

EFEKTIVITAS PROGRAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATANA

Muhammad Bayu Anugrah
NPP. 30.0354

Asdaf Kota Palembang, Sumatera Selatan
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah
Email: muhammadbayuanugrah32@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Mesy Faridah Hendiyani, S.STP, MAP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the many low-quality workforce as well as a lack of understanding of labor regulations and working conditions so that the Ogan Ilir Regency Manpower and Transmigration Office established a program to improve the quality of the workforce. **Purpose:** This study aims to find out how the program to improve the quality of labor in Ogan Ilir Regency. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data collection techniques were observation of the work environment, in-depth interviews (7 informants), and documentation including data regarding the effectiveness of the program to improve the quality of manpower at the Office of Manpower and Transmigration, Ogan Ilir Regency. **Result:** The results of the study show that the effectiveness of the program to improve the quality of manpower at the Office of Manpower and Transmigration, Ogan Ilir Regency, South Sumatra Province, has been effective, but still needs to be improved. Inhibiting factors affecting the effectiveness of the workforce quality improvement program, such as: lack of budget, inadequate facilities and infrastructure. **Conclusion:** The implementation of the program to improve the quality of manpower at the Manpower and Transmigration Office of Ogan Ilir Regency has been assessed as running effectively. As for the dimensions of program objectives, the implementation of the Sub-Indicator of services is considered to be less than optimal, this is because the facilities and infrastructure are inadequate and the trainers are still high school/vocational high school graduates. This shows that the quality of the program's teaching staff is still not good. program, there is no implementation of priority monitoring for people who have participated in the program to improve the quality of the workforce. This shows that there is no priority for program participants so that they are prioritized to get jobs from the Manpower and Transmigration Office.

Keywords: Effectiveness, Program, Workforce

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada banyaknya kualitas tenaga kerja yang rendah dan juga kurangnya pemahaman peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja sehingga Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir membentuk program peningkatan kualitas tenaga kerja. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana program peningkatan kualitas tenaga

kerja di Kabupaten Ogan Ilir. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data observasi lingkungan kerja, wawancara mendalam (7 informan), dan dokumentasi meliputi data-data mengenai efektivitas program peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas program peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan sudah efektif tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas program peningkatan kualitas tenaga kerja seperti: kurangnya anggaran, sarana dan prasarana belum memadai. **Kesimpulan:** Pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja di Disnakertrans Kab Ogan Ilir sudah dinilai berjalan secara efektif. Adapun pada dimensi tujuan program, pelaksanaan Sub-Indikator pelayanannya dianggap kurang maksimal hal ini dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai dan tenaga pelatih yang masih lulusan SMA/SMK hal ini menunjukkan kualitas tenaga pendidik program yang masih kurang baik, Aspek lain terlihat pada Sub Indikator pemantauan program, belum adanya pelaksanaan monitoring prioritas masyarakat yang telah mengikuti program peningkatan kualitas tenaga kerja hal ini menunjukkan tidak adanya prioritas terhadap peserta program agar diprioritaskan mendapatkan pekerjaan dari Disnakertrans.
Kata Kunci: Efektivitas, Program, Tenaga Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah merupakan organisasi yang menjalankan kekuasaan dalam membuat dan menegakkan hukum serta peraturan yang ada pada suatu daerah. Talidzhu Ndraha (2011: 75) mengemukakan arti pemerintah dalam konsep pemerintah wilayah. Pemerintah dalam arti ini dikenal dalam negara yang menggunakan asas dekonsentrasi dan desentralisasi, contohnya Indonesia di bawah (UU Pemerintah Republik Indonesia no 5, 1974) tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Kekuasaan (urusan) pusat di daerah dikelola oleh pemerintah wilayah. Salah satu urusan pemerintahan wajib yang menjadi kewenangan daerah yaitu mengenai tenaga kerja dan pengendalian penduduk.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia, karena mencakup perihal aspek sosial dan budaya. Maka dari itu, setiap pembangunan diarahkan pada perluasan lapangan kerja, hal ini diharapkan masyarakat dapat merasakan langsung manfaat pembangunan.

Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Sumatera Selatan. Pembentukan dari kabupaten ini ditetapkan pada tanggal 7 januari 2004 oleh Menteri Dalam Negeri di Jakarta. Struktur Pemerintahan yang ada di Kabupaten Ogan Ilir dipimpin Bupati dan Wakil Bupati. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala daerah bupati dan wakil bupati dibantu sekda yang didukung 3 asisten, sekretariat DPRD, 18 dinas, 7 badan, 16 kecamatan dan 14 kelurahan. (RPJMD OganIlir, 2021-2026). komposisi penduduk di kabupaten Ogan Ilir dengan jumlah penduduk 428.108 jiwa. Dengan jumlah penduduk terbesar terdapat di Kecamatan Batu dan yang terkecil berada di Kecamatan Kandis.

Berdasarkan (BPS Kabupaten Ogan Ilir, 2023) Persentase dan jumlah tenaga kerja di Kabupaten Ogan Ilir dapat dikatakan cukup tinggi yaitu lebih dari 50 persen jumlah penduduk. Dengan jumlah penduduk yang dapat dikatakan tidak terlalu tinggi, tentunya pengelolaan pada ketenagakerjaan bisa dilakukan lebih optimal. Apabila pelaksanaan pengelolaan ketenagakerjaan telah berjalan optimal tentunya ini sebagai modal penting bagi pembangunan di Kabupaten Ogan Ilir..

Penyelenggaraan program peningkatan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Ogan Ilir yang bertanggung jawab dalam koordinasi terhadap perangkat daerah, Menyusun Rencana program ketenagakerjaan daerah. Hal ini diperlukan Untuk mencapai keberhasilan, maka tujuan dari pelaksanaannya dilakukan

dengan fungsi dan tugas dari Disnakertrans dalam hal ini sebagai Lembaga yang mengendalikan langsung dibidang ketenagakerjaan serta peraturan daerah yang mengatur mengenai tenaga kerja guna terjadinya keselarasan antara Disnakertrans dan perangkat daerah setempat.

Pembangunan ketenagakerjaan bukanlah urusan yang mudah, melainkan urusan yang melibatkan banyak pihak, aspek dan dimensi dengan sifat yang dinamis, dan kompleks. Maka dari itu penanganan ketenagakerjaan diperlukan keuletan dan kesungguhan dalam penyelenggaraannya secara selaras, terstruktur dan berkesinambungan, sehingga harapannya semua pihak senantiasa meningkatkan wawasan dan pemahaman terhadap berbagai peraturan ketenagakerjaan yang berkembang saat ini, dimana agar bisa dipedomani oleh berbagai pihak, terkhusus yang berkaitan di bidang ketenagakerjaan. (*RPJMD Ogan Ilir, 2021-2026*).

Kebijaksanaan pelatihan pencari kerja diarahkan kepada penyaluran sesuai pada pasar kerja dan dunia usaha, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih baik melalui perbaikan informasi serta pembinaan dan peningkatan keterampilan, begitu pula dengan Perlindungan Tenaga Kerja merupakan bagian kebijaksanaan ketenagakerjaan yang diperuntukan pada bagian perbaikan upah, syarat kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pertambahan jumlah penduduk dan masih terbatas lapangan pekerjaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan RPJMD Kabupaten Ogan Ilir 2021-2026 mengenai tingkat pengangguran terbuka, tingkat pengangguran di kabupaten Ogan Ilir sendiri berdasarkan data (BPS Kabupaten Ogan Ilir, 2023) adalah sebesar 27,10 persen. Dimana tingkat pengangguran tertinggi berada di rentang usia 15-19 tahun. Berkaca dari fenomena ini, pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir akan melaksanakan pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga diharapkan dapat mengurangi resiko angka pengangguran di Kabupaten Ogan ilir.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir telah memiliki program kerja yang tercantum dalam rencana strategis (Renstra) bidang ketenagakerjaan tahun 2021-2026 yaitu menciptakan tenaga kerja yang terampil agar bermanfaat mengurangi angka pengangguran warga transmigran dan masyarakat sekitarnya. Dalam pelaksanaannya sendiri masih belum berjalan secara optimal khususnya pada program pelatihan kerja. Adapun hal yang menyebabkan program pelatihan kerja yang dicanangkan dari Disnakertrans belum optimal sendiri adalah disebabkan diantaranya seperti masih rendahnya tenaga kerja yang berkualitas,rendahnya produktivitas tenaga kerja, dan juga kurangnya pemahaman peraturan ketenagakerjaan dan syarat kerja.

Pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja tentunya sangat membutuhkan tenaga ahli pada bidang tenaga kerja, hal ini diperlukan agar masyarakat yang mengikuti pelatihan tenaga kerja dapat mendapatkan ilmu mengenai tenaga kerja dengan maksimal. Percuma saja apabila masyarakat mengikuti program peningkatan kualitas namun dibimbing dengan orang yang kurang cakap pada bidang tersebut.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks program peningkatan kualitas tenaga kerja maupun pada kegiatan pemberdayaan masyarakat. Penelitian menurut (Nasrullah, 2020)dengan judul Implementasi Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sijunjung. Hasil penelitian Menunjukkan bahwa program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten sijunjung belum terimplementasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada variabel isi

kebijakan, belum mumpuninya sumber daya manusia seperti instruktur pelatihan, dan juga pada karakteristik pemimpinnnya yang cenderung hanya berupaya memperoleh pencapaian kinerja. Penelitian menurut (Sari, 2016) dengan judul Efektivita Program Peningkatan dan Produktivitas Tenaga Kerja hasil dari penelitian ini ialah Menunjukkan bahwa program peningkatan kualitas tenaga kerja sudah sesuai dengan tujuan yaitu menjadikan menjadi tenaga kerja siap pakai dan telah diterima di beberapa perusahaan untuk bekerja dan juga menjadi wirausaha. Meskipun masih ada beberapa yang sedang proses mencari pekerjaan dibuktikan dari proses monitoring melalui penerimaan laporan ataupun terjun langsung di lapangan. Penelitian yang dilakukan (Daraba & Subianto, 2018) dengan judul Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan di Kota Makassar Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa masih banyak terdapat kekurangan pada analisis kebutuhan pegawai dengan keahlian khusus dan sistem pelatihan yang belum tercapai sesuai target. Selanjutnya Inventarisasi sarana dan prasarana pada kantor yang tidak terawat.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni program peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan yang juga berbda dengan penelitian Ibnu Nasrullah (2020), Zakia Kemala Sari (2016), dan Daraba & Subianto (2018). Metode yang digunakan yaitu Deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif serta lokasi penelitian yang dilakukan di Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan teori dari Efektivitas Program (Wayan Budiani, 2007) yang menyatakan bahwa indikator efektivitas program berdasarkan dari sasaran program, sosialisasi program, tujuan program dan pemantauan program.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Efektivitas Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif, dimana penulis menganalisa secara langsung dilapangan mengenai berbagai program peningkatan kualitas tenaga kerja yang digunakan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja bagi masyarakat Kabupaten Ogan Ilir.

Penulis mengumpulkan data dengan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data observasi, penulis melakukan observasi terhadap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir serta Loka Latihan Kerja dengan memperhatikan secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari perwakilan Setda Kabupaten Ogan Ilir, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabid Pelatihan Tenaga Kerja, Kepala Bidang Syarat Kerja, Pengupahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kasubag Perencanaan, Program, Pelaporan, dan Evaluasi, Kasi Pemberdayaan perluasan tenaga kerja, dan masyarakat setempat. Pada pengumpulan data dokumentasi dengan memperoleh berbagai data yang mampu mendukung penulis dalam menyelesaikan penelitian. Adapun Analisisnya menggunakan teori oleh (Wayan Budiani, 2007) yang menyatakan bahwa indikator program peningkatan kualitas tenaga kerja berdasarkan dari ketepatan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis program peningkatan kualitas tenaga kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan pendapat (Wayan Budiani, 2007) yang menyatakan bahwa ketetapan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, dan pemantauan program. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Ketetapan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program merupakan target dari pemerintah dimana hendak dijadikan sebagai peserta pada kegiatan program peningkatan kualitas tenaga kerja. Ketepatan sasaran program dapat diartikan dengan sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Ada indikator yang akan dianalisa, yaitu penentuan kelompok sasaran, dan peningkatan *skill* dan pengetahuan.

