

STUDI TENTANG KEBIJAKAN DINAS TENAGA KERJA DALAM MEWUJUDKAN ANGKATAN KERJA YANG PRODUKTIF, PROFESIONAL, DAN MANDIRI DI KOTA SAMARINDA

Agung Nugraha Putra Batara Isarong¹

Abstrak

Penelitian ini menggunakan Penelitian Deskriptif dengan data Kualitatif, dengan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga mampu menggali bagaimana Peran dari Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) khususnya dalam meningkatkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda. Serta analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model interaktif dari Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau reduksi data. Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa pelatihan-pelatihan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri sudah berjalan dengan cukup optimal, hal ini dibuktikan dengan banyaknya peserta yang mengikuti pelatihan ketenagakerjaan. Namun walaupun demikian, Dinas Tenaga Kerja tetap mengalami beberapa hambatan diantaranya tidak adanya anggaran, disiplin dari para peserta pelatihan, tidak adanya fasilitas dan sdm diinternal DISNAKER yang kurang memahami tupoksinya masing-masing.

Kata Kunci: *Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Samarinda, Produktivitas, Profesional dan Mandiri.*

Pendahuluan

Angkatan kerja adalah penduduk yang sudah memasuki usia kerja. Baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Menurut ketentuan pemerintah Indonesia, penduduk yang sudah memasuki usia kerja adalah berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Akan tetapi tidak semua penduduk yang memasuki usia kerja termasuk angkatan kerja. Sebab penduduk yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja. Misalnya ibu rumah tangga, pelajar, mahasiswa dsb (Purwanto, 2005:2). Angkatan kerja merupakan motor penggerak perekonomian suatu negara termasuk Indonesia yang akan sangat menentukan pendapatan dan pemasukan sebuah negara.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: agungputra603@gmail.com

Keberadaan tenaga kerja dalam pembangunan sangat diperlukan sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang produksi perekonomian masyarakat. Untuk menunjang perekonomian yang ada maka tenaga kerja yang ada haruslah dibekali oleh keahlian dan keterampilan guna meningkatkan produktifitas kerja. Tidak salah jika tenaga kerja yang terampil dan produktif adalah Sumber Daya terpenting yang ada saat ini, karena jika yang ada hanya tenaga kerja yang tidak dibekali dengan keterampilan dan keahlian maka segala sesuatu yang dikerjakan tidak akan berhasil dengan maksimal atau bahkan gagal sama sekali. Sebagaimana dikemukakan Danim (2004:61) dalam pengembangan infrastruktur pendidikan dan pertumbuhan ekonomi terdapat hubungan yang bersifat resiprokal atau saling mempengaruhi satu sama lain, karena melalui pendidikan akan mengubah manusia menjadi tidak hanya sebagai *human faktor*, tetapi juga sebagai *human capital* yang didalamnya terdapat unsur manusia secara fisik, keterampilan-keterampilan, kemampuan kognitif, keuletan, ketakwaan, motivasi, kepribadian, loyalitas, dan sebagainya, yang daya produksinya secara residual tidak kalah dengan faktor-faktor produksi seperti tanah, modal fisik, dan teknologi.

Ketenegakerjaan merupakan salah satu aspek pendukung dalam pembangunan. Untuk menciptakan suatu pembangunan yang baik, maka di perlukan angkatan kerja yang baik dan memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Salah satu tujuan dalam pembangunan adalah penciptaan angkatan kerja yang terampil, produktif, dan mandiri, terutama dalam kondisi Indonesia yang sedang mengalami surplus tenaga kerja. Dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri maka diadakan pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi sebagai sarana dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh para tenaga kerja. Ada beberapa macam pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda selama ini, antara lain teknik las, teknik otomotif, kursus jahit, teknisi handphone, bisnis dan manajemen. Jenis pelatihan tersebut adalah jenis pelatihan dasar yang tentunya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai bagian terkecil dari proses pembangunan ekonomi. Pelatihan yang diadakan selama ini dimaksudkan agar nanti para tenaga kerja yang ada dapat menjadi produktif, profesional dan mandiri dengan mengembangkan keterampilan yang telah dimiliki dan didapat dalam pelatihan-pelatihan sehingga keterampilan yang dimiliki dapat berkembang dan dapat membantu perekonomian Nasional dan perekonomian Kalimantan Timur serta Kota Samarinda secara khusus.

