

Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 9 Tentang Ketenagakerjaan Melalui Baitul Arqam di Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Asti Sri Mulyanti^{1*}, Prahasti Suyaman², Leonita Siwiyanti³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: astisri@ummi.ac.id, prahasti071@gmail.com, leony23amr@ummi.ac.id.

*corresponding author

Article info

Received: June 24, 2024

Revised: Jul 27, 2024

Accepted: Ags 2, 2024

DOI: <https://doi.org/10.31599/krtha.v18i2.2242>

Abstract : *Human Resources has an important role in creating organizational success which has the function of planning, organizing, directing and supervising, procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of employment with the intention of achieving organizational goals in an integrated manner able to achieve success in achieving the vision and mission of the organization. The implementation of Law Number 13 of 2013 concerning Manpower is an important target of this study, to test the extent of the effectiveness of the policy. The method used in the study is normative juridical which focuses on the analysis of legislation. This approach aims to analyze the extent of the meaning and implications of the norms of laws and regulations that become a legal policy. So that with this approach it is possible to identify the relationship between these norms and the existing reality. Universitas Muhammadiyah Sukabumi through the Baitul Arqam program which is carried out regularly can implement the regulation to provide training and development for employees in improving performance towards work ethic*

Keywords : *Baitul Arqam, employment, implementation, Law Number 13 of 2013*

Abstrak : Sumber daya manusia sangat berperan dalam kesuksesan sebuah organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Mereka mampu mencapai tujuan organisasi. Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menjadi sasaran penting pengkajian ini, untuk menguji sejauh mana efektivitas dari adanya kebijakan tersebut. Metode yang digunakan dalam pengkajian adalah yuridis normatif yang berfokus pada analisis perundang-undangan. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana makna dan implikasi dari norma-norma peraturan perundang-undangan yang menjadi sebuah kebijakan hukum. Sehingga dengan pendekatan ini mampu untuk mengidentifikasi hubungan antara norma-norma tersebut dengan kenyataan yang ada. Universitas Muhammadiyah Sukabumi melalui program Baitul Arqam yang dilakukan secara rutin dapat mengimplementasikan regulasi tersebut untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan dalam meningkatkan performa terhadap etos kerja.

Kata kunci : Baitul Arqam, implementasi, ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013



I. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Arus informasi yang berlalu lalang semakin meningkat, wujud dari majunya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dewasa ini dunia sedang menghadapi fenomena yang dikenal sebagai "The world Borderless", dengan kata lain dunia tanpa batasan. Situasi saat ini membawa dampak baik dan buruk dalam berbagai aspek termasuk dalam aspek sosial dan budaya, politik serta ekonomi dan tak luput dari itu yaitu dampak terhadap hukum. Dunia tanpa batas tersebut alih-alih ikut mempengaruhi terhadap sektor pendidikan dan efeknya pun memiliki potensi yang sangat besar yang mana apabila sektor tersebut tidak mengikuti kebutuhan zaman. Maka akan terjadinya keterbelakangan terhadap pendidikan. Keterbelakangan itu pun akan ikut mempolarisasi manusia sebagai sumber pengelola berbagai bidang sektor kehidupan. Polarisasi dapat menciptakan kemandekan seperti stagnasi di bidang kompetensinya, kurangnya etos kerja, dan kurangnya pelatihan yang sesuai dengan dunia tanpa batas ini. Dengan demikian, apabila manusia tidak mendapat kebutuhan yang diperlukan untuk mengikuti perkembangan zaman maka akan memengaruhi secara signifikan terhadap kinerjanya dan mengalami stagnasi secara besar-besaran yang dapat membuat tidak tercapainya visi dan misi. Oleh karena itu, perlunya berbenah khususnya pada ranah Pendidikan yang mengalami dampak dari dunia tanpa batas atau *The World Borderless* untuk terus mampu mengikuti dinamisnya tersebut. Salah satu yang bisa digunakan sebagai alat untuk pembangunan adalah evaluasi dan assessment. Kedua hal tersebut diharapkan mampu agar Pendidikan jauh lebih relevan sesuai dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, para akademisi Pendidikan, orang-orang yang mengkhususkan dirinya untuk berkiprah pada bidang Pendidikan, harus segera meningkatkan kompetensi dan standardisasi keterbaruan untuk menghadapi tantangan zaman. Dengan demikian untuk mengikuti perkembangan zaman ini, ialah dengan melakukan evaluasi dan assessment secara berkelanjutan terhadap sumber daya manusia.