Penetapan kelompok sasaran dari program peningkatan kualitas tenaga kerja ini adalah masyarakat Kabupaten Ogan Ilir yang secara langsung mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja dan dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir. Program peningkatan kualitas tenaga kerja sendiri diperuntukan untuk masyarakat yang sedang berada di usia produktif.

Pelaksanaan Program pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Kabupaten Ogan Ilir telah berjalan sejak tahun 2013, yang menjadi latar belakang terbentuknya program ini adalah sebagai bentuk upaya pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat yang kekurangan dari segi perekonomian dengan membantu memperoleh kompetensi pada bidang ketenagakerjaan sehingga mampu bersaing dengan berbagai kalangan masyarakat di zaman globalisasi yang segala hal memanfaatkan kecanggihan teknologi serta persaingan antara masyarakat di era seperti sekarang.

Pelatihan sebagai salah satu cara dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Pelatihan menjadi aspek dalam melihat sejauh mana tenaga kerja memiliki kompetensi. Pelatihan berguna agar tenaga kerja memiliki kompetensi yang mampu bersaing dengan orang lain baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir tetap melaksanakan proses pelatihan bagi masyarakat guna meningkatkan kompetensi dan keahlian masyarakat atau tenaga kerja. Proses pelatihan kerja yang wajib dipenuhi berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 pasal 15 yaitu tersedianya tenaga kepelatihan, adanya kurikulum sesuai tingkat pelatihan, tercukupinya sarana prasarana dan dana yang tercukupi. Saat ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir telah memenuhi hal tersebut dalam melaksanakan proses pelatihan bagi tenaga kerja.

Seperti yang telah dituliskan Ibnu Nasrullah dalam penelitiannya berjudul implementasi program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sijunjung menegaskan bahwa program pelatihan kerja di daerah peneliti tidak hanya berfokus pada pencapaian dari jumlah persentase tenaga kerja yang dilatih, melainkan juga dari tujuan program kerja yang tercapai (Ibni, Nasrullah (2020)).

Tabel 4.5

Data Pencari Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2022

| NO | BULAN | SD | | SMP | | SMA/ SMK | | D3 | | S1/S2 | | JUMLAH | | |
|----|---------|----|---|-----|---|----------|----|----|----|-------|----|--------|----|-----|
| | | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L | P | L+P |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1. | Januari | 1 | 0 | 0 | 0 | 32 | 22 | 0 | 1 | 4 | 1 | 37 | 24 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| 2. | Februari | 0 | 0 | 3 | 0 | 47 | 20 | 1 | 0 | 2 | 6 | 53 | 26 | 79 |
| 3. | Maret | 0 | 0 | 3 | 0 | 29 | 7 | 1 | 0 | 4 | 3 | 37 | 11 | 48 |
| 4. | April | 0 | 0 | 2 | 2 | 20 | 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 48 | 74 |
| 5. | Mei | 0 | 1 | 3 | 5 | 86 | 101 | 2 | 2 | 14 | 9 | 105 | 118 | 123 |
| 6. | Juni | 0 | 0 | 2 | 14 | 59 | 97 | 3 | 2 | 3 | 3 | 67 | 115 | 182 |
| 7. | Juli | 0 | 0 | 5 | 12 | 82 | 57 | 2 | 1 | 0 | 1 | 89 | 71 | 160 |
| 8. | Agustus | 1 | 0 | 1 | 3 | 45 | 32 | 0 | 1 | 0 | 4 | 47 | 40 | 87 |
| 9. | September | 0 | 0 | 2 | 5 | 41 | 35 | 1 | 1 | 0 | 2 | 44 | 43 | 87 |
| 10. | Oktober | 2 | 0 | 3 | 14 | 38 | 57 | 2 | 0 | 0 | 4 | 45 | 75 | 120 |
| 11. | November | 1 | 0 | 2 | 1 | 41 | 39 | 1 | 1 | 0 | 3 | 45 | 44 | 89 |
| 12. | Desember | 0 | 5 | 3 | 16 | 28 | 28 | 2 | 0 | 4 | 4 | 33 | 53 | 86 |
| Jumlah | | 5 | 6 | 29 | 57 | 546 | 537 | 17 | 10 | 31 | 42 | 628 | 668 | 1296 |