Dalam menjalankan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bekerjasama dengan Lpk-lpk yang ada sebagai bentuk komitmen yang kuat dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda. Tentunya hal ini dimaksudkan untuk menjamin agar masyarakat yang mengikuti pelatihan mendapatkan fasilitas dan keterampilan yang baik tentunya.

Dengan berbagai program-program dan kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Samarinda melalui Dinas Tenaga Kerja maka diharapkan akan semakin banyak menciptakan angkatan kerja yang produktif, profesional, dan mandiri guna menciptakan lapangan-lapangan kerja yang baru serta berorientasi pada penyerapan tenaga kerja guna mengurangi tingginya angka pengangguran yang ada di Kota Samarinda, agar dapat tercipta pembangunan ekonomi yang baik di Kalimantan Timur khususnya Kota Samarinda.

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan

Menurut Raksasataya (Dalam Islami, 2003:17-18) Kebijakan adalah suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu suatu kebijakan memuat tiga elemen yaitu :

1. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai.
2. Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Penyediaan dari berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Menurut Lester (Dalam Kurniadi, 2000:34) mendefinisikan kebijakan pemerintah yaitu, proses atau serangkaian keputusan atau aktivitas pemerintah yang didesain untuk mengatasi masalah pemerintahan, apakah hal itu till ataukah masih direncanakan.

Tenaga Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah:

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha peorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- c. Pegawai (Pegawai Negri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (www.materibelajarid.com)

Menurut Payaman Simanjuntak (2001:32) tenaga kerja atau *manpower* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Mulyadi (2003:15) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Oleh karena itulah dibutuhkan dinas daerah yang berperan dalam menyelenggarakan fungsi: perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya.

Menurut Sendjun Manulang (2001:31) Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada. Pengertian tersebut berarti bahwa Departemen Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintahan yang bekerjasama dengan lembaga latihan untuk memberikan pelayanan dan mempersiapkan tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja. Sendjun tidak menyebutkan secara detail pelayanan apa saja yang diberikan dan lembaga-lembaga apa saja yang terkait.

Payaman Simanjuntak (2000:24) mengartikan Departemen Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintahan yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dijabarkan dalam tiga tugas pokok yaitu melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka memasuki persiapan kerja, pelayanan selama bekerja, dan pelayanan setelah tidak bekerja.

Angkatan Kerja yang Produktif, Profesional dan Mandiri Produktif

Menurut George J. Washin (2000:19) Produktif mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sedangkan menurut Herjanto (2003:42) Produktif merupakan suatu

ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Profesional

Menurut Kurniawan (2005:73) profesional adalah, “Suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.” Dari pendapat tersebut maka saya menarik kesimpulan bahwa profesional adalah seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus dibidang pekerjaannya. Menurut Prof. Soempomo Djojowadono (1987), professional adalah Mempunyai sistem pengetahuan yang isoterik (tidak dimiliki sembarang orang), Ada pendidikannya dan latihannya yang formal dan ketat, Membentuk asosiasi perwakilannya. Ada pengembangan Kode Etik yang mengarahkan perilaku para anggotanya.

Mandiri

Mandiri berarti mampu bertindak sesuai keadaan tanpa meminta atau tergantung pada orang lain. Menurut Antonius (2002:145) mandiri adalah dimana seseorang mampu mewujudkan kehendak/keinginan dirinya yang terlihat dalam tindakan/perbuatan nyata guna menghasilkan sesuatu (barang/jasa) demi pemenuhan kebutuhan hidupnya dan sesamanya. Kemandirian secara psikologis dan mentalis yaitu keadaan seseorang yang dalam kehidupannya mampu memutuskan dan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan dari orang lain. Kemampuan demikian hanya mungkin dimiliki jika seseorang berkemampuan memikirkan dengan seksama tentang sesuatu yang dikerjakannya atau diputuskannya, baik dalam segi-segi manfaat atau keuntungannya, maupun segi-segi negatif dan kerugian yang dialaminya (Hasan Basri,2000:53).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Zuriah (2009:47) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerapkan saling hubungan dan menguji hipotesis.