Salah satu hal yang terpenting dan sangat dibutuhkan serta berpengaruh dalam suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki semangat, bakat, dan kemampuan untuk menciptakan apa yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini di pertegas dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rismawati Sabar, bahwa *Quality of human resources are more important than the wealth of natural resources, because the wealth of natural resources cannot guarantee the welfare and success of a nation.*¹ Selain itu juga Manusia adalah makhluk yang memiliki akal, emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan tekad.² Dengan demikian, SDM adalah bagian penting dari organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, fungsi dan peran Sumber Daya Manusia mencakup merencanakan, mengelola, mengatur, mengawasi, dan mengakuisisi, pengembangan, perekrutan, pemeliharaan, dan pemutusan operasi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Divisi sumber daya manusia mengemban tanggung jawab untuk

¹ Sabar Rismawati, Theresia Pradiani Pradiani, and Fathorrahman, "Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam," *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 154–71, <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>.

² Aziza Bella Ferari and Juarsa Badri, "Etos Kerja , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek" 2, no. 2 (2023).

merencanakan, mengelola, mengatur, mengawasi, dan mengakuisisi, penyediaan, pengawasan, perekrutan, dan pemisahan karyawan. Karena SDM ialah bagian esensial dari arah bisnis, mereka dapat dianggap sebagai aset berharga. di mana individu-individu ini memiliki kapasitas untuk mempertimbangkan dan mendorong orang lain Untuk mewujudkan objektif organisasi.

Tim Karyawan memiliki etos kerja dengan beragam, baik dari sisi prosedur maupun *output* yang dihasilkan. Hal tersebut dapat ditinjau dari standar kerja yang dimiliki oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Alangkah baiknya meninjau apakah semua hak, kewajiban, dan pemenuhan yang dimiliki oleh karyawan dapat dipenuhi sebelum melihat apakah eksistensi etos kerja menunjukkan apakah motivasi, produktivitas, efisiensi, dan keefektifitasan yang dimiliki oleh karyawan terlihat secara langsung dalam menjalankan pekerjaan mereka yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang tersebut terdapat dan mengatur segala jenis tenaga kerja di Indonesia dan bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang adil, sejahtera, dan manusiawi. terpenuhi. Maka dengan demikian, salah satu wujud yang unsur yang dapat diperhatikan dalam UU Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yaitu terdapat pada pasal 8 yang mana berbunyi: “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan”.

Merujuk pada Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, Universitas Muhammadiyah Sukabumi harus menyelenggarakan Baitul Arqam untuk karyawannya. Baitul Arqam adalah program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan secara berkala oleh Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Melalui Baitul Arqam karyawan sebagai pelatihan dan pengembangan, diharapkan dapat tercipta suatu apresiasi, evaluasi dan juga kolaborasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Baitul Arqam diselenggarakan dengan tujuan bukan hanya untuk memberikan pelatihan, tetapi juga untuk mengembangkan ideologi, kepemimpinan, meningkatkan pemahaman islam, memperkuat keimanan, dan komitmen kepada Allah. Baitul Arqam dibuat untuk karyawan agar dapat lebih memahami dasar Islam dan kemuhammadiyah. Oleh karena itu, Baitul Arqam ini dapat menjadi salah satu wadah pelatihan yang sangat berguna untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan ini, mereka dapat mempersiapkan diri untuk berperan sebagai pemimpin dalam persyarikatan untuk mencapai visi dan misi Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

Oleh karena itu, pelaksanaan Baitul Arqam dapat selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketengakerjaan yaitu pada pasal 9, yang mencakup aspek penting yang mengatur kesempatan dan perlakuan yang sama bagi semua karyawan tanpa diskriminasi, pengorganisasian dan perencanaan tenaga kerja, dan penyediaan informasi bagi karyawan untuk memastikan hak-hak mereka.

