. Companies always need competent personnel in their fields to increase profits and company development. Therefore, employee training and development are important activities. Training is considered an effective means of improving employee skills and supporting the company's growth.

Keywords : Job training, Workforce.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional Indonesia. Peran negara dalam mewujudkan pembangunan nasional adalah menjamin dan mewujudkan lapangan pekerjaan. Salah satu bentuk terwujudnya lapangan pekerjaan adalah tersedianya lowongan kerja baik di Disnaker maupun di situs Kemenaker. Pelatihan Kerja sendiri merupakan faktor penting terciptanya sumber daya manusia unggul yang dapat membantu terwujudnya pembangunan nasional sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Pelatihan Kerja dapat dicapai dengan penyediaan fasilitas dan pelayanan bagi tenaga kerja baik difasilitasi oleh pemerintah maupun instansi swasta.¹

Bahwasanya mendapatkan pekerjaan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia. Dalam rangka menjamin terwujudnya hak asasi manusia dalam bidang ketenagakerjaan yang sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia, maka negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas layanan informasi lowongan pekerjaan bagi tenaga kerja. Training atau tujuan Pelatihan Karyawan umumnya memiliki 3 (tiga) tujuan atau objektivitas yang ingin dicapai dari kegiatan tersebut, yaitu:

1. Ilmu Pengetahuan (Knowledge)
Para karyawan yang dilatih atau dibina oleh perusahaan diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugas yang akan diberikan.
2. Kemampuan (Skill), Para karyawan yang baru dilatih diharapkan dapat dan mampu melakukan tugas saat ditempatkan pada proses yang telah ditentukan.
3. Penentuan Sikap (Attitude), Setelah melakukan pelatihan kerja, karyawan baru diharapkan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya. Tujuan yang ingin dicapai dari program training karyawan tersebut pada dasarnya untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan. Pelatihan dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri secara internal, maupun eksternal seperti mengundang trainer dari luar atau membawa karyawan baru pada pelatihan di luar perusahaan.

Adapun manfaat Pelatihan Kerja yang baik akan membawa manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Banyak sekali manfaat yang diperoleh dari hasil training karyawan. Berikut ini merupakan ringkasan manfaat training secara umum dari berbagai pihak.

Manfaat Pelatihan sebagai berikut:

1. Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil

¹ Undang-Undang No.23 tahun 2023 pasal 13 ayat (4) dan pasal 81

2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan-kesalahan
5. Meningkatkan mutu hasil kerja
6. Meningkatkan sales dan profit
7. Memiliki karyawan yang ahli dan terampil
8. Dapat mendelegasikan lebih banyak tugas dan tanggung jawab kepada karyawan.
9. Terlepas dari hal-hal kecil yang bukan porsinya untuk ditangani
10. Tugas dan pekerjaan dapat berjalan lancar kapan pun dan di mana pun
11. Menunjang kenaikan karir
12. Menambah pengetahuan dan keterampilan di bidangnya.
13. Meningkatkan rasa percaya diri
14. Meningkatkan kepuasan kerja
15. Mengurangi waktu yang digunakan untuk belajar
16. Memahami pekerjaan dan budaya kerja di perusahaan

Training kerja dapat dilakukan dalam beragam cara, berikut merupakan jenis-jenis training yang bisa diterapkan dalam suatu perusahaan sebagai berikut:

1. Job/Technical Training, Jenis pelatihan ini lebih berfokus pada pekerjaan/tugas serta teknik yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.
2. Interpersonal and Problem Solving Training, Pelatihan ini lebih berpusat pada cara memecahkan masalah dalam suatu proses produksi.
3. Developmental and Innovative Training, Jenis pelatihan ini akan melatih pengembangan dan inovasi dalam diri karyawan untuk membantu operasional perusahaan.
4. Required and Regular Training, Jenis pelatihan ini lebih dikenal dengan pelatihan rutin, yaitu pelatihan karyawan yang dilakukan perusahaan secara berkala dan bertahap pada kurun waktu tertentu. Training jenis ini merupakan yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan.

Dampak apabila Perusahaan tidak melakukan Pelatihan Kerja Karyawan.

Berikut merupakan dampak yang mungkin akan timbul jika perusahaan memilih untuk tidak melakukan training kerja karyawan sebagai berikut:

1. Karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar kerja perusahaan.
3. Timbul rasa tidak puas karyawan dan perusahaan yang berakibat saling menjelek-jelekkan.
4. Kurangnya pengetahuan dalam menggunakan teknologi di perusahaan.
5. Produktivitas kerja cenderung konstan, atau bahkan menurun.
6. Loyalitas terhadap perusahaan cenderung rendah.

Dari penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa pelatihan atau training kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, bagi karyawan yang memiliki kinerja baik hal itu bisa menjadi nilai positif tersendiri pada aplikasi penilaian kinerja karyawan.