Fokus Penelitian

1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri, melalui Pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan kerja.
2. Faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan angkatan kerja yang Produktif, Profesional dan Mandiri di Kota Samarinda

Hasil Penelitian

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Angkatan Kerja yang Produktif, Profesional dan Mandiri di Kota Samarinda

Dalam penelitian ini yang pertama kali dilakukan oleh peneliti adalah melihat bagaimana Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda. Sudah merupakan kewajiban dari Dinas Tenaga Kerja untuk membentuk dan mempersiapkan tenaga kerja yang ada agar memiliki keahlian dan keterampilan bagi dirinya sehingga dapat menunjang dalam proses pengembangan SDM dan pembangunan ekonomi Indonesia khususnya Kalimantan Timur dan Kota Samarinda. Hal ini juga dimaksudkan agar dapat menekan banyaknya angka pengangguran yang ada di Kota Samarinda, sehingga dapat terjadi pemerataan ekonomi diberbagai sektor kehidupan. Dengan itu maka pemerintah memfokuskan pada pelatihan tenaga kerja sebagai upaya dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda.

Pelatihan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah Kota Samarinda mempunyai kewajiban untuk mendidik tenaga kerja yang ada agar dapat menjadi tenaga kerja yang kompeten dan memiliki keterampilan yang lebih agar dapat menjadi tenaga kerja yang produktif dan mandiri tentunya. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) juga merupakan instansi pemerintah yang bertugas menjalankan tugas dan fungsi dari ketenagakerjaan. Di dalam ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya perlu diadakan pelatihan atau training, dalam dunia kerja sumber daya manusia itu merupakan hal penting dimana jika sumber daya manusianya itu memiliki keahlian pasti akan dicari atau dibutuhkan untuk bekerja.

Seperti dalam Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pelatihan kerja atau yang sekarang biasa dikenal dengan istilah training merupakan 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. Singkatnya pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar tenaga kerja semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Fungsi dari pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja seperti misalnya memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja, untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan oprasional-oprasional industri sejak hari pertama masuk kerja. Untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkat

pengawasan atau menejerial.

Dinas Tenaga Kerja sendiri merupakan tempat instansi pemerintahan yang berhak menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja terhadap para calon-calon tenaga kerja yang ada di Kota Samarinda, banyaknya para calon tenaga kerja yang mendaftar ke Dinas Tenaga Kerja jika di seleksi dan mereka diberi pelatihan pastilah mereka itu para calon tenaga kerja yang sudah dipilih dan diberikan pelatihan pastilah akan meningkatkan kualitas diri mereka.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan Pak Maghfur, A.Md sebagai salah satu Pegawai Bidang Pelatihan Tenaga Kerja terkait dengan program pelatihan apa saja yang dilakukan oleh DISNAKER, berikut penjelasannya:

“program pelatihan tenaga kerja yang pernah dilakukan antara lain pernah melakukan pelatihan otomotif, teknisi handphone, tataboga, budidaya ikan, telekomunikasi, dll. Selain pelatihan, kami juga ada magang. Jadi setelah masyarakat mengikuti pelatihan, setelah itu akan kami magangkan diperusahaan-perusahaan yang membutuhkan pegawai. Pelatihan tenaga kerja yang kami laksanakan itu selama ini bekerjasama dengan BLK (Balai Latihan Kerja). Kenapa kita bekerjasama dengan BLK, karena kami dari DISNAKER itu hanya sebagai fasilitator, jadi kami hanya memfasilitasi masyarakat yang ingin ikut pelatihan. Setelah itu barulah BLK yang akan memberikan pelatihan kepada masyarakat.”(Hasil wawancara 3 Mei 2017)

Dalam melakukan pelatihan tenaga kerja, DISNAKER telah menjalankan beberapa program pelatihan dan sebagai fasilitator dalam pelatihan tenaga kerja. Sedangkan untuk pelatihannya sendiri, DISNAKER bekerjasama dengan berbagai lembaga pelatihan yang ada di Kota Samarinda salah satunya adalah BLK sebagai lembaga yang bertugas untuk melatih masyarakat yg ingin mengikuti pelatihan kerja.

Pelatihan yang dilakukan terhadap tenaga kerja tentunya bertujuan untuk meng-*upgrade* tenaga kerja yang ada sehingga keterampilan yang dimiliki bertambah agar dapat menunjang didalam pekerjaan, selain itu juga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Secara ideal pelatihan kerja harus dibuat untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan dari pada para pekerja secara pribadi.