Meninjau Kembali Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan terdapat poin mengatur pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, efisiensi, kepatuhan dan tingkat semangat yang tinggi serta optimal. Baitul Arqam tidak hanya menyediakan pelatihan luar. Baitul Arqam, yang didasarkan pada Al-Islam dan Kemuhammadiyah, membantu menciptakan keharmonisan di antara karyawan. Oleh karena itu, Baitul Arqam dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi

karyawan di Universitas Muhammadiyah Sukabumi dengan merevitalisasi elemen-elemen penting yang merupakan dasar dari peraturan.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi yuridis normatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada bagaimana menganalisis standar hukum yang tertulis dalam undang-undang. Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji makna dan konsekuensi standar hukum tersebut untuk menemukan bentuk spesifiknya. Metodologi yuridis normatif, yang mengikuti pandangan hukum murni serta positivisme, berfokus pada aspek normatif hukum—aturan dan prinsip hukum yang berlaku. Metodologi yuridis normatif juga mencakup pemahaman tentang hukum sebagai sistem norma. Metode penelitian ini banyak digunakan dalam penelitian hukum untuk menganalisis dan mengevaluasi peraturan-peraturan hukum yang ada.³ Metodologi yuridis normatif berguna untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang menjadi kebijakan. Ini membantu mengidentifikasi hubungan norma-norma tersebut dengan situasi saat ini.

III. PEMBAHASAN

A. Baitul Arqam

Muhammadiyah membuat sistem pembinaan atau perkaderan yang disebut dengan Baitul Arqam dan Darul Arqam. Baitul Arqam berfungsi sebagai sistem perkaderan untuk tingkat di bawahnya, sedangkan Darul Arqam berfungsi untuk tingkat pusat. Baitul Arqam adalah jenis pembinaan dalam Persyarikatan Muhammadiyah yang berfokus pada pengembangan kepemimpinan dan ideologi Islam. Baitul Arqam diambil dari nama sahabat Nabi Muhammad SAW, yaitu Arqam bin Abil Arqam. Rumahnya pada masa itu digunakan sebagai pusat dakwah Rasulullah SAW. Fokus utama Baitul Arqam adalah meningkatkan pemahaman agama Islam, menciptakan kesatuan sikap, integritas, serta menyelaraskan wawasan dan cara berpikir anggota persyarikatan dalam menjalankan misi Muhammadiyah.⁴

Kegiatan Baitul Arqam bertujuan untuk memberi orang lebih banyak pemahaman tentang apa itu Muhammadiyah, karena mempelajari Muhammadiyah sama dengan mempelajari Islam. Untuk berpartisipasi dalam inisiatif Muhammadiyah, Anda harus mempelajari dan memahami Muhammadiyah dan agamanya karena Muhammadiyah merupakan gerakan Islam yang berfokus pada dakwah dan pembaharuan (tajdid) untuk membangun masyarakat Islam yang sejati.⁵ Adapun indikator-indikator kegiatan Baitul Arqam yang di selenggarakan oleh Universitas Muhammadiyah Sukabumi sesuai dengan Majelis Pengkaderan PP Muhammadiyah:⁶

1. Tahsin Qur'an: Tajwid
2. Aqidah: Fatul Qulb (Bekerja Sesuai Perintah Allah)

³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, h. 134..

⁴ Majelis Pendidikan Kader, <https://mpkmusemarangkota.wordpress.com/2016/11/29/makna-filosofis-perkaderan-baitul-arqam/>

⁵ Ibid.

⁶ D I Universitas and Muhammadiyah Palangkaraya, "ISSN 1412-1395 (Cetak) 2355-3529 (Elektronik)" 16 (2017): 144–57.

3. Akhlak: Sikap Rajin
4. Ibadah: Amalan Sholat Wajib dan Dzikir
5. Muammarah: Pemahaman Keagamaan Muhammadiyah (Pengamalan dan Pembaharuan Pengaruh Ajaran Islam dalam Keseharian.
6. Kemuhmadiyah: PHWIM (Panduan Hidup Islami untuk Pengelolaan AUM Amal Muhammadiyah oleh Anggota Muhammadiyah)
7. Pengembangan Kapabilitas: Aspek Outbound, refleksi diri dan kontribusi eksekutif.

