

EFEKTIVITAS STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS CALON TENAGA KERJA

Eka Wulandari¹, Fajar Apriani² dan Hj. Hariati³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja dan untuk mengidentifikasi faktor penghambat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Adapun fokus penelitian ini yaitu peningkatan mutu prasarana dan sarana lembaga pelatihan (BLK), peningkatan kerjasama kegiatan bursa kerja, pelatihan kerja, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja dengan lembaga pelatihan kerja, perguruan tinggi, lembaga ketenagakerjaan swasta/masyarakat serta faktor-faktor penghambat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja. Sumber data primer adalah *Key Informan* yaitu Kabid Pengembangan, Kasi Bina Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Staf Bidang Pengembangan, Staf Bidang Perencanaan, serta Kepala BLK, dan *informan* yakni pencari kerja yang telah dilatih di BLK melalui metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif Kesimpulan dari penelitian ini bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja belum dilaksanakan secara efektif dikarenakan banyak kendala yang menghambat pelaksanaan strategi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur yakni diantaranya karena masih belum semua lembaga pelatihan kerja mempunyai standar serta anggaran yang terbatas untuk menunjang beberapa program-program kegiatan Disnakertrans dalam upaya meningkatkan kualitas calon tenaga kerja selain itu anggaran yang terbatas, dan juga belum semua lembaga pelatihan kerja mempunyai standar, kurangnya instruktur pelatih BLK serta kurangnya motivasi para calon tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan.

Kata Kunci : Efektivitas Strategi, Kualitas Calon Tenaga Kerja.

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email: wulaneka71@yahoo.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk kebutuhan masyarakat. Setiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, selanjutnya dijelaskan pada pasal 4 bahwa pemerintah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pada hakikatnya penduduk suatu negara merupakan sumber yang sangat penting bagi pembangunan, sebab penduduk merupakan subjek serta objek pembangunan. Dalam pembangunan nasional diperlukan keselarasan antara sumberdaya alam dan sumberdaya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sejalan dengan hal itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumberdaya manusia (*human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Soekanto, 2013:340).

Fakta yang ada sering menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan. Permasalahan mengenai ketenagakerjaan ini ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Provinsi Kalimantan Timur yang angka pengangguran juga masih relatif tinggi. Untuk itu pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis, diperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan terkait peningkatan kualitas calon tenaga kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Masih adanya kesenjangan dalam penyampaian informasi lapangan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja serta kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja.
2. Lowongan pekerjaan yang terbatas atau kesenjangan antara lapangan kerja yang tersedia dengan jumlah pencari kerja.
3. Masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pencari kerja.
4. Masih rendahnya tingkat pendidikan pencari kerja

Rumusan masalah

Rumusan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja?

2. Apa saja faktor penghambat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.
2. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Efektivitas Strategi

Efektivitas strategi merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Kurniawan (2005:109) menyatakan bahwa efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Selanjutnya efektivitas menurut Sedarmayanti (2009:59) bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan efektivitas adalah tercapainya suatu usaha dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya melalui tindakan atau perbuatan yang maksimal. Jadi pada hakekatnya pengertian efektivitas memiliki kesamaan makna yaitu menitikberatkan pada tingkat keberhasilan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Thompson (dalam Oliver 2007:2) mendefinisikan strategi sebagai suatu cara untuk mencapai sebuah hasil akhir. Hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan Bennett (dalam Oliver 2007:2) menggambarkan strategi sebagai arah yang dipilih organisasi untuk diikuti untuk mencapai misinya. Selanjutnya, Makmur (2009:128) mengatakan bahwa strategi adalah suatu tindakan yang sangat berpengaruh dan sangat menentukan keberhasilan terhadap program atau kegiatan, baik yang akan maupun yang telah direncanakan oleh pihak manajemen. Dari berbagai pernyataan di atas penulis dapat memahami bahwa strategi merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang terencana dengan mengintegrasikan segala sumberdaya dan kemampuan dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, strategi dapat dijadikan suatu cara

atau langkah yang menjadi pegangan atau pedoman untuk bekerja, berupaya dan berbuat untuk mencapai suatu tujuan.

Glueck dan Jauch (dalam Akdon, 2011 : 14) menyatakan implikasi dari eksistensi strategi yaitu strategi dapat dikatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), akan tetapi strategi sendiri bukan sekedar suatu rencana. Strategi harus bersifat menyeluruh dan terpadu. Strategi dimulai dengan konsep penggunaan sumberdaya organisasi secara paling efektif dalam lingkungan yang berubah-ubah. Strategi harus dilaksanakan secara efektif, sehingga rencana strategi harus dipadukan dengan masalah operasional. Dengan kata lain, kemungkinan berhasil diperbesar oleh kombinasi perencanaan strategi yang baik dengan pelaksanaan strategi yang baik pula.