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir,2023.)

Berdasarkan data diatas terdapat 1296 orang pencari kerja yang mendaftarkan dirinya di Dinas Tenaga Kerja guna memperoleh informasi pekerjaan yang tersedia. Dinas Tenaga Kerja bertugas memberikan bantuan kepada setiap masyarakat yang mendaftarkan dirinya sebagai pencari kerja untuk kemudian menawarkan berbagai jenis pekerjaan yang tersedia di Kabupaten Ogan Ilir dari berbagai perusahaan, dimana sebelum ditempatkan pada suatu perusahaan biasanya para calon pekerj mendapatkan pelatihan terlebih dahulu oleh vendor. Data tersebut menggambarkan bahwa banyaknya pencari kerja yang berlatar belakang lulusan SMA dan SMK berjumlah 1083 orang dimana jenjang terakhir dari wajib belajar 12 Tahun yang kemudian siap untuk memperoleh pekerjaan di dunia nyata.

3.2. Sosialisasi Program

Sosialisasi program merupakan sebuah kemampuan penyelenggaraan program untuk melakukan sosialisasi agar informasinya terkait pelaksanaan program dapat tersampaikan dengan baik kepada sasaran program.

Program peningkatan kualitas tenaga kerja melalui proses pelatihan maupun penempatan berdasarkan kompetensi yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir dalam rangka mensukseskan Kabupaten Ogan Ilir Ogan Ilir Bangkit Menuju Masyarakat Lebih Sejahtera dan Berkualitas Berlandaskan Iman, Taqwa, Moral dan Etika. Program dilaksanakan setiap tahun dan dibuka unuk semua kalangan masyarakat yang mendaftarkan dirinya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir tanpa dipungut biaya dengan membawa berbagai persyaratan dan melewati beberapa tes seleksi.

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir sebelum melaksanakan sebuah pelatihan bidang ketenagakerjaan tentu saja melakukan berbagai persiapan mulai dari planning hingga ke *Action* atau pelaksanaan pelatihan tersebut. Pelatihan biasanya diumumkan kepada masyarakat umum secara *offline* dan *online*, *offline* melalui banner atau spanduk yang dipasang di depan kantor Dinas Tenaga Kerja sedangkan secara *online* melalui media elektronik baik koran maupun website resmi Dinas. Program Pelatihan yang diadakan oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi ini biasanya setiap tahunnya dilaksanakan baik bagi laki-laki maupun perempuan biasanya 3 bidang kejuruan yang dilaksanakan setiap tahunnya merekrut 30 sampai 50 masyarakat yang terpilih untuk mengikuti berbagai pelatihan bidang kejuruan yang membuka formasi pelatihan.

Pelatihan merupakan proses membentuk seseorang dari yang belum memiliki keterampilan, menjadi memiliki suatu keterampilan. Pelaksanaan sosialisasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Ogan Ilir per tahun anggaran 2022 dibuka untuk umum secara *online* melalui *website*. Proses pelatihan kerja yang wajib dipenuhi berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 pasal 15 yaitu tersedianya tenaga kepelatihan, adanya kurikulum sesuai tingkat pelatihan, tercukupinya sarana dan

prasarana dan dana yang tercukupi. Saat ini Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir telah memenuhi hal tersebut dalam pelaksanaan pelatihan bagi tenaga kerja meskipun sarpras masih dianggap kurang mumpuni.