Baitul Arqam dapat berfungsi sebagai tempat untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada individu selain memberikan pembinaan mengenai ideologi Al-Islam dan kemuhmadiyah yang terkandung dalam persyarikatan. Baitul Arqam digunakan sebagai alat untuk mendorong dan mengembangkan kemampuan untuk membangun komitmen dan integritas individu dan masyarakat.⁷

Baitul Arqam dilaksanakan secara teratur di Universitas Muhammadiyah Sukabumi, baik untuk karyawan maupun mahasiswa. Dosen dan staf universitas diharuskan mengikuti Baitul Arqam Karyawan. Target pencapaian kegiatan Baitul Arqam Karyawan Universitas Muhammadiyah Sukabumi (UMMI) yaitu sebagai berikut: 1) Meningkatkan pemahaman ideologi Muhammadiyah di lingkungan UMMI; 2) Meningkatkan kompetensi kader sesuai sistem perkaderan Muhammadiyah.⁸ Baitul Arqam yang diselenggarakan secara rutin di Universitas Muhammadiyah Sukabumi dapat menjadi sarana pelatihan dan perkembangan bagi seluruh staf untuk meningkatkan etos kerja mereka.

Etos kerja merujuk pada perilaku yang konstruktif dan berkualitas tinggi yang didasarkan pada pemahaman yang mendalam dan keyakinan yang teguh terhadap paradigma kerja secara keseluruhan. Etos kerja mencakup pandangan, sikap, kebiasaan dan karakteristik yang mencerminkan cara seseorang atau kelompok dalam bekerja. Etos Kerja juga dikenal dengan cara seseorang menyikapi pekerjaan mereka dan dorongan yang mendorong mereka untuk melakukannya.⁹

Dengan pertimbangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kumpulan kaidah – kaidah yang mana membentuk kepribadian seseorang di tempat kerja dan mempengaruhi aturan yang dia ikuti di tempat kerja. Sehingga dengan memiliki etos kerja maka dapat terbentuklah pemikiran-pemikiran yang mana menyusun perbedaan satu sama lain. Berkenaan dengan etos kerja adapun beberapa yang menjadi parameter mengenai etos kerja dilihat dari kinerjanya itu sendiri; Kerja merupakan bentuk dari rahmat-Nya, kerja adalah kepercayaan, kerja adalah panggilan, kerja memiliki makna sebagai pemenuhan, sebagai ibadah, sebagai seni, sebagai kehormatan dan sebagai bentuk pelayanan.¹⁰

⁷ Ilham Ilham, Arsyad Abdul Gani, and Rudi Arrahman, "Penerapan Baitul Arqam Untuk Peningkatan Nilai Al Islam Dan Kemuhmadiyah Bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Mataram," *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2019): 141, <https://doi.org/10.30651/aks.v3i2.1839>.

⁸ Laporan Kegiatan Baitul Arqam Pegawai UMMI Tahun 2022.pdf

⁹ Andri Hadiansyah and Rini Purnamasari Yanwar, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE," *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA* 3, no. 2 (2017): 150, <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.

¹⁰ Ibid., 156.

Dengan demikian, tenaga kerja dapat memiliki etos kerja yang sangat baik jika mereka benar-benar memperhatikan dan mengkaji apa arti kerja bagi mereka sendiri dan bagaimana kerja mempengaruhi etos kerja mereka. Setelah memahami hal tersebut, dia dapat mempengaruhi dirinya sendiri dan tercapainya visi dan misi organisasi. Namun, jika seorang karyawan tidak dapat mempelajari dan memahami bagaimana kinerja di tempat kerjanya. Maka motivasi, semangat, dan etos kerja tidak akan pernah ada di dalam dirinya sendiri. Bahkan tujuan organisasi untuk mencapai visi dan misi tidak akan pernah terwujud karena faktor keberhasilan organisasi adalah etos kerja yang mencerminkan potensi, kompetensi, dan dedikasi yang dipersembahkan setiap karyawan untuk membangun dan mengembangkan. Dengan menilai delapan elemen etos kerja, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.¹¹

Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Sukabumi melalui Baitul Arqam sebagai wadah implementasinya untuk mengembangkan potensi, kompetensi dan dedikasi bagi setiap karyawan agar terwujudnya etos kerja.

