
THE IMPLEMENTATION OF TRAINING PROGRAMS IN THE SURABAYA LABOR DEPARTEMENT *PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA*

Ahmad Riyadh U.B.
Yunita Fauzia

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

The village apparatus is a part of administrator of the village. They have an important role in realizing the progress of the nation through the village. This study described three competencies (basic, management, and technical) that were possessed by village apparatus, their performance, and the influence of these competencies towards performance of the village apparatus in providing village administrative services in Sidoarjo Regency. This quantitative research was conducted with the sample of 147 respondents from the village apparatus. Through simple random sampling technique, the data was collected by questionnaire distribution and interviews. After collecting and coding, the data were analyzed by frequency distribution and multiple linear regression based on SPSS 20. The results showed that basic competencies, management abilities, technical skills, and performance of village apparatus in Sidoarjo Regency were included poor category. Second, basic competencies, management abilities, and technical skills had an influence on the performance of village apparatus. The novelty of this research was that human resources who had good job competencies were able to show quality performance characteristics. The higher competency was possessed by an individual, the higher the quality of one's performance.

PENDAHULUAN

Jalannya pembangunan di suatu negara tidak terlepas dari bantuan aktif melalui sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia aktif sebagai penggerak dalam melakukan kegiatan untuk membantu jalannya pembangunan di suatu negara agar sesuai dengan tujuan. Indonesia merupakan negara yang padat akan penduduk, namun Indonesia juga memiliki masalah dalam hal pengangguran dikarenakan meningkatnya angkatan kerja tiap tahunnya. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh minimnya sumber daya manusia yang kompeten. Pada permasalahan tersebut Pemerintah Indonesia membuat kebijakan untuk mengaturnya dengan dikeluarkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan [1](#) yang dimana dalam Undang-undang tersebut diatur mengenai tenaga kerja serta adanya kebijakan program pelatihan kerja. Dalam hal ini manusia merupakan makhluk hidup yang memiliki berbagai kemampuan yang dapat dikembangkan. Dengan adanya pelatihan maka kemampuan manusia dapat lebih dikembangkan dengan baik melalui adanya pendidikan dan pengalaman agar lebih siap untuk kedepannya karena mempunyai bekal yang dapat digunakan. Dalam hal ini dengan adanya pengalaman dapat menambah nilai positif untuk kedepannya. Pengalaman bisa didapatkan dengan adanya interaksi manusia dengan lingkungannya, baik itu secara fisik maupun dalam lingkungan sosialnya. Pada pelatihan dapat menambah pengetahuan dengan adanya pendidikan yang terapan.

Salah satu Kota yang menerapkan program pelatihan kerja tersebut adalah Kota Surabaya. Mengingat Kota Surabaya merupakan Kota yang padat penduduk menduduki peringkat ke dua setelah Kota Jakarta. Dalam hal ini Pemerintah Kota Surabaya membuat kebijakan dengan pengaturan tugas di setiap bidangnya dalam mengatur pelaksanaan pelatihan kerja ini yaitu dengan dibuat melalui Peraturan Walikota Surabaya No.54 Tahun 2016 tentang Kedudukan,

Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kota Surabaya ². Seperti yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya dalam pelaksanaannya ada ukuran keberhasilan yaitu dengan tercapainya jumlah sumber daya manusia yang kompeten. Untuk mengetahui jumlah peserta dapat dilihat dari tahun 2018-2019:

Table 1. Jumlah Peserta Kompeten Pelatihan Kerja Tahun 2018-2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah peserta serta jumlah yang kompeten mengalami peningkatan tiap tahunnya, namun mengingat adanya target yang harus dicapai sehingga tiap tahun antara target dengan tercapainya jumlah peserta belum maksimal sepenuhnya tercapai. Maka dari itu diperlukan adanya perencanaan jangka panjang dalam pelaksanaan program pelatihan kerja agar berjalan sesuai rencana dan dapat mencapai target yang diinginkan. Namun dalam pelaksanaannya

Dalam Peraturan Walikota tersebut diatur sedemikian dengan detail mengenai perencanaan program pelatihan kerja serta pembagian tugas tiap bidangnya agar sesuai dengan tujuan dan rencana. Pada pelaksanaannya Pemerintah Kota Surabaya dengan dibantu melalui Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya membuat program pelatihan kerja yang terdiri dari beberapa jenis pelatihan. Pelatihan kerja bertujuan untuk membantu orang lain dalam mendapatkan skill serta pengetahuan dalam bidang tertentu ³. Dalam mencapai tujuan kebijakan program pelatihan kerja mempunyai target atau ukuran keberhasilan agar sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

Selain itu dikarenakan adanya globalisasi menyebabkan terjadinya persaingan yang tinggi dalam bidang ketenagakerjaan terutama kualitas tenaga kerja, yang dimana harus dapat memenuhi standar akan kebutuhan serta permintaan dalam dunia kerja baik usaha maupun industry. Maka