Seperti yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:16) Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Suatu pelatihan yang dilaksanakan, pada hakikatnya berorientasi atau memberikan penekanan pada tugas yang dilakukan pekerja, selain itu pelatihan juga harus menekankan kepada kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja. Jadi pelatihan yang dilakukan DISNAKER terhadap tenaga kerja harus mempunyai hasil perkembangan yang menunjukkan bahwa dari proses

pelatihan itu mendapatkan hasil yang baik untuk tenaga kerja itu sendiri. Agar dapat meningkatkan sumber daya manusianya, sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lainnya.

Pelatihan yang diperlukan oleh masyarakat adalah pelatihan berbasis kompetensi agar masyarakat yang mengikuti pelatihan dapat diharapkan mandiri kedepannya, sehingga tidak tergantung dengan lapangan pekerjaan yang ada atau bahkan diharapkan dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri atau usaha sendiri. Pelatihan yang telah didapatkan oleh masyarakat tentunya berdampak baik selain dapat menambah ilmu dan keterampilan yang ada juga sebagai sarana dalam meng-*upgrade* diri.

Dalam rangka peningkatan kualitas dan keterampilan tenaga kerja tidak cukup hanya dengan mengikuti pelatihan. Tetapi juga harus adanya dorongan yang kuat dari dalam diri sendiri untuk maju dan menjadi lebih baik adalah juga merupakan faktor penentu dalam keberhasilan suatu pelatihan.

Dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda maka akan mendapatkan 2 jenis materi yaitu materi secara umum dan materi secara khusus. Materi secara umum yaitu materi yang akan didapatkan oleh semua tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja, seperti keselamatan kerja. Dan materi khusus adalah materi yang akan di dapat oleh tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan jenis pelatihan yang akan diambil.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota samarinda melakukan kegiatan pelatihan terhadap masyarakat berdasarkan pada ketersediaan anggaran yang diberikan oleh pemerintah, baik melalui APBN maupun melalui APBD. Jika Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tidak memiliki anggaran maka tidak bisa melakukan pelatihan, karena pada dasarnya segala sesuatunya membutuhkan anggaran sebagai dana operasional.

Tidak memiliki tempat pelatihan sendiri dan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan tergantung dengan anggaran, ini bisa menjadi masalah Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam hal peningkatan produktivitas, profesional dan mandiri tenaga kerja. Jika tidak memiliki anggaran Dinas Tenaga Kerja juga memiliki bantuan dari Pemerintah Pusat yang memberikan bantuan berupa paket yang bisa dioptimalkan oleh Dinas Tenaga Kerja itu sendiri dalam masalah pelatihan tenaga kerja. Dinas Tenaga kerja (DISNAKER) yang tidak memiliki tempat sendiri dalam pelatihan tenaga kerja ini bisa memberikan pekerjaan terhadap Lpk-lpk yang ada di Kota Samarinda untuk dapat bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja mengenai pelatihan tenaga kerja terhadap calon tenaga kerja yang ada. Dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan DISNAKER bekerja sama dengan Lpk ini bisa terjadi terciptanya sebuah sumber daya manusia yang mendapatkan pengetahuan dan menaikkan kemampuan orang-orang yang ikut pelatihan.

Dari pelatihan itu, mereka yang dilatih dapat bekerja di Lpk yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja untuk bekerja sama melakukan pelatihan tenaga kerja.

Terdapat banyaknya Lpk yang berada di Kota Samarinda membuat mudah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja itu sendiri dalam menentukan pelatihan apa saja yang di perlukan dilapangan khususnya pelatihan yang diminta oleh kecamatan atau kelurahan.

Dinas Tenaga Kerja setelah melakukan pelatihan kepada masyarakat kemudian masyarakat yang telah mengikuti pelatihan tidak dilepas begitu saja tapi tetap di *follow up* sebagai bentuk tanggung jawab DISNAKER terhadap masyarakat yang ada. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan diharapkan dapat mandiri dalam menciptakan sebuah usaha baru agar kedepannya masyarakat tidak hanya sebagai pencari kerja saja tetapi juga sebagai pencipta lapangan kerja sesuai dengan visi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dan jika memang masyarakat yang ada belum mampu untuk menciptakan lapangan kerja sendiri maka akan dibantu oleh DISNAKER untuk ditempatkan diperusahaan-perusahaan yang membutuhkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja yang mengikuti pelatihan.