Universitas Muhammadiyah Sukabumi juga menjadikan Baitul Arqam sebagai tempat yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan atas kerjanya. Dengan evaluasi dan penilaian, Baitul Arqam Universitas Muhammadiyah Sukabumi memiliki kemampuan untuk menjadi alat pembaharuan bagi setiap karyawan, sehingga perbaikan yang berkelanjutan dapat berjalan dengan baik seiring dengan perubahan yang terus terjadi. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia sesuai dengan standar yang berlaku, Baitul Arqam dapat membantu Persyarikan dalam mengemban amanah.

B. Impelementasi Peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Baitul Arqam di Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Kebijakan ketenagakerjaan ini mencangkup berbagai aspek pentik terkait tenaga kerja di Indonesia. Pertama, mengatur áosiasi kerja, seperti kontrak kerja dan pekerjaan penuh waktu. Kedua, mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti bagaimana badan atau intsitusi melakukan pemutusan hubungan kerja untuk memberikan kompensasi dan pesangon kepada pekerja yang dipecat. Ketiga, Pengupahan tenaga kerja atas tenaga yang relative di dikeluarkan oleh karyawan. Keempat, keselamatan dan Kesehatan pekerja Lembaga, perusahaan, badan atau institusi diwajibkan untuk memberikan jaminan atas Kesehatan. Kelima, memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karywan untuk meningkatkan optimalisasi dalam pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 secara eksplisit mengatur hubungan antara lembaga, lembaga, dan lembaga untuk melindungi hak-hak karyawan dan pemilik serta mengupayakan keseimbangan antara karyawan dan pemilik. Hubungan yang baik dapat membantu keduanya bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan di Universitas Muhammadiyah Sukabumi dilakukan dengan pelatihan karyawan untuk pengembangan dan peningkatan kerja, yang juga mencangkup program Baitul Arqam.

¹¹ Ibid., 156.

Menurut pasal 9 Undang- Undang Nomor 12 Tahun 2013, pelatihan kerja meliputi aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan, memperoleh, dan mengemban kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, serta etos kerja pada tingkat kerja pada tingkat keterampilan atau keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan atau posisi¹². Selain bermuatan keislaman dan kemuhammadiyah, materi Baitul Arqam juga membahas bagaimana meningkatkan disiplin dan memahami *job desk* yang diamanahkan sesuai dengan jenjang dan kualifikasi karyawan universitas.

Baitul Arqam telah berkembang menjadi tempat yang strategis untuk mempelajari dan membahas aspek teologis serta pemikiran organisasi. Dengan demikian, dalam setiap pelaksanaannya diharapkan para peserta Baitul Arqam tidak hanya berkembang secara individu, tetapi juga dapat membawa kontribusi positif yang lebih besar bagi Muhammadiyah sebagai organisasi dan pemikiran keislaman.¹³

Penerapan kegiatan Baitul Arqam yang secara rutin tersebut, dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat pemahaman, integritas dan komitmen dalam memahami nilai ideologis, visi dan arah gerakan persyarikatan Muhammadiyah dan untuk mengembangkan Amal Usaha Muhammadiyah yang unggul dan Islami.¹⁴ Oleh karena itu, kegiatan rutin Baitul Arqam membantu karyawan mempersiapkan diri dengan baik untuk etos kerjanya. Dengan cara ini, karyawan sebagai aset penting di Universitas Muhammadiyah Sukabumi terus didorong dan diberdayakan untuk mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan oleh universitas tersebut.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang juga dikenal sebagai Omnibus Law, diterbitkan oleh pemerintah pada tahun 2020 dan mencakup berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan. Diharapkan, undang-undang ini dapat memberikan dampak positif bagi negara tanpa mengabaikan nilai keadilan, serta ditujukan untuk kepentingan masyarakat luas yang ada di Indonesia. Undang- undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini adalah regulasi yang diterapkan oleh pemerintah untuk meningkatkan perekonomian Indonesia agar menjadi lebih baik¹⁵

C. Baitul Arqam sebagai wadah pelatihan dan pengembangan karywan di Universitas Muhammadiyah sukabumi dapat berpengaruh secara parsial.

