

UPAYA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI KABUPATEN KUTAI TIMUR

Kurniawan Pulungan Parapak¹, Muhammad Noor², Rita Kala Linggi³

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, bertujuan untuk mengetahui Upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Kutai Timur. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Dalam menentukan key informan dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan accidental. Dalam hal ini adalah Kepala Subbidang Disnaker Kab.Kutai Timur, Kepala Seksi Disnaker Kab.Kutai Timur dan masyarakat pencari kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumentasi. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan analisis data deskriptif kualitatif. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berjalan dengan baik namun masih perlu adanya pengembangan atau kreatifitas yang lebih lagi dalam memberikan informasi mengenai kesempatan kerja, dan penambahan jumlah instruktur dalam pemberian pelatihan kerja. Di harapkan dengan dikembangkannya ketiga hal tersebut diatas dapat membantu masyarakat untuk menjadi lebih berdaya lagi dan membangun masyarakat Kabupaten Kutai Timur menjadi masyarakat yang mandiri.

Kata Kunci: *Disnakertrans, pengangguran, Kutai Timur*

Pendahuluan

Jumlah penduduk yang besar dan rendahnya kualitas pendidikan, semakin menambah tugas pemerintah untuk mensejahterakan dan memberdayakan warga negaranya. Kekayaan Indonesia sering dikatakan dengan kekayaan sumber daya alam, sebenarnya tidak hanya itu tetapi juga kekayaan sumber daya manusia. Bagaimana pemerintah memfasilitasi untuk memainkan peranan sumber daya manusia untuk mempersiapkan lapangan kerja untuk

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

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

tenagakerja sehingga tidak memunculkan pengangguran yang semakin banyak dimana tahun 2016 ini diawali Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) .

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi dirinya, keluarganya, dan lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Guna mencapai tujuan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas untuk mengurus masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang ditujukan dalam menyediakan lapangan kerja. Tugas pokok dinas ini adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja. Sebagai implementasi Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar daripada dayaampungnya (lapangan pekerjaan) sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Selain itu permasalahan ketenagakerjaan antara lain mengenai kesempatan kerja, sumber daya manusia, pendidikan pekerja, akses terhadap pelatihan, upah, perlindungan kerja, dan lain lain. Guna melaksanakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menuangkannya ke bentuk program ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga

bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kabupaten Kutai Timur di tahun 2015 bahwa ada dari jumlah penduduk aktif bekerja (15-50 Tahun) yang masih belum memiliki pekerjaan sebanyak 2.571 jiwa, sedangkan angkatan kerja di Kabupaten Kutai Timur sebanyak 247.858 Dan di awal tahun 2016 kemarin menjadi masa yang kelam bagi pekerja tambang di Kutai Timur Khususnya daerah sangatta yang paling merasakan dampak dari turunnya harga batu bara yang membuat sebelas perusahaan di Sangatta dan sekitarnya mengurangi jumlah pekerja yang sebagian besar berstatus kontraktor dan subkontraktor PT Kaltim Prima Coal, dengan alasan efisiensi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK terhadap 2.708 pekerja untuk periode Januari hingga 4 September 2016 yang kemudian semakin menambah tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kutai Timur.

Terkait dengan hal di atas, dalam upaya mengatasi pengangguran di Kabupaten Kutai Timur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang mengurus masalah ketenagakerjaan di tuntut untuk selalu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur kepada masyarakat ini mencakup dalam hal pembuatan kartu angkatan kerja (Kartu Kuning), penyediaan informasi lapangan kerja, pengurusan Jamsostek bagi para tenaga kerja, pendaftaran lowongan kerja, dalam perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menanggapi keluhan permasalahan yang dihadapi tenaga kerja dan yang berkaitan dengan dunia kerja.

Upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja, peningkatan jumlah penyediaan fasilitas kerja dan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat dia bekerja maupun dibalai-balai latihan kerja dan penyesuaian kembali kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja menjadi agenda penting bagi pemerintah yang harus segera diwujudkan untuk mengatasi masalah pengangguran.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengangguran yang difokuskan kepada Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupatn Kutai Timur, sehingga dipilih judul penelitian “Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Kutai Timur”.