Sayangnya, masih banyak perusahaan yang belum serius menyelenggarakan pelatihan yang efektif. Banyak divisi HRD yang umumnya bertanggung jawab tentang proses perekrutan hingga pelatihan karyawan lebih menghabiskan waktunya untuk menangani dokumen cuti, rekapitulasi absensi, dan menghitung lembur serta gaji karyawan dengan Excel spreadsheet.

Padahal tugas rutin bulanan hingga persiapan proses pelatihan karyawan yang efektif, saat ini tak harus dikerjakan secara manual. Talenta memiliki fitur Administrasi HR untuk melakukan proses pelatihan kerja dari awal karyawan masuk ke perusahaan. Tahapan pelatihan training kerja di layanan Talenta juga dapat disesuaikan dengan regulasi yang berlaku di perusahaan. Tak hanya itu, Talenta juga menyediakan berbagai fitur seperti payroll, PPh 21, THR, BPJS, reimbursement, pengajuan cuti, lembur, hingga absensi secara online. Dengan sistem payroll perusahaan berbasis cloud, pengelolaan administrasi karyawan dapat terintegrasi otomatis dengan sistem perusahaan sehingga bisa diselesaikan secara cepat dan akurat.

Adapun tujuan lain Pelatihan Kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Karyawan, membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja baru sesuai kebutuhan jabatan dan kualifikasi.
2. Meningkatkan Produktivitas, memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, mengoptimalkan waktu, dan meminimalkan kesalahan.
3. Memperbaiki Kinerja, melalui pengembangan pengetahuan dan kemampuan, pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Adaptasi Teknologi, perusahaan dapat melatih karyawan untuk menguasai teknologi baru yang relevan dengan bisnis mereka, seperti aplikasi online.
5. Mencapai Tujuan Perusahaan, pelatihan bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dan menciptakan tim yang mampu menghadapi perubahan.

Manfaat Pelatihan Kerja sebagai berikut²:

1. Peningkatan kemampuan dan keterampilan.
2. Kesempatan promosi jabatan dan pengembangan karier.
3. Peningkatan semangat kerja.
4. Peningkatan profit dan pendapatan perusahaan.
5. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.
6. Mengurangi biaya yang diakibatkan oleh kesalahan karyawan.
7. Menciptakan tim yang loyal, inovatif, dan siap menghadapi perubahan.

Jenis Program Pelatihan sebagai berikut³:

1. *On the job training*: Pelatihan yang dilakukan di tempat kerja.
2. *Off the job training*: Pelatihan yang dilakukan di luar lokasi kerja atau di dalam kelas.
3. *Apprenticeship*: Magang terstruktur untuk posisi tertentu.
4. *Internship*: Magang singkat yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja.
5. *Vestibule training*: Simulasi kondisi kerja yang sebenarnya untuk pelatihan

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Pelaksanaan Penelitian dengan tema "EFEKTIFITAS PEMBERIAN TRAINING ETOS KERJA KEPADA KARYAWAN DALAM RANGKA MEMBANGUN *MINDSET* PROFESIONALISME DALAM BEKERJA DARI SISI HUKUM BISNIS BERDASARKAN UU NO.6 TAHUN 2023 JUNTO UU NO.11 TAHUN 2010 JUNTO UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN Di PT. MULTI KARYA GARMENTEXINDO"

Penelitian jurnal ini menggunakan penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang menggunakan data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yakni dengan mempelajari dan mengkaji asas-asas hukum dan kaedah-kaedah hukum positif yang berasal dari bahan-bahan kepustakaan dan peraturan perundang-undangan. Perundang-undangan yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan nasional yang berhubungan dengan hukum positif khususnya ketentuan Pasal 13 ayat (4) dan pasal 81 Undang-Undang No.6 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan meliputi sumber hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan, dan sumber hukum sekunder yaitu buku-buku hukum yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Teknik analisa bahan hukum menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu menguraikan dan mendeskripsikan hasil dari pengumpulan bahan dari hasil analisa bahan hukum berdasarkan survei lapangan.

² Sisca Septiani, Subhi Munir (2024). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*

³ Reza Nurul Ichsan, Venny Fraya Hartin Nst, Lukman Nasution, Lamminar Hutabarat (2024). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan*

Berikut ini adalah tahapan penelitian yang dilakukan :