Universitas Muhammadiyah Sukabumi menetapkan salah satu bentuk implementasi dari UU Nomor 13 Tahun 2013 pasal 9 tentang ketenagekerjaan ialah dengan melaksanakannya Baitul Arqam sebagai wadah positif untuk pengembangan dan pelatihan bagi karyawan. Perapan Baitul Arqam sebagai wadah yang positif untuk menumbuhkembangkan kompetensi karyawan, ternyata mampu untuk menyiapkan karyawan menghadapi tantangan zaman yang sedemikian rumit. Tantangan yang kian semakin nyata ini, meliputi berbagai aspek bidang keahlian. Sehingga pokok inti untuk

¹² <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000677591-apa-itu-pelatihan-kerja->

¹³ Ilham, *Buka Acara Baitul Arqam, Haedar Ungkap Pentingnya Internasionalisasi Melalui Pembangunan Kostitusi*, <https://muhammadiyah.or.id/2024/02/buka-acara-baitul-arqam-haedar-ungkap-pentingnya-internasionalisasi-melalui-pembangunan-institusi/>

¹⁴ Ilham, Gani, and Arrahman, "Penerapan Baitul Arqam Untuk Peningkatan Nilai Al Islam Dan Kemuhammadiyah Bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Mataram."

¹⁵ Anggrainy, "Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law", jurnal KRTHA BHAYANGKARA, vol 15 No. 2 (2021)

mampu menghadapi rintangan itu, adalah dengan menekankan signifikansi mutu sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya alam. Akibatnya, dengan mengaplikasikan implemementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 9 Perihal ketenagakerjaan melalui Baitul arqam, dapat terus mempertahankan standarisasi kapabilitas untuk persaingan yang cukup kompleks. Dalam kompetisi ini, kualitas sumber daya manusia lebih menentukan keberhasilan dibandingkan dengan sumber daya alam.¹⁶

Alih-alih mempersiapkan antisipasi untuk menumbuhkembangkan kompetensi dan kapabilitas. Baitul Arqam memiliki program sistematis mengenai pelatihannya yang berlandaskan nilai-nilai Al Islam dan kemuhadiyah, sehingga dengan hal tersebut dapat mempengaruhi secara aktual bagi kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Hal tersebut meliputi; cara meningkatkan pemahaman mutu Al Islam bagi organisasi, dapat membangun karakteristik dan integritas untuk karyawan, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Disamping hal itu, pengaruh Baitul Arqam dapat berdampak pada etos kerja karyawan khususnya di Universitas Muhammadiyah Sukabumi. yaitu meningkatnya performa primer etos kerja pada karyawan, taraf skala motivasi yang telah mengikuti Baitul arqam jauh lebih baik. Dengan nilai rata-rata 4,54, pelatihan Baitul Arqam dalam hal kompetensi ... menunjukkan hasil yang sangat memuaskan, menandakan bahwa pelatihan ini berdampak positif pada peningkatan kemampuan peserta.... Maka pengaruh dari dilaksanakannya Baitul Arqam dapat mendorong produktivitas, efisiensi, tanggung jawab dan dedikasi dapat terelisasikan.¹⁷

Selain itu, Baitul Arqam memiliki konsep-konsep yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dilaksanakan secara berkelanjutan. Pelatihan berkelanjutan pada Baitul Arqam dilakukan agar terawat motivasi, dedikasi, tanggungjawab dan semangat kerja yang progresif bagi karyawan, jika dengan menjaga secara prima hal-hal yang sudah menjadi pokok internal pada dirinya sendiri, maka terpenuhilah kadar tugas dan fungsi yang akan dijalankan oleh karyawan tersebut. Sedangkan pengembangan berkelanjutan pada Baitul Arqam bermaksud agar terjaganya integritas, keselarasan persepsi, kesesuaian diri, kejujuran, disiplin, ketaatan, hubungan intrapersonal dan Kerjasama tim dapat terus bertahan bahkan akan terus ditumbuh kembangkan seiring dengan adanya konsep berkelanjutan itu.