Kerangka Dasar Teori

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sesuai dengan Undang-Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa untuk efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah daerah perlu memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintah dan antar pemerintah dengan memberikan hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Hal itulah

juga dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dengan asas Desentralisasi yaitu pelimpahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor (PP) 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah dijelaskan bahwa Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, menurut PP tersebut, dilakukan berdasarkan asas:

1. Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah;
2. intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi Daerah;
3. efisiensi;
4. efektivitas;
5. pembagian habis tugas;
6. rentang kendali;
7. tata kerja yang jelas
8. Fleksibilitas.

Tenaga kerja

Mulyadi (2003:27) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau.

Endang Sulistyansih dan Yudo Swasono (2002: 49), mengartikan tenaga kerja sebagai orang yang bekerja dan digolongkan menurut jumlah dan jenis jabatan (occupation) yang dibutuhkan untuk menunjang perkembangan ekonomi sesuai rencana pembangunan. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa tenaga kerja adalah suatu jumlah penduduk dalam usia kerja yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat guna menunjang perkembangan ekonomi.

Perencanaan Tenaga Kerja

Di dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 7 ayat (2) menyebutkan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya Pasal 7 ayat (2) menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
- b. perencanaan tenaga kerja mikro.

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi, Pasal 8 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003:

- a. penduduk dan tenaga kerja
- b. kesempatan kerja
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
- d. produktivitas tenaga kerja
- e. hubungan industrial
- f. kondisi lingkungan kerja
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

Kebijaksanaan Ketenagakerjaan

Soeharsono Sagir dalam Buchari Alma (2004:16) , mengemukakan bahwa ada beberapa kebijaksanaan yang perlu ditempuh dalam menangani masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan adanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan menurut Suroto (2002: 5), kebijaksanaan tenaga kerja mencakup semua keputusan masyarakat yang secara sengaja dimaksudkan untuk mempengaruhi dua hal yaitu:

1. Penggunaan tenaga manusia sebagai faktor produksi dalam pasar kerja.
2. Kesempatan bagi orang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang memberikan pendapatan dan kepuasan dalam pekerjaan.

Pengangguran

Nanga (2005: 249) mendefinisikan pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan. Pengangguran dalam Mankiw (2000:123) adalah masalah makro ekonomi yang sangat mempengaruhi manusia secara tidak langsung dan paling berat. Bagi kebanyakan orang, kehilangan pekerjaan berarti menurunnya standar kehidupan dan tekanan psikologis. Salah satu alasan bagi pengangguran adalah dibutuhkannya waktu untuk mencocokkan para pekerja dengan pekerjanya.

Pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

1. Pengangguran Terselubung (*Disguised Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
2. Setengah menganggur (*Under Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, biasanya tenaga kerja setengah menganggur ini merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu.
3. Pengangguran terbuka (*Open Unemployment*) adalah tenaga kerja yang sungguh-sungguh tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran jenis ini cukup

banyak karena memang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal.

Menurut Oemar Hamalik (1990: 47-48), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yakni:

1. Besarnya jumlah penduduk dan cepatnya pertumbuhan penduduk di pedesaan. Sedangkan kesempatan kerja tidak seimbang dengan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan.
2. Masih rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya mutu penduduk dalam hal ini mengakibatkan kurangnya usaha-usaha kreatif kegairahan kerja/motif berprestasi.
3. Tenaga terpelajar enggan bekerja dipedesaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi yang berhubungan dengan upaya mengatasi pengangguran yang ada di Kabupaten Kutai Timur oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Untuk mengetahui secara jelas mengenai indikator-indikator yang akan diukur, maka perlu merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini. Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah :

- a. Pemberian informasi mengenai kesempatan kerja
- b. Pemberian pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja

Hasil Penelitian

Pemberian Informasi Mengenai Kesempatan Kerja

Kualitas dari sumber daya manusianya didalam membuat sebuah lapangan pekerjaan. Peningkatan di bidang investasi bisa memperluas lapangan kerja hingga menjadikan lapangan kerja semakin banyak. Sebab jika investasi itu meningkat maka akan menjadikan peningkatan dari jumlah produksi barang dan juga jasa. Sehingga dengan banyaknya lapangan kerja akan menyerap sumber daya manusia yang sedang membutuhkan pekerjaan, dan jika jumlah dari kesempatan kerja dan juga angkatan kerja seimbang bisa menyebabkan jumlah dari pengangguran menurun.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh penulis berikut pernyataan yang diberikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu Ibu Normayanti, SE (55 Tahun) selaku key informan kepada penulis sebagai berikut :

“Bentuk pemberian informasi yang disediakan oleh disnaker seperti majalah dinding yang terpampang di tengah kantor untuk memberikan informasi lowongan-lowongan kerja yang diberikan dari kantor-kantor ataupun perusahaan yang ada di Kabupaten Kutai Timur, karena kami hanya menjadi jembatan atau fasilitator bagi para pencari kerja yang ada di Kutim ini, jadi Lowongan-lowongan pekerjaan yang di informasikan kepada kami

selalu kami update untuk memudahkan para pencari kerja untuk memilih pekerjaan yang diinginkan. Selanjutnya untuk memudahkan para pencari kerja kami juga memaparkan atau menginfokan tentang lowongan pekerjaan di website resmi kami agar para pencari kerja lebih mudah mengakses informasi lowongan pekerjaan jika pencari kerja itu tidak berdomisili di Sangatta.”(wawancara 29 Mei 2017)

Selanjutnya ibu Normayanti, SE selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian juga menjelaskan bahwa masyarakat memberikan tanggapan yang positif terhadap pemberian informasi lowongan pekerjaan ini, bahkan masyarakat langsung membawa lowongannya pekerjaannya untuk dititipkan di kantor disnaker yang sekanjutanya mengantarkan lowongan itu ke perusahaan terkait. Mengenai kendala yang dihadapi oleh disnaker itu seperti dana, karena dana yang ada masih minim untuk mengembangkan kegiatan yang sudah di susun oleh disnaker, menurutnya pemberian informasi mengenai kesempatan kerja ini sdh berjalan efektif dan efisien.

Dan komentar di atas di dukung oleh Ibu Adriana Arrung, SE (40 Tahun) yang menjabat sebagai Kasi Pengembangan Pasar Kerja selaku informan. Berikut penyampaian beliau kepada penulis :

“Untuk pemberian informasi mengenai kesempatan kerja kami sudah menyediakan informasi tersebut untuk masyarakat melalui Majalah dinding, Website resmi kami, dan juga melalui media sosial seperti forum-forum online yang ada di sangatta. Tanggapan masyarakat sangat baik, khususnya para pencari kerja mereka biasanya lebih suka mendatangi langsung kantor ini untuk melihat informasi lowongan pekerjaan. Mengenai kendala yang kami hadapi itu seperti koneksi internet yang buruk dan juga kadang terjadi eror di website kami sehingga masyarakat terganggu saat mengakses website kami itulah sebabnya masyarakat lebih memilih untuk datang langsung ke kantor disnaker ini. Menyangkut keefektifan dan keefisienan pemberian informasi kesempatan kerja ini saya rasa sudah efektif apabila secara manual yaitu melalui majalah dinding namun kurang efektif jika melalui website resmi kami serta kami juga memiliki kendala dalam kinerja kami dikarenakan kurangnya alokasi dana dari APBD”.(wawancara 29 Mei 2017)

Selanjutnya informan masyarakat yang di wawancarai saat penulis bertemu di kantor Disnaker tentang pemberian informasi kesempatan kerja yaitu Mas Aris Prasetyo (28 Tahun) memberikan komentarnya sebagai berikut :