1. Tahap Persiapan Tahap-tahap awal dalam Penelitian meliputi :
 - a. Survey awal, pada tahap ini dilakukan survey ke lokasi PT. Multi Karya Garmentexindo, Tangerang.
 - b. Setelah survey, Penyusunan bahan sesuai dengan hasil penelitian
2. Tahap Pelaksanaan Pada tahap ini akan mulai Menyusun sumber primer dan skunder tentang konsep dari kebencian antar golongan dalam Pasal 13 ayat (4) dan pasal 81 Undang-Undang No.6 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, atau perusahaan⁴. Perkembangan yang pesat dalam bidang teknologi dan pengetahuan mendorong perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap menjaga eksistensi dalam persaingan dunia bisnis. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki attitude, keterampilan dan kemampuan yang baik pula, salah satu caranya dengan melakukan pelatihan pada karyawan suatu perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu wadah untuk karyawan dalam mengembangkan keterampilannya untuk mencapai target yang ingin dicapai. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan agar mencapai target dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Widodo, 2015), pelatihan merupakan aktivitas individu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga memiliki hasil kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan merupakan proses aktivitas membekali pegawai dengan kompetensi, pengetahuan dan *attitude* (Kasmir, 2016). Menurut Ivancevich dalam (Edy, 2016) mengungkapkan bahwa, Pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya. Tujuan organisasi harus dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawannya. Jika karyawan kurang baik dalam pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan akan terus jalan ditempat dan akan gagal dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus di tingkatkan dengan cara pelatihan kerja.

Dari beberapa pendapat pengertian diatas dapat disimpulkan, pelatihan adalah suatu proses untuk pegawai baru ataupun yang sudah ada guna menambah atau meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan kinerja karyawannya dalam pekerjaan yang akan dijabat sekarang ataupun kedepannya.

a. Tujuan Pelatihan

Menurut Nainggolan (2021) tujuan dari pelatihan adalah :

1).Memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan dengan kinerja buruk akibat kurangnya pengetahuan dan keterampilan

⁴ Undang-Undang No.6 tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan pasal 81.

adalah kandidat yang sesuai menjadi peserta pelatihan. Dengan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidangnya akan membentuk kemampuan dan pengetahuan baru untuk memperbaiki kinerja karyawan.

2). Meningkatkan kompetensi sumber daya sesuai dengan perkembangan teknologi.

Teknologi dan pengetahuan saat ini berkembang pesat, karyawan dituntut menguasai teknologi dan pengetahuan terbaru. Dengan pelatihan diharapkan pegawai dapat menguasai teknologi terbaru saat ini.

3). Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru guna meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan.

4). Individu pegawai baru biasanya kurang menguasai atau memahami keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi pegawai profesional, yaitu mampu mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat mengurangi waktu karyawan baru untuk belajar guna meningkatkan kompetensinya.

5). Meringankan persoalan operasional

Pelatihan merupakan salah satu cara efektif untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi oleh para karyawan pada saat melaksanakan operasional perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

6). Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Dengan diadakan pelatihan, karyawan mampu menguasai kemampuan dan pengetahuan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, dan dimasa depan mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi. Promosi menjadi motivasi dan daya tarik bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Adapun tujuan pelatihan guna meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan, meningkatkan kualitas kinerja karyawan, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral karyawan perusahaan, memberikan kompensasi secara tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, membarui kemampuan dan pengetahuan anggota perusahaan, meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan (Widodo, 2015).

7). Bahwa dari hasil penelitian terdapat efek yang signifikan setelah diberikan Training Etos Kerja diantara : menambah pemahaman dan mendukung pekerjaan, makna bekerja tersebut menjadi sangat bermakna dan memiliki arti, karyawan menjadi lebih semangat dan bangga dengan pekerjaannya, baik untuk di mengerti agar karyawan lebih baik lagi dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan tersebut, menambah pengetahuan tentang materi pekerjaan, lakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan pikiran positif serta ikhlas dengan begitu akan meningkatkan kualitas kerja.



Gambar 1 : Kegiatan Training Etos Kerja



Gambar 2 : Kegiatan Training Etos Kerja

KESIMPULAN

Bahwa Pelatihan Etos Kerja ternyata memberi dampak yang sangat signifikan terhadap karyawan yaitu merubah pemikiran karyawan dalam bekerja, selain bekerja mendapatkan upah bekerja juga bisa menjadi amal ibadah, bekerja merupakan Rahmat, Amanah, Panggilan, Aktualisasi, Kehormatan, Pelayanan dan Seni.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi, Teori, Paradikma dan Diskursus Teknologi Komunikasi Di Masyarakat*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2006) hal. 215
- Daniel Harion, *Kamus Bahasa Indonesia Besar Baru*, (Jakarta: Pustaka Phoenix 2012), hal, 97.
- Hasan Langgung, *Manusia dan Pendidikan*, cet, 11 (Jakarta: AL husna Zikra) hal. 346.
- Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Ghalia Indonesia, 2003), hal, 43.
- Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal, 34.
- Laxy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hal, 123.
- Reza Nurul Ichsan, Venny Fraya Hartin Nst, Lukman Nasution, Lamminar Hutabarat, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (2024).
- Sisca Septiani, Subhi Munir, *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan* (2024).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1986), hal, 3.
- Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Pertama*, (Jakarta : PT Rinika Cipta, 2010), hal, 53.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 Jo Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.