Oleh karena kedua hal tersebut menjadi bagian yang intrinsik. Maka, diperlukannya mekanisme untuk menginternalisasi nilai-nilai yang terkandung pada Baitul Arqam. Dengan demikian, adanya mekanisme dari cara kerjanya tersebut mampu membentuk peningkatan kesadaran, akan makna dan tujuan bekerja tanpa mengkhawatirkan kekurangan pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, Baitul Arqam sudah menjadi bagian yang integral pada diri karyawan di Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Berkenaan dengan Baitul Arqam yang memiliki konsep pelatihan dan pengembangan, alih-alih hal tersebut dapat berdampak pada beberapa aspek kompetensi.

¹⁶ Universitas and Palangkaraya, "ISSN 1412-1395 (Cetak) 2355-3529 (Elektronik)."

¹⁷ Azwar Hadi et al., "Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan Baitul Arqam Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru SMA Muhammadiyah Di Kota Palembang." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2022): 1–14, <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.3687>.

Kompetensi adalah kemampuan atau kapabilitas individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Hal ini meliputi berbagai bidang keilmuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu, individu sebagai sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi yang mumpuni untuk mampu berdaya saing. Kompetensi ... selanjutnya, kemampuan kepribadian yang kokoh, stabil, matang, bijaksana dan penuh wibawa menjadi contoh bagi peserta didik serta memiliki akhlak yang baik.¹⁸

Universitas Muhammadiyah Sukabumi mewadahi cara agar terwujudnya peningkatan kompetensi bagi sumber daya manusia yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan dan melalui Baitul Arqam. Dengan adanya wadah yang memfasilitasi sumber daya manusia ini, menjadikan Baitul Arqam sebagai asa untuk terus menjaga kompetensi karyawan agar tetap prima. oleh karena itu, pengaruh dari Baitul arqam tidak terbatas hanya pada pelatihan dan pengembangan. Beberapa aspek yang terpengaruh secara langsung oleh adanya Baitul Arqam sebagai media untuk menerapkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

1. Aspek spiritual yang di dapatkan dari dilaksanakannya Baitul Arqam
 - a. Penguatan terhadap nilai-nilai spiritual (habluminallah dan habluminannas)
 - b. Meningkatkan kesadaran akan tujuan hidup yang lebih tinggi
 - c. Menanamkan perspektif bekerja sebagai ibadah
 - d. Membina integritas berdasarkan prinsip-prinsip sesuai dengan nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah.
2. Aspek pembentukan karakter
 - a. Ekspansi akhlakul karimah bagi diri sendiri
 - b. Menumbuhkan kesabaran dan ketabahan dalam menghadapi berbagai kesulitan
 - c. Merentangkan sikap empati dan kepedulian terhadap sesama
3. Aspek disiplin, dilaksanakannya Baitul Arqam secara berkelanjutan dapat menumbuhkan keefektivitasan untuk taat pada aturan
 - a. Keadaran akan pentingnya ketepatan waktu
 - b. Terdorongnya konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok
4. Aspek profesionalisme
 - a. Dengan adanya Baitul arqam karywan termotivasi untuk terus-menerus mengembangkan kompetensi dan kapabilitasnya
 - b. Terciptanya inovasi dan kreatifitas terhadap kinerja
 - c. Meningkatkan kepuasan bagi pemangku kepentingan dari hasil kinerja secara professional
5. Aspek kolaborasi, loyalitas dan komitmen
 - a. Baitul Arqam memperkuat ikatan tali kebersamaan antar karywan melalui kegiatan bersama yang ada pada program tersebut,
 - b. Meningkatnya efektivitas komunikasi baik secara Horizontal maupun Vertikal
 - c. Menanamkan semangat gotong royong

¹⁸ ibid.