Mencermati uraian pendapat tersebut di atas, dapat diketahui bahwa efektivitas strategi adalah keberhasilan atau pencapaian tujuan akhir (sasaran) melalui pelaksanaan strategi yang melibatkan penggunaan sumberdaya organisasi dalam lingkungan yang berubah-ubah. Pendapat tersebut di atas juga menekankan bahwa keberhasilan atau efektivitas suatu strategi sangat dipengaruhi oleh perencanaan dan pelaksanaan strategi.

Peningkatan Kualitas Calon Tenaga Kerja

Menurut Mulyadi (2014:79) peningkatan kualitas tenaga kerja yang dicerminkan oleh tingkat pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Adapun kebijakan pokok dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia atau tenaga kerja menurut Mulyadi (2014:2) adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas fisik individu, meliputi jasmani, rohani, dan kejuangan (motivasi), serta kualitas kecukupan kebutuhan dasar seperti terpenuhinya gizi, sandang, perumahan dan pemukiman yang sehat.
2. Peningkatan kualitas keterampilan sumberdaya manusia yang produktif dan upaya pemerataan dan penyebarannya.
3. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia di bidang penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan lingkungan.
4. Peningkatan pranata dan penerapan hukum yang meliputi kelembagaan, operasionalnya dilaksanakan melalui berbagai program sektor pembangunan, antara lain yaitu pada sektor pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, kependudukan, tenaga kerja, dan sektor-sektor pembangunan lainnya.

Sumarsono (2003:7) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia atau untuk sanggup bekerja, yang meliputi mereka bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah, atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah sedang bekerja, sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Selanjutnya Sumarsono (2003:7) juga menjelaskan bahwa tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja.

Sehingga dari beberapa pendapat para pakar penulis dapat memahami bahwa makna dari tenaga kerja sangatlah kompleks yaitu meliputi semua orang yang mampu dan dapat melakukan pekerjaan, baik yang mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan faktor pendukung perekonomian suatu negara. Untuk memajukan perekonomian suatu negara diperlukan tenaga kerja yang berkualitas dalam suatu negara. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumberdaya manusia, kualitas sumberdaya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*skill*)
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab (Matutina, 2001:205).

Jadi, pengertian dari kualitas tenaga kerja yaitu kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumberdaya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan atau tenaga kerja.

Upaya-upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja

Notoadmodjo (2003:2-3) menyatakan bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumberdaya (*resources*), baik sumberdaya alam (*natural resources*), maupun sumberdaya manusia (*human resources*). Kedua sumberdaya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting diantara kedua sumberdaya tersebut, maka sumberdaya manusia adalah yang lebih penting.

Berdasarkan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018, Strategi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja dilakukan melalui strategi sebagai berikut :

- a. Peningkatan mutu prasarana dan sarana lembaga pelatihan (BLK, LPK dll) dan lembaga sertifikasi (Lembaga Sertifikasi Kompetensi) yang kompeten dan mampu menciptakan tenaga kerja yang berkualitas.
- b. Peningkatan kerjasama kegiatan bursa kerja, pelatihan kerja, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja dengan lembaga pelatihan kerja, perguruan tinggi, lembaga ketenagakerjaan swasta/masyarakat.

Definisi Konsepsional

Efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja merupakan keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebagai lembaga pemerintahan yang menangani masalah ketenagakerjaan dalam mencapai tujuan akhir (sasaran) melalui pelaksanaan strategi peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dari program kegiatan yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif yang diterapkan untuk menggambarkan keadaan-keadaan yang secara nyata tentang efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja, maka jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus penelitian dalam sebuah penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi, sehingga dengan pembatasan studi tersebut akan mempermudah penelitian dan dalam pengelolaan data yang kemudian menjadi sebuah kesimpulan. Adapun fokus penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja :
 - a. Peningkatan mutu prasarana dan sarana lembaga pelatihan (BLK)
 - b. Peningkatan kerjasama kegiatan bursa kerja, pelatihan kerja, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja dengan lembaga pelatihan kerja, perguruan tinggi, lembaga ketenagakerjaan swasta/masyarakat.
2. Faktor-faktor penghambat efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu sebagai berikut :

- a. *Key Informan* (Informasi Kunci) yaitu Kabid Pengembangan Tenaga Kerja, Kasi Bina Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, staf Bidang Pengembangan, staf Bidang Perencanaan pada Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur, Kepala BLK (Balai Latihan Kerja) I serta Kepala dan staf Litbang LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) Swasta.
- b. Informannya yaitu pencari kerja yang menjadi peserta pelatihan di BLK, dilakukan secara *Accidental Sampling*.