“Mengenai informasi kesempatan kerja atau lowongan pekerjaan saya tahu bahwa Disnaker ini menyediakan info tersebut di websitenya tapi saya lebih suka untuk datang langsung ke kantornya melihat informasi tersebut di majalah dinding karena jika ada hal-hal yang tidak saya pahami bisa langsung saya tanyakan kepada pegawai yang ada di kantor ini. Tanggapan saya mengenai informasi lowongan pekerjaan ini saya senang yah karna melalui informasi ini saya bisa melihat lowongan pekerjaan yang potensial

dengan keahlian yang saya miliki, dan juga saya senang dengan pegawai-pegawainya karena ramah-ramah, jika saya bertanya kepada mereka, mereka dengan penuh senyuman dan dengan sabar menjelaskan tentang informasi yang saya tidak pahami tersebut. selanjutnya mengenai keefektifan saya rasa sudah efektif kalo untuk masyarakat yang tinggal di daerah sangata tetapi untuk masyarakat Kutim yang di luar sangata sepertinya belum efektif apalagi jika website mengalami gangguan, masyarakat pencari kerja akan sulit mengakses informasi tersebut karena hanya website yang diandalkan oleh mereka, misalnya saja pencari kerja tersebut berasal dari sangkulirang terlalu jauh jaraknya apabila dia mau mendatangi kantor disnaker di sangata ini, jadi untuk websitenya kalau bisa diperbaiki lagi supaya tidak sering eror”.(wawancara 30 Mei 2017)

Informan masyarakat yang selanjutnya ditemui oleh penulis yaitu mas Fendy (26 Tahun) memberikan komentar mengenai informasi kesempatan kerja sebagai berikut :

“Bentuk informasi lowongan pekerjaan yang saya tahu itu dalam bentuk majalah dinding dan informasi di website Disnaker, tetapi sama seperti mas Aris saya juga lebih menyukai untuk datang langsung ke kantor Disnaker untuk melihat informasi lowongan pekerjaan karena bisa sekalian bertanya jika ada yang tidak saya pahami. Menurut saya informasi yang diberikan ini sudah baik tetapi akan lebih baik lagi jika informasi lowongan pekerjaan itu di informasikan melalui baliho-baliho yang ada di jalan agar masyarakat yang lain juga tahu. Saya kurang tahu yah kendala yang dihadapi oleh Disnaker tapi menurut saya untuk informasi lowongan pekerjaannya sudah baik dan cukup efektif”.(wawancara 30 Mei 2017)

Dari hasil wawancara penulis mengenai Pemberian informasi kesempatan kerja sudah berjalan dengan baik bahkan masyarakat juga antusias untuk datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melihat langsung informasi lowongan pekerjaan yang ada, masyarakat juga merasa nyaman dengan keramahan yang di tunjukan oleh pegawai-pegawai yang ada di disneker, namun masih ada beberapa kendala yang penulis temukan seperti website resmi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kadang bermasalah dan membuat masyarakat tidak bisa mengakses informasi yang ada di website tersebut. sejauh ini informasi yang diberikan juga terbatas hanya melalui mading dan website saja karena terbatasnya dana yang diperoleh Disnaker dari APBD jadi sulit untuk membuat trobosan-trobosan baru dalam memberikan informasi lowoongan pekerjaan kepada masyarakat.

Pemberian Pelatihan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:35), mendefinisikan pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan

adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Horton (2000) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan keefektifan atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaan. Kreitner dan Kinicki (2003) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh penulis berikut pernyataan yang diberikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu Normayanti, SE (55 Tahun) terkait dengan pemberian pelatihan kerja.

“Kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan oleh Disnaker itu ada banyak seperti Budidaya Pertanian, Menjahit, Komputer, Listrik dan pelatihan alat berat. Untuk informasi lebih detailnya nanti bisa ditanyakan di Balai Latihan Kerja karna Balai Latihan Kerja yang bertugas dalam melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi masyarakat. Kami melakukan kerjasama dengan beberapa perusahaan tambang yang ada di Kutai Timur khususnya Kaltim Prima Coal sebagai induk dari perusahaan-perusahaan batu bara di Kutai Timur. Kaltim Prima Coal sangat berperan aktif dalam membantu kami menangani masalah ketenaga kerjaan karena Kaltim Prima Coal menjadi fasilitator bagi kami untuk memberikan pelatihan khususnya pelatihan alat berat, otomotif dan segala sesuatu yang berhubungan dengan tambang batu bara, selain itu Kaltim Prima Coal juga berperan dalam mendistribusikan tenaga kerja yang dianggap lulus dengan predikat baik dari tempat pelatihan, Kaltim Prima Coal bisa langsung menarik tenaga kerja itu untuk bergabung dengan perusahaannya atau di masukkan ke perusahaan-perusahaan yang menjadi sub kontraktor dari Kaltim Prima Coal. Lokasi yang di jadikan tempat pelatihan bertempat di Balai Latihan Kerja, karena alat-alat yang dibutuhkan untuk pelatihan semuanya ada di sana. Kendalanya dalam memberikan pelatihan itu alat untuk pelatihan kurang lalu ada juga alat yang rusak namun tidak kunjung diperbaiki, manfaat dari pelatihan ini sangat besar. Para calon pencari kerja bisa mendapatkan pengetahuan dan kemampuan baru yang bisa mereka gunakan untuk mencari kerja maupun membuka usaha sendiri.” (wawancara 29 Mei 2017)

Selanjutnya komentar dari Bapak Awaludin, S.Sos (57 Tahun) selaku Kepala seksi pelatihan dan produktifitas, Terkait mengenai pemberian pelatihan kerja.

“Pemberian pelatihan terbagi dua yaitu pelatihan berbasis masyarakat dan kewirausahaan dan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk pelatihan berbasis Masyarakat dan Kewirausahaan pelatihan yang diberikan dalam bentuk menjahit, salon, dalam bidang pertanian pemberian kompos dan peternakan. Sementara untuk pelatihan yang berbasis kompetensi biasanya pelatihan seperti otomotif dan alat berat yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja. Untuk kerjasama kami mengandeng pihak swasta seperti

Kaltim Prima Coal dan perusahaan lainnya serta tenaga ahli untuk membantu kami melaksanakan program pelatihan kepada masyarakat. Lokasi yang digunakan dalam memberikan pelatihan kerja ada dua untuk pelatihan yang berbasis masyarakat dilaksanakan di lembaga pelatihan kerja, biasanya ini kami laksanakan di kecamatan-kecamatan atau desa-desa sedangkan untuk pelatihan yang berbasis kompetensi dilaksanakan di Balai Latihan Kerja. Kendala dalam memberikan pelatihan yaitu anggarannya kurang baik itu dari APBD maupun APBN. Manfaat yang diperoleh yaitu masyarakat mendapatkan kemampuan atau *Skill* dari hasil pelatihan yang berbasis pada pasar kerja yang ada seperti tambang batu bara.”(wawancara 31 Mei 2017)

Informan selanjutnya yang penulis wawancarai adalah Ibu Mariati, S.T (45 Tahun) selaku instruktur di Balai Latihan Kerja. berikut komentar beliau mengenai Pemberian Pelatihan Kerja.

“Pemberian pelatihan kerja yang dilaksanakan di UPTD Balai Latihan Kerja seperti Alat Berat, Sepeda Motor, Alat Ringan, Listrik, Bangunan, Garmen, dan las Besi. Kami bekerjasama dengan Kaltim Prima Coal dalam memberikan pelatihan kerja dan untuk Job Training pekerja di berikan kesempatan untuk Magang di Kaltim Prima Coal dengan jangka waktu 3 dan 6 bulan di Balai Latihan Kerja. Lokasi penelitian bertempat di UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Kutai Timur. Kendala yang kami hadapi sejauh ini yaitu masih kurangnya tenaga ahli atau instruktur dalam pemberian pelatihan kepada masyarakat. Manfaat yang diterima oleh masyarakat ada dua yang pertama setelah diberikan pelatihan tenaga kerja bisa berusaha mandiri dengan modal kemampuan yang sudah diperoleh di pelatihan yang di dapatkan di Balai Latihan Kerja, yang kedua yaitu tenaga kerja bisa diterima di perusahaan yang bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja jika prestasinya selama latihan bagus.”(wawancara 5 Juni 2017)

Selanjutnya informan masyarakat yang di wawancarai saat penulis bertemu di kantor Disnaker tentang pemberian pelatihan kerja yaitu Mas Aris Prasetyo (28 Tahun) memberikan komentarnya sebagai berikut :

“Kegiatan pelatihan yang saya tahu itu berupa pelatihan alat berat dan jahit menjahit, sebenarnya ada banyak mungkin tetapi saya kurang tahu untuk kegiatan yang lainnya tersebut. Perusahaan yang ikut terlibat saya rasa ada banyak yah termasuk Kaltim Prima Coal yang menjadi induk dari semua perusahaan Batu bara di sangatta, untuk lokasi pelatihan di Balai latihan Kerja, saya sebelumnya juga pernah mengikuti pelatihan alat berat di Balai Latihan Kerja manfaat yang saya peroleh yaitu pengamalaman membawa alat berat untuk pertama kalinya dan juga saya mendapatkan ilmu dari pelatihan ini bagai mana membawa alat berat dengan baik dan aman agar tidak membahayakan diri sendiri dan orang lain yang sedang bekerja di tambang.”(wawancara 30 Mei 2017)

Informan masyarakat yang selanjutnya di wawancarai oleh penulis yaitu Mas Fendy (26Tahun) memberikan komentarnya sebagai berikut.

“kegiatan pelatihan yang saya tahu hanya alat berat saja karna saya pernah mengikuti pelatihan tersebut selama 3 bulan .Pihak perusahaan yang terlibat saya rasa Kaltim Prima Coal karena kaltim Prima Coal merupakan Perusahaan induk di kota ini,serta perusahaan-perusahaan batu bara lainnya, dan kebetulan saya juga mau melamar pekerjaan di perusahaan itu jadi saya datang ke Disnaker ini untuk melihat lowongan di Kaltim Prima Coal sebagai operator. Untuk lokasi pelatihan setahu saya berada di Balai Latihan Kerja.manfaat yang diperoleh dari mengikuti pelatihan yaitu mendapatkan *skill* yang baru.”(wawancara 30 Mei 2017)

Dari hasil wawancara penulis mengenai pemberian pelatihan kerja oleh dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berjalan dengan baik karena ada banyak kegiatan pelatihan yang di diberikan oleh disnaker baik itu pelatihan yang berbasis masyarakat dan kewirausahaan maupun pelatihan yang berbasis kompetensi,selain itu Disnaker juga sudah menjalin kerja sama dengan pihak Swasta yakni Perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kutai Timur Khususnya perusahaan Kaltim Prima Coal, guna meningkatkan Kualitas sumber daya manusia agar masyarakat menjadi lebih berdaya dan dapat bersaing di pasar kerja.Namun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memberikan pelatihan seperti kurangnya tenaga ahli atau instruktur dan juga terbatasnya dana untuk mengembangkan kegiatan pelatihan yang akan diberikan kepada masyarakat.

Selanjutnya informan masyarakat yang di wawancarai saat penulis bertemu di kantor Balai Latihan Kerja yaitu 3 masyarakat yang sedang mengikuti kegiatan pelatihan Jahit menjahit,Kecantikan(Salon),dan alat berat.

Informan masyarakat yang penulis wawancarai pertama yaitu Mba Messi Tangjongan(27 Tahun) selaku masyarakat yang mengikuti pelatihan Jahit menjahit.Berikut komentar Mba Messi Tangjongan tentang pelatihan yang sedang dijalannya.

“saya sangat senang dengan pelatihan ini dan sangat antusias karena palatihan ini sangat penting untuk saya sebagai bekal untuk saya berwirausaha dengan membuka usaha jahit saya sendiri guna membantu perekonomian keluarga saya karena kebutuhan yang semakin hari semakin meningkat dan pelatihannyapun tidak di pungut biaya jadi saya bersyukur bisa ikut pelatihan ini.Kendalanya,saya kurang pandai memakai mesin jahit jadi harus belajar dari awal tapi saya tetap bersemangat mengikuti pelatihan yang diberikan.Manfaat yang saya peroleh sejauh ini yaitu saya menjadi lebih mengerti bagaimana cara menjahit yang baik benar dan rapi saya juga diajarkan mengkreasikan jahitan saya untuk menjadi karya tangan seperti boneka,banyak sekali ide-ide kreatif yang didapatkan dari latihan menjahit ini.”(Wawancara 24 Agustus 2017)

Informan selanjutnya yang penulis wawancarai yaitu Mba Febe Saraswati(21 Tahun) selaku masyarakat yang mengikuti Pelatihan Salon.Berikut komentar yang diberikan oleh mba Febe Saraswati.

“Saya sangat tertarik dengan persoalan rias merias atau kecantikan jadi saya sangat senang bisa mengikuti pelatihan ini berhubung pelatihan ini juga Gratis jadi saya langsung mendaftar,sama seperti teman-teman yang lain yang mengikuti pelatihan saya juga bertujuan jika selesai pelatihan nanti saya ada modal saya pasti akan membuka salon saya sendiri untuk mengembangkan hobby saya di situ sekaligus mendapatkan penghasilan dari hobby saya itu.Sejauh ini kendala yang saya hadapi itu penggunaan gunting,gunting untuk memotong rambut ada berbagai jenis jadi saya harus menguasai semua jenis-jenis gunting tersebut untuk mempermudah saya dalam melakukan tatarias rambut.Manfaat yang saya dapatkan dari pelatihan ini yaitu saya bisa menyalurkan hobby saya di dunia kecantikan dan juga saya bisa mendapatkan penghasilan sendiri dari salon yang akan saya buka nanti.” (Wawancara 24 Agustus 2017)

Informan masyarakat selanjutnya yang di wawancarai oleh penulis yaitu Mas Eko Putra(21 Tahun) yang mengikuti pelatihan Alat Berat.Berikut Komentar dari Mas Eko Putra.

“Saya bercita-cita ingin kerja di tambang sejak saya masih duduk di Bangkus SMK tapi saya belum mengetahui cara memngemudi alat berat jadi saya mengikuti pelatihan ini dan Alhamdulillah saya di ajari bagaimana mengemudi kendaraan yang super besar ini dengan baik,karena dibutuhkan *skill* untuk bisa mengemudi Doser dengan benar dan aman.Kendala yang saya hadapi itu pertama kali saya sedikit cemas dan panik karena banyak sekali tombol-tombol yang saya tidak ketahui selain itu saja juga takut ketinggian dan berada di atas doser itu sangat menakutkan bagi saya,tapi Alhadullilah saya sudah bisa mengatasi rasa takut ketinggian itu dan saya juga sudah mengerti fungsi dari tombol-tombol yang ada berkat pelatihan yang diberikan kepada saya.Manfaat yang saya terima itu saya yang tadinya sama sekali tidak bisa membawa alat berat sekarang sudah bisa dan juga saya bisa mengatasi rasa takut saya akan ketinggian.” (Wawancara 24 Agustus 2017)

Dari hasil wawancara Balai Latihan Kerja sudah melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu memberikan pelatihan kepada masyarakat yang membutuhkan,terutama masyarakat yang belum memiliki pekerjaan,dengan memberikan pelatihan sesuai dengan minat yang dimiliki oleh masyarakat tersebut,dan tanggapan masyarakat juga positif terhadap pelatihan yang diberikan oleh Balai Latihan Kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Kutai Timur terdiri dari:

1. Pemberian informasi mengenai kesempatan kerja melalui :
 - a. Majalah dinding(Mading) bertujuan untuk memberikan pesan atau sekumpulan pesan mengenai ketersediaan lapangan kerja bagi para pencari pekerjaan di Kabupaten Kutai Timur,
 - b. Media cetak(Website Resmi) bertujuan untuk mempermudah para pencari kerja mengakses informasi mengenai kesempatan kerja atau lowongan pekerjaan yang ada di Kabupaten Kutai Timur,khususnya bagi para pencari kerja yang tidak berdomisili di Kabupaten Kutai Timur.
2. Pemberian pelatihan termasuk kompetensi kerja terbagi menjadi dua (2) :
 - a. Pelatihan berbasis Masyarakat dan Kewirausahaan diberikan dalam bentuk Jahit menjahit, Salon, Bidang Pertanian dan Bidang Peternakan.
 - b. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja diberikan dalam bentuk Alat Berat,Alat Ringan,Sepeda Motor,Listrik,Bangunan,dan Las Besi.

Kendala yang di hadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran yang ada di Kabupaten Kutai Timur yaitu sebagai berikut:

1. Terbatasnya dana anggaran menjadikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran menjadi kurang maksimal dan penyebaran informasi pasar kerja dan sosialisasi tidak dapat dilakukan dengan maksimal sehingga kurang diketahui masyarakat luas yang membutuhkan informasi lowongan pekerjaan maupun perluasan kerja.
2. Buruknya pengelolaan website yang membuat masyarakat Kutai Timur yang berada di luar sangatta sulit mengakses informasi lowongan pekerjaan jika terjadi kerusakan sistem atau koneksi internet yang buruk di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigarsi Kabupaten Kutai Timur.
3. Kurangnya instruktur atau tenaga ahli dalam memberikan pelatihan-pelatihan baik itu pelatihan yang berbasis masyarakat dan kewirausahaan maupun pelatihan yang berbasis kompetensi yang telah dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur
4. Hanya ada satu balai Latihan Kerja yang ada di Kabupaten kutai Timur membuat jangkauan pemberian pelatihan kepada masyarakat menjadi kurang optimal.

Saran

1. Koneksi internet yang sering menyebabkan kerusakan sistem pada website harus segera diperbaiki agar tidak menyulitkan masyarakat pencari kerja terutama masyarakat yang berdomisili di luar kota Sangatta untuk mengakses dan mencari tahu tentang informasi lowongan pekerjaan yang tersedia.

2. Instruktur perlu ditambah lagi mengingat pentingnya pelatihan yang diperuntukan bagi pencari kerja untuk menambah *skill* atau kemampuan mereka karena jumlah instruktur sangat penting untuk mengontrol jalannya kegiatan pelatihan yang ada berdasarkan bidangnya masing-masing.
3. Jumlah Balai Latihan Kerja yang ada di Kab.Kutai Timur harus di tambah lagi di setiap kecamatan untuk menjangkau dan memberikan pelatihan kepada masyarakat secara optimal.

Daftar Pustaka

- Buchari Alma (2004) *Membangun manusia karya*. Jakarta : Pustaka sinarHarapan
- Mankiw, N. Greorgy. 2000. *Teori Makor Ekonomi. Edisi Keempat*. Alih Bahasa: Imam Nurmawam. Jakarta : Erlangga.
- Mulyadi S. 2006. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nanga, Muana. (2005). *Makroekonomi: Teori, Masalah dan Kebijakan. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Oemar Malik. 1990. *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan)*.Yogyakarta:BPEE.

Dokumen-dokumen:

- PP No.18 Tahun 2016 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.28./MEN/ XII/ 2008 *Tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi*.
- UU No.23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah*
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

Sumber Internet:

- Suroto . (2002). Strategi pembangunan dan perencanaan tenaga kerja. Yogyakarta:
- UGMPress,<http://library.unimed.ac.id/DDefault.aspx?tabID=622&src=k&id=11187> (diakses Senin 10 Oktober 2016)