- d. Pembentukan ikatan yang kuat dengan persyarikatan
- e. Meningkatnya rasa saling memiliki tanggungjawab terhadap persyarikatan untuk mendorong kuatnya komitmen jangka panjang demi keberhasilan.
- f. Mengurangi adanya turnover karyawan, dengan mengurangi hal tersebut persyarikatan dapat terus mengasah apa yang sudah menjadi asset berharga organisasi

Berkenaan dengan aspek-aspek tersebut, sedang menurut Azwar hadi dan kawan-kawan ada beberapa aspek lain yang mereka kemukakan, diantaranya:

1. Di Baitul Arqam, pelatihan berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk berperilaku sesuai dengan standar akhlak mulia dan ketakwaan.
2. Peserta Baitul Arqam mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memperlihatkan kedewasaan dan kebijaksanaan dalam diri mereka.
3. Melalui pelatihan Baitul Arqam, peserta mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjukkan prinsip kerja yang berkualitas tinggi dan rasa tanggung jawab.
4. Pelatihan Baitul Arqam memperkaya pengetahuan dan keterampilan dalam mengembangkan rasa bangga sebagai pengajar serta kepercayaan diri.
5. Melalui pelatihan Baitul Arqam membantu pesertameningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menggali, menerapkan, dan berperilaku sesuai dengan standar etika pengajar.¹⁹

Mengingat betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia daripada kualitas sumber daya alam. Maka keberlangsungan Baitul arqam sebagai wadah positif untuk pengembangan dan pelatihan yang merupakan implemementasi dari UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Membawa pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan untuk terus menumbuhkembangkan kompetensi dan pengembangan diri untuk mendedikasikan keberhasilan tercapainya tujuan dan cita-cita Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

IV. KESIMPULAN

Dengan mengimplementasikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di Universitas Muhammadiyah Sukabumi, program Baitul Arqam dapat membantu karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan etos kerja dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, Baitul Arqam menjadi wadah yang efektif untuk mempersiapkan karyawan untuk membantu mencapai visi dan misi persyarikatan.

DAFTAR PUSTAKA

Astutie, Cintya Septiana Andri. "Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Organizational

¹⁹ Ibid., 9,10,11,12,13.

Citizenship Behavior Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,” 2018.

Darius, Yoseph, and Purnama Rangga. *Manajemen Sdm 3 Cetak*, 2022. <https://www.researchgate.net/publication/365499912>.

Ferari, Aziza Bella, and Juarsa Badri. “Etos Kerja , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galatta Lestarindo Sungai Lansek” 2, no. 2 (2023).

Hadi, Azwar, Romli, Fajri Ismail, and Karoma. “Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan Baitul Arqam Dalam Pembinaan Kompetensi Kepribadian Guru SMA Muhammadiyah Di Kota Palembang.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2022): 1–14. <https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.3687>.

Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA* 3, no. 2 (2017): 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.

Ilham, Ilham, Arsyad Abdul Gani, and Rudi Arrahman. “Penerapan Baitul Arqam Untuk Peningkatan Nilai Al Islam Dan Kemuhammadiyah Bagi Dosen Universitas Muhammadiyah Mataram.” *Aksiologi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2019): 141. <https://doi.org/10.30651/aks.v3i2.1839>.

Muhammad, Abdulkadir. “Hukum Dan Penelitian Hukum” 8, no. 1 (2004): 134.

Rismawati, Sabar, Theresia Pradiani Pradiani, and Fathorrahman. “Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam.” *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 154–71. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>.

Universitas, D I, and Muhammadiyah Palangkaraya. “ISSN 1412-1395 (Cetak) 2355-3529 (Elektronik)” 16 (2017): 144–57.

Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 9 Tentang Pelatihan Kerja

Website

<https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/articles/43000677591-apa-itu-pelatihan-kerja->

<https://mpkmusemarangkota.wordpress.com/2016/11/29/makna-filosofis-perkaderan-baitul-arqam/>

<https://muhammadiyah.or.id/2024/02/buka-acara-baitul-arqam-haedar-ungkap-pentingnya-internasionalisasi-melalui-pembangunan-institusi/>