Sedangkan sumber Data Skunder dari penelitian ini adalah arsip serta dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis data yang dipeunakan dalam penelitian ini adalah metode interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:33), yaitu : pengumpulan data (*Data Collection*), kondensasi data (*Data*

Condensation), penyajian data (*Data Display*), penarikan kesimpulan (*Conclusions Drawing/Verifying*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan paragraf 2 pasal 21 Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas pokok : Melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan paragraf 3, pasal 22 Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai rencana strategis yang ditetapkan pemerintah daerah.
- b. Perencanaan, Pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pengembangan tenaga kerja.
- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan.
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.
- f. Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis transmigrasi.
- g. Penyelenggaraan urusan sekretariat.
- h. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- i. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional.
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Visi Disnakertrans Prov Kaltim adalah:

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Kompeten, Mandiri, Berdaya Saing dan Sejahtera” Sedangkan Misi adalah :

- a. Meningkatkan kompetensi, kemandirian, daya saing dan produktivitas tenaga kerja untuk pertumbuhan ekonomi dan pengurangan pengangguran
- b. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja
- c. Meningkatkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dan kawasan transmigrasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Efektivitas strategi merupakan keberhasilan atau pencapaian tujuan akhir (sasaran) melalui pelaksanaan strategi yang melibatkan penggunaan sumberdaya organisasi dalam lingkungan yang berubah-ubah, hal ini juga

menekankan bahwa keberhasilan atau efektivitas suatu strategi sangat dipengaruhi oleh perencanaan dan pelaksanaan strategi. Dengan adanya strategi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja diharapkan mampu mencetak para tenaga kerja yang berkualitas atau kompeten sehingga memiliki daya saing dan mampu berkontribusi membangun perusahaan ataupun lembaga tempat mereka bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan menjabarkan hasil dari data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

1.Peningkatan Mutu Sarana dan Prasarana Balai Latihan Kerja

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses kegiatan pelatihan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan. Sarana dan prasarana dalam proses kegiatan pelatihan mencakup antara lain yaitu fasilitas, materi pelatihan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau instruktur pelatih. sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan strategi dinas melalui BLK dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain yaitu ruangan, perlengkapan serta fasilitas yang ada di BLK. Sedangkan prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kegiatan pelatihan dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, seperti tenaga pengajar atau instruktur pelatih BLK.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengetahui bahwa dari segi sarana dan prasarana BLK yang ada untuk saat ini sudah cukup memadai, instruktur pelatih juga sudah kompeten di bidangnya namun masih kekurangan dari segi jumlah instruktur pelatih yang ada.

2. Peningkatan Kerjasama Kegiatan Bursa Kerja, Pelatihan Kerja, Perguruan Tinggi, dan Lembaga Ketenagakerjaan Swasta atau Masyarakat.

Menurut Kementerian Transmigrasi, bursa kerja adalah lembaga yang menjalankan fungsi penempatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pekerja baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan. Pasar tenaga kerja atau kegiatan bursa kerja merupakan langkah yang ideal untuk mencapai kestabilan kondisi perekonomian saat ini karena kondisi ekonomi yang tidak stabil salah satunya disebabkan oleh banyaknya pengangguran dan minimnya kesempatan kerja. Dengan lebih mengefektifkan bursa kerja, maka pengangguran dan peluang kerja dapat mencapai keseimbangan dan pertumbuhan ekonomi dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa peningkatan kerjasama kegiatan bursa kerja, pelatihan kerja, perguruan tinggi, dan lembaga ketenagakerjaan swasta atau masyarakat telah dilaksanakan sebagaimana mestinya. Tetapi masih terdapat kendala yaitu masih banyaknya lembaga pelatihan yang belum terakreditasi dengan baik, kemudian komunikasi atau

koordinasi perusahaan kepada Disnakertrans terkait informasi lowongan pekerjaan juga masih belum terlaksana dengan efektif.

3. Faktor-faktor Penghambat Efektivitas Strategi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam Meningkatkan Kualitas Calon Tenaga Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa yang menjadi faktor penghambat efektivitas pelaksanaan strategi Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Keterbatasan anggaran.
- 2) Masih kurangnya jumlah instruktur pelatih yang ada di BLK karena banyak yang sudah pensiun.
- 3) Belum semua LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) memiliki standar yang baik.
- 4) Kurangnya motivasi para calon tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan.
- 5) Kurangnya *skill* para calon tenaga kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai efektivitas strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja, maka pada bab ini dapat diambil garis besar sebagai berikut :