Program peningkatan kualitas tenaga kerja di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan pelaksanaan program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dimana mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Tabel 4.7

Data Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi di LLK Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir

| No | Kejuruan | Target Latihan Per Tahun Anggaran | | | | | Realisasi Lulus | |
|------------|----------------------|-----------------------------------|-----|--------------|-----|-----|-----------------|-----|
| | | Jumlah | | Jumlah Siswa | | | L | P |
| | | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Tahun 2021 | | | | | | | | |
| 1. | Mekanik Sepeda Motor | 95 JP | 12 | 10 | - | 10 | - | 10 |
| 2. | Menjahit | 95 JP | 10 | - | 10 | 10 | 10 | 0 |
| 3. | Tata Rias | 95 JP | 10 | - | 10 | 10 | 10 | 0 |
| Jumlah | | | | | | | | |
| Tahun 2022 | | | | | | | | |
| 1. | Menjahit | 96 JP | 20 | - | 20 | 20 | 20 | - |
| 2. | Tata Rias | 96 JP | 20 | 2 | 18 | 20 | 2 | 18 |
| 3. | Bahasa Jepang | 96 JP | 10 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 |
| Jumlah | | | | | | | | |

(Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Ogan Ilir)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan di tahun 2022 sendiri tersedia 3 formasi kejuruan untuk peserta sebanyak 10-20 orang kejuruan. Hal ini menunjukkan program pelatihan mengalami sedikit peningkatan yang ditetapkan oleh Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir. Pada proses sosialisasi program yang dilaksanakan Disnakertrans disasarkan kepada masyarakat produktif yang belum memiliki pekerjaan dan kompetensi agar bisa dilatih supaya kelak diharapkan memiliki kompetensi dan pekerjaan

3.3. Tujuan Program

Tujuan program dapat diartikan sebagai kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengukur keberhasilan program peningkatan kualitas tenaga kerja, pengukurannya dapat dilakukan dengan mengukur kualitas tenaga kerja yang dihasilkan dari program peningkatan kualitas tenaga kerja. Penulis menggunakan 2 indikator yang dianggap relevan yang relevan mendukung keberhasilan dari kualitas tenaga kerja, sebagai berikut:

A. Kualitas Pelayanan Yang Baik

Suatu program dikatakan dapat memenuhi standar apabila memiliki pelayan yang baik dalam pelaksanaan program tersebut. Program peningkatan kualitas tenaga kerja sendiri dalam melaksanakan pelayanan

4.8 Tabel

**Sarana dan Prasarana
Loka Latihan Kerja Disnakertrans**

| No. | Nama Sarana / Ruang | Luas (m2) | Prasarana / Alat / Perlengkapan yg dimiliki | | Kondisi |
|-----|---------------------|-------------------|---|-----------------|-------------|
| | | | Nama | Jumlah / Satuan | |
| 1. | UPTD LLK Ogan Ilir | 300 M (60 X 50) M | - Bengkel Automotive | - | Kurang Baik |
| | | | - Bengkel Menjahit | - | Kurang Baik |
| | | | - Bengkel Operator Komputer | - | Kurang Baik |
| | | | - Bengkel Teknologi Mekanik | - | Kurang Baik |
| | | | - Bengkel Las Listrik | - | Kurang Baik |
| | | | - Bengkel Tata Rias | - | Kurang Baik |

(Sumber: LKJIP Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir tahun 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.8 mengenai sarana dan prasarana yang ada di Disnakertrans Kabupaten Ogan ilir, dapat dilihat sarana dan prasarana yang ada di LLK sendiri masih dinyatakan kurang baik hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan Disnakertrans dalam bentuk pelayanan mengenai Sarana prasarana sendiri masih kurang maksimal.