Dalam menjalankan pelatihan-pelatihan, ada banyak pihak yang terlibat didalamnya. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagai pihak penyelenggara dan sebagai pihak yang memfasilitasi dalam terlaksananya pelatihan bagi para pencari kerja. Kemudian para peserta yang ingin mengikuti pelatihan tenaga kerja melalui lowongan yang ditempelkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Juga bekerjasama dengan pihak kelurahan sebagai penyampai informasi kepada masyarakat dan kepada Dinas Tenaga Kerja terkait dengan pelatihan kerja yang ingin diikuti oleh para tenaga kerja yang ada. Yang terakhir adalah pihak perusahaan yang membutuhkan pegawai dengan keterampilan khusus yang didapat dari pelatihan-pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Besar harapan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk keberhasilan yang didapat dari proses pelatihan yang diikuti oleh tenaga kerja. Walaupun demikian namun Dinas Tenaga Kerja tidak lepas tangan begitu saja karena tugas mereka bukan hanya sampai dipelatihan saja tapi juga sampai kepada kebutuhan hidup para tenaga kerja seperti tunjangan dan asuransi kesehatan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja yang bekerja sama dengan pihak asuransi yang ada. Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan, terlebih khusus pelatihan pemagangan maka akan ditempatkan dimana mereka dimagangkan. Dengan demikian maka diharapkan agar mereka yang telah mengikuti pelatihan dapat terserap dengan maksimal di berbagai sektor. Sedangkan untuk yang mengikuti pelatihan diluar pemagangan maka sangat besar harapan agar sekiranya mereka dapat memulai sebuah wirausaha mandiri yang tidak terikat dengan badan mana pun. Hal ini diharapkan dapat menciptakan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri kedepannya.

Banyak dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam upaya untuk menciptakan angkatan kerja yang produktif,

profesional dan mandiri di Kota Samarinda seperti dalam upaya untuk menaikkan kualitas sumber daya manusianya terhadap calon tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja melakukan pelatihan agar para tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan bisa memiliki keahlian dan dapat bersaing dengan tenaga kerja lainnya diluar sana. Bisa saja dengan kegiatan pelatihan ini sumber daya manusianya memiliki keahlian yang baik, sehingga jumlah tenaga kerja yang diharapkan dapat produktif dan mandiri dapat bertambah. Maka DISNAKER bisa dikatakan berhasil di dalam melakukan pelatihan jika banyak tenaga kerja bisa membuka pekerjaan sendiri.

Hambatan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Dalam Mewujudkan Angkatan Kerja yang Produktif, Profesional dan Mandiri di Kota Samarinda

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda sudah berjalan dengan sangat baik dimana hal ini terbukti dengan komitmen dari DISNAKER untuk melakukan pelatihan-pelatihan dan pemagangan yang diberikan kepada tenaga kerja yang ada. Tetapi dalam melakukan tugasnya mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri pastilah ada hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Hambatan-hambatan itulah yang kemudian menjadi penghalang dan menghambat kerja dari Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan visi dari Dinas Tenaga Kerja sehingga kerja mereka menjadi tidak maksimal. Seperti halnya dalam melaksanakan pelatihan tenaga kerja, pastilah ada banyak hambatan yang hadapi seperti disiplin dari tenaga kerja yang mengikuti pelatihan yang masih sangat kurang.

Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan Pak M. Wahyono Hadiputro, SH selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terkait apa saja hambatan dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri :

“kalau hambatan yang kami alami sekarang ini adalah di anggaran ya mas. Soalnya kita sekarang ini kan lagi gak punya uang, terus juga pemerintah juga gk punya uang, jadinya ya susah baut kami adakan pelatihan-pelatihan. Untuk tahun kemarin aja kami tidak ada melakukan pelatihan sama sekali ya karena itu duitnya yang gak ada. Tapi walau kami gak punya anggaran mas, akan kami usahakan untuk bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan yang ada dengan menggunakan bantuan dari dana CSR. Supaya proses pelatihan tenaga kerja ini gak hilang, soalnya ini yang penting dan dibutuhkan masyarakat. Terus selain juga masalah anggaran hambatan yang lain juga ada didisiplin dari tenaga kerja dan barang-barang yang dihasilkan dari wirausaha dari tenaga kerja itu susah juga untuk diterima dipasaran, karena barang-barang mereka itu kalah sama barang yang datang dari bandung dan dari luar kalimantan itu.”(Hasil wawancara 3 Mei 2017)