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja kurang berjalan secara efektif, hal ini disebabkan karena adanya berbagai kendala yang ada dalam hal pencapaian tujuan melalui pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan oleh Dinas. Oleh karena itu, keberhasilan strategi peningkatan kualitas calon tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans belum tercapai secara maksimal.
2. Pelaksanaan strategi melalui peningkatan mutu sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja belum berjalan efektif yang tampak dari masih kurangnya ketersediaan kursi dan kekurangan instruktur dari segi kuantitas.
3. Pelaksanaan strategi melalui peningkatan kerjasama yang dilakukan oleh Disnakertrans dengan lembaga ketenagakerjaan swasta ataupun perusahaan telah berjalan efektif melalui kegiatan *job fair* dan sertifikasi lembaga pelatihan kerja swasta yang dilakukan oleh Disnakertrans. Sedangkan untuk peningkatan jalinan kerjasama dengan masyarakat dilakukan dalam bentuk program kerja pelatihan kewirausahaan kepada masyarakat atau calon tenaga kerja. Peningkatan jalinan kerjasama dengan perguruan tinggi dilakukan dalam bentuk mengambil tenaga pelatih ataupun narasumber dari perguruan tinggi. Walaupun demikian upaya peningkatan kerjasama melalui kegiatan bursa kerja, pelatihan kerja, perguruan tinggi, dan lembaga ketenagakerjaan swasta atau masyarakat masih terkendala oleh masih

banyaknya lembaga pelatihan yang belum terakreditasi dengan baik, dan komunikasi atau koordinasi perusahaan kepada Disnakertrans terkait informasi lowongan pekerjaan yang masih belum terlaksana dengan efektif.

4. Faktor penghambat yang dihadapi Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja antara lain kurangnya jumlah instruktur pelatih yang ada di BLK karena banyak yang sudah pensiun, anggaran atau dana yang masih terbatas, belum semua LPK memiliki standar yang baik, masih kurangnya kerjasama atau koordinasi perusahaan kepada Dinas terkait pelaporan tenaga kerja yang diperlukan perusahaan, masih minimnya jumlah BLK yang ada di Provinsi Kalimantan Timur, minimnya *skill* yang dimiliki oleh para calon tenaga kerja bergelar Sarjana serta kurangnya motivasi para calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan.

Saran

Melihat beberapa kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja, maka adapun saran-saran yang direkomendasikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yakni sebagai berikut :

1. Melakukan pembenahan mutu sarana dan prasarana BLK yang ada dengan cara meningkatkan kuantitas dan kualitas instruktur melalui penempatan dan *upgrading* instruktur pelatih serta meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana pelatihan melalui revitalisasi BLK karena tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sangat mendukung kegiatan pelatihan dalam meningkatkan kualitas calon tenaga kerja.
2. Kerjasama dan komunikasi perusahaan dengan Disnakertrans harus lebih ditingkatkan lagi karena perlu koordinasi yang baik antara keduanya dalam bentuk informasi pasar kerja. Disnakertrans juga harus lebih menginformasikan kepada perusahaan/instansi terkait selalu harus memperbaharui info lowongan pekerjaan sehingga calon tenaga kerja yang ada dapat tersalurkan secara maksimal selain itu juga perlu meningkatkan sistem informasi pasar kerja melalui, *Job Market Fair (JMF)*, sosial media, *website*, media cetak dll, sehingga mempercepat penyebaran informasi lowongan yang tersedia.
3. Keterlibatan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan kualitas calon tenaga kerja sangat penting yaitu dalam bentuk pendanaan operasional Disnakertrans sebaiknya perlu mendapatkan perhatian yang serius.
4. Perlunya sosialisasi untuk memotivasi para calon tenaga kerja dalam mengikuti pelatihan yang ada karena dengan mengadakan penyuluhan atau sosialisai kepada masyarakat atau calon tenaga kerja akan pentingnya mengikuti pelatihan agar tenaga kerja punya keterampilan yang baik dalam dunia kerja diharapkan mereka bisa memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
5. Kualitas SDM harus Lebih ditingkatkan lagi

6. Renstra Dinas seharusnya memuat penyediaan atau rekrutment instruktur pelatih. Sehingga harus direncanakan

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2011. *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaruan :Yogyakarta.
- Makmur. 2013. *Teori Manajemen Strategik dalam pemerintahan dan pembangunan*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mulyadi, 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Miles, Mathew, B., A. Michael Huberman, dan Johny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis-Third Edition*. London. Sage Publication Ltd.
- Notoadmodjo, Sokiedjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Oliver, Sandra. 2007. *Strategi Public Relation*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Edisi Revisi. PT. Rajawali Pers. Jakarta.

Peraturan Perundangan :

- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Nomor 050/5458/SETDIS-RENPROG/DTKT tentang Rencana Strategis SKPD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2013-2018.