B. Hasil Yang Ingin Dicapai Dalam Program

Kemampuan tenaga kerja menjadi ukuran dalam mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga perusahaan atau organisasi dapat menjadi produktif dan maju berkembang. Tidak hanya manfaat bagi perusahaan tentu juga menjadi manfaat bagi tenaga kerja itu sendiri dimana secara langsung kemampuan yang dimilikinya akan meningkat apabila tenaga kerja tersebut mengasah dan mengembangkan kemampuannya. Kemampuan tenaga kerja dinilai dari bagaimana tenaga kerja tersebut mampu menghadapi masa krisis dan berbagai tekanan dalam pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan menjadi bekal tenaga kerja dalam menghadapi berbagai situasi dalam pekerjaan.

Selain dari kemampuan sendiri.

Selain dari kemampuan, Hasil merupakan suatu pencapaian dari beragam proses panjang yang telah dilalui. Hasil yang maksimal merupakan indikator keberhasilan tercapainya peningkatan kualitas tenaga kerja. ketepatan waktu tenaga kerja baik yang sudah bekerja ataupun yang masih melaksanakan pelatihan di Kabupaten Ogan Ilir dikategorikan berhasil dengan adanya laporan dan respon yang cukup baik dari berbagai perusahaan yang telah menerima tenaga kerja yang disalurkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir. Meskipun memang masih ada beberapa orang yang kualitas kerja dan kedisiplinan dirasakan masih kurang. Indikator tujuan program peningkatan kualitas tenaga kerja selanjutnya adalah pengembangan diri dimana meningkatnya skill atau kemampuan yang ada pada tenaga kerja dengan melalui berbagai proses baik pendidikan maupun pelatihan. Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 11 menjelaskan bahwa pengembangan diri tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus melakukan pelayanan dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Hal tersebut tertuang dalam pasal 2 ayat 2 dimana menjadi urusan wajib pemerintahan non pelayanan dasar salah

satunya tenaga kerja. Indikator keberhasilan tujuan program peningkatan kualitas tenaga kerja yaitu dari efisiensi waktu dan tugas yang diselesaikan oleh tenaga kerja. UU Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah membahas mengenai peran pemerintah daerah dalam urusan wajib pemerintah non pelayanan dasar yaitu tenaga kerja. Berdasarkan Penelitian dari penulis menyimpulkan bahwa efisiensi dari tenaga kerja tetap menjadi perhatian dari Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Efisiensi tenaga kerja mulai dari pelaksanaan tugas kerja yang dilakukan dengan baik dan tepat waktu hingga bagaimana cara tenaga kerja mengatur waktu yang mereka miliki telah diajarkan dari saat mereka mengikuti pelatihan.

3.4 Pemantauan Program

Pemantauan program dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai sebuah bentuk perhatian kepada sasaran program. Untuk mengetahui kegiatan pengawasan terhadap program peningkatan kualitas tenaga kerja peneliti melakukan kegiatan wawancara dan observasi dengan beberapa pegawai di Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir. Dari beberapa wawancara dan observasi yang penulis lakukan kegiatan program peningkatan kualitas tenaga dalam hal melakukan pengawasan terhadap masyarakat yang telah melaksanakan kegiatan pelatihan sendiri belum adanya kegiatan monitoring yang dilakukan pihak Disnakertrans, apakah masyarakat yang telah melaksanakan pelatihan telah mendapatkan pekerjaan yang didapat sesuai dengan kompetensinya.