Sejalan dengan pendapat di atas, berikut adalah hasil wawancara dengan Pak Maghfur, A.Md selaku Pegawai Bidang pelatihan, berikut hasil wawancaranya :

“kalau untuk hambatan ya banyak ya, salah satunya itu ada didisiplin dari masyarakat yang mengikuti pelatihan. Kadang tenaga kerja yang sudah ikut pelatihan kemudian tidak mengembangkan keterampilan yang diberikan, jadinya pelatihan yang diikuti itu jadi sia-sia dan tidak berguna jadinya. Ada juga hambatan dimana pelatihan yang sudah dilakukan itu gak ada kelanjutannya, karena kami dari dinas ini gak punya tempat jadinya hanya berharap dengan Lpk-lpk yang ada. Ada juga hambatan dari sisi SDM dalam internal kami, pokoknya banyak lah mas kalo masalah dari sisi *good governance*. Kalau untuk hambatan dari segi anggaran itu sudah pasti ya, karena untuk 2 tahun terakhir kami itu gak punya anggaran jadi susah untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan tenaga kerja.”(Hasil wawancara 3 mei 2017)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan di atas, maka dapat kita ketahui bahwa dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri dibutuhkan kerjasama antara masyarakat dengan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Samarinda agar kegiatan yang dilakukan dapat masyarakat ketahui. Harus adanya peran aktif dari DISNAKER untuk selalu memberikan informasi terhadap masyarakat atau tenaga kerja. Dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri memang tidak mudah, pasti akan banyak hambatan-hambatan yang akan dialami. Ditambah masalah keuangan yang sedang dialami oleh Kota Samarinda juga akan berimbas kepada pelatihan-pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dari semua hambatan yang ada pasti akan bisa diselesaikan dengan baik asalkan ada koordinasi yang baik antara pihak DISNAKER dengan masyarakat pencari kerja. Berikut adalah hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda :

1. Anggaran

Anggaran merupakan salah satu hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan pelatihan tenaga kerja. Hal ini dikarenakan sudah 2 tahun terakhir DISNAKER tidak memiliki dana untuk melaksanakan pelatihan akibat dari pemotongan anggaran dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah Kalimantan Timur dan tentunya hal ini berimbas juga kepada Kota Samarinda sehingga banyak Dinas-dinas yang tidak menerima bantuan dana untuk menjalankan program kerja yang ada, seperti salah satunya adalah program pelatihan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

2. Tidak adanya pihak ketiga (pemodal)

Sebagian dari masyarakat yang telah mengikuti pelatihan tidak dapat

mengembangkan dengan mandiri keterampilan yang dimilikinya sehingga akan berjalan ditempat. Hal ini dikarenakan tidak adanya modal yang bisa digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang telah didapat di proses pelatihan, sehingga semuanya akan menjadi sia-sia dan tidak akan ada gunanya.

3. Fasilitas

Selama ini Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan pihak-pihak luar untuk mengadakan pelatihan ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya sendiri. Dinas Tenaga Kerja tidak memiliki tempat pelatihan yang bisa digunakan untuk melaksanakan proses pelatihan, selama ini Dinas Tenaga Kerja hanya berharap kepada Lpk-lpk yang ada karena hanya mereka yang mempunyai fasilitas lengkap dalam menunjang pelatihan ketenagakerjaan.

4. SDM di Internal DISNAKER

Banyak dari pegawai di DISNAKER yang masih kurang paham dengan apa yang seharusnya dikerjakan. Ada beberapa pegawai yang memang merupakan hasil mutasi dari Dinas lain sehingga tidak mengerti betul bagaimana cara kerja Dinas Tenaga Kerja. Sehingga seringkali beberapa proses yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan SDM dari Internal DISNAKER itu sendiri tidak mengerti alur kerjanya.

Kesimpulan

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah melaksanakan pelatihan-pelatihan tenaga kerja sebagai rangka untuk mewujudkan visi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri. Pelatihan tenaga kerja yang terlaksana selama ini telah berjalan dengan sangat baik. Pihak dari Dinas Tenaga Kerja juga bekerja sama dengan pihak dari BLK dan pihak Swasta lainnya sebagai bentuk komitmen yang kuat untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan tenaga kerja.
2. Pelatihan tenaga kerja yang telah dilaksanakan selama ini telah dapat dikatakan terwujud dan berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan tinggi antusiasme masyarakat dalam mengikuti pelatihan ketenagakerjaan dan juga sebagian besar dari masyarakat yang telah mengikuti pelatihan kemudian diarahkan kepada proses pemagangan di Instansi-instansi pemerintah atau juga ke perusahaan-perusahaan yang ada sebagai wujud dalam menciptakan masyarakat yang produktif, profesional dan mandiri di Kota Samarinda.
3. Pelatihan yang diberikan kepada masyarakat atau tenaga kerja adalah jenis pelatihan yang berbasis kompetensi sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja menyesuaikan dengan anggaran yang ada agar pelatihan yang ada dapat berjalan dengan baik.

4. Adapun yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam mewujudkan angkatan kerja yang produktif, profesional dan mandiri yaitu antara lain adalah disiplin dari para tenaga kerja dimana mereka yang sudah mengikuti pelatihan tapi kemudian tidak mengembangkannya atau dibiarkan begitu saja. Kemudian adalah masih buruknya internal dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dari sisi *good governance*. Belum adanya pelatihan yang bersifat berkelanjutan dikarenakan tempat yang tidak ada jadi hanya berharap kepada Lpk-lpk yang ada. Dan yang terakhir adalah hambatan dari segi anggaran, dimana hampir 2 tahun terakhir Dinas Tenaga Kerja tidak mempunyai anggaran untuk melaksanakan pelatihan tenaga kerja.

Saran

1. Dalam mengatasi masalah kekurangan anggaran, seharusnya pihak Dinas Tenaga Kerja dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan-perusahaan yang ada menggunakan dana CSR untuk melakukan serangkaian pelatihan-pelatihan peningkatan keterampilan. Hal ini dimaksudkan agar kedepannya dalam menghadapi masalah kekurangan anggaran seperti sekarang ini, Dinas Tenaga Kerja tetap dapat melaksanakan berbagai macam pelatihan-pelatihan bagi masyarakat.
2. Dinas Tenaga Kerja sudah baik dalam mengadakan pelatihan ketenagakerjaan bagi masyarakat. Namun DISNAKER perlu berhubungan dengan pihak ketiga sebagai pihak pemodal yang tentunya akan memberikan modal usaha kepada para masyarkat yang telah mengikuti pelatihan ketenagakerjaan. Sehingga keterampilan dan keahlian yang didapat pada saat pelatihan tidak menjadi sia-sia serta dapat menjadi sumber ekonomi bagi masyarakat.
3. Dalam mengatasi masalah kurangnya fasilitas, Dinas Tenaga Kerja sekiranya dapat bekerjasama dengan instansi-instansi terkait untuk segera dibangun fasilitas-fasilitas bagi Dinas Tenaga Kerja agar dapat melakukan pelatihan ketenagakerjaan. Hal ini juga pastinya akan mengurangi biaya pengeluaran dari Dinas Tenaga Kerja karena telah memiliki fasilitas sendiri.
4. Permasalahan SDM yang ada didalam Dinas Tenaga Kerja, sebaiknya diadakan pemahaman kerja sesuai dengan visi misi DISNAKER kepada beberapa pegawai yang merupakan hasil mutasi dari Dinas lain. Hal ini dimaksudkan agar sekiranya pegawai-pegawai yang merupakan hasil mutasi tersebut dapat memahami tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja, sehingga tidak terjadi ketidaktahuan dan dapat memahami alur kerja Dinas Tenaga Kerja dari para pegawai yang ada.
5. Tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan akan diarahkan agar dapat menjadi tenaga kerja yang mandiri dengan menciptakan jenis wirausaha baru yang dapat meningkatkan perekonomian nasional. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja yang ada tidak sebagai tenaga kerja yang mencari kerja tetapi

juga sebagai tenaga kerja yang dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang baru.

Daftar Pustaka

- Basri. 2005. *Manajemen Strategi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Manulang, H. Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.

Dokumen-dokumen:

- Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang tenaga kerja.