Evaluasi yang dilakukan untuk melihat Langkah-langkah yang dilakukan untuk menindaklanjuti kendala-kendala yang ada pada program peningkatan kualitas tenaga kerja. Dari beberapa wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahawa evaluasi yang dilakukan pihak Disnakertrans sendiri dilakukan dengan baik, meski terdapat kendala didalam pelaksanaannya tetapi Disnakertrans telah melaksanakan Langkah-lang dalam mengatasi hal tersebut dengan baik.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas tenaga kerja di Disnakertrans masih terdapat kendala kendala dimana program yang terlaksana, jumlah peserta mengalami penurunan kuantitas dari peserta pelatihan diakibatkan dari adanya pemangkasan dana yang diberikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal tersebut dilakukan pemangkasan dana karena adanya pandemi Covid-19 yang terjadi di Kabupaten Ogan Ilir, selanjutnya sarana dan prasarana yang belum memadai dalam penunjang pelatihan merupakan faktor penghambat dalam efektivitas program peningkatan kualitas tenaga kerja. Pada pelaksanaan program pelatihan diperlukan adanya sarana dan prasarana penunjang berbagai program kejuruan dalam pelatihan yang ada seperti tata rias, otomotif, menjahit, dan kursus Bahasa Jepang. Selain dari dua hal tersebut, inovasi yang dibutuhkan dalam setiap program yang dibuat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir merupakan suatu tuntutan yang harus dilakukan oleh Dinas. Hal tersebut akibat karena program pelatihan yang dibuat selalu monoton atau itu-itu saja.

IV. KESIMPULAN

Efektivitas Program peningkatan kualitas tenaga kerja di Disnakertrans Kab Ogan Ilir Pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja di Disnakertrans Kab Ogan Ilir sudah dinilai berjalan secara efektif. pada dimensi tujuan program sendiri dalam pelaksanaan Sub-Indikator pelayanannya dianggap masih kurang maksimal hal ini dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai dan tenaga pelatih yang masih lulusan SMA/SMK hal ini menunjukkan kualitas tenaga pendidik program yang masih kurang baik, Aspek lain terlihat pada Sub Indikator pemantauan program, belum adanya pelaksanaan monitoring prioritas masyarakat yang telah mengikuti program peningkatan kualitas

tenaga kerja hal ini menunjukkan tidak adanya prioritas terhadap peserta program agar diprioritaskan mendapatkan pekerjaan dari Disnakertrans.. Pada pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja, masih terdapat beberapa hambatan didalamnya, berikut faktor penghambat dalam peningkatan kualitas tenaga kerja Kabupaten Ogan Ilir yaitu kurangnya anggaran dana kegiatan pelatihan tenaga kerja, sarana dan prasarana yang belum memadai dalam penunjang, kurangnya inovasi dalam pembuatan program pelatihan. Upaya yang dilakukan masih sebatas pemberian program pelatihan kejuruan secara umum, pelaksanaan program penempatan tenaga kerja dimana pelaksanaan program penempatan kerja menggunakan vendor (pihak ketiga) dalam pelaksanaannya, evaluasi program setiap tahunnya dan pengajuan tambahan anggaran kepada Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian serta penelitian ini tidak dapat memperoleh data observasi dengan datang langsung melihat program pelatihan di Loka Latihan Kerja (LLK)

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program peningkatan kualitas tenaga kerja di Disnakertrans Kabupaten Ogan Ilir untuk menemukan hasil yang mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- BPS Kabupaten Ogan Ilir. (2023). *Ogan Ilir Dalam Angka 2021*. <https://oganilirkab.bps.go.id/>
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7–18. <https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/6491>
- Ilir, P. K. O. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 Pemerintahan Daerah Kabupaten Ogan Ilir*.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan, 1*.
- Kemnakertrans RI. (2008). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 tahun 2014. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, VII(8)*, 1–69. <https://indolabourdatabase.files.wordpress.com/2018/03/permenaker-no-8-tahun-2010-tentang-apd.pdf>
- Nasrullah, I. (2020). *Implementasi Program Peningkatan*. 65–92.
- Pemerintah Pusat. (2014). *UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. 85(1), 2071–2079.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1974). UU No.5 tahun 1974 tentang Pemerintahan Daerah.
- Sari, Z. K. (2016). *Efektivitas Program Peningkatan Kualitas dan produktiviitas Tenaga Kerja Di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta*. 147(March), 11–40.
- Transmigrasi, D. T. K. dan, & Ilir, K. O. (2021). *Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021-2026*. 0711.
- Wayan Budiani, N. (2007). Ide Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *INPUT : Jurnal Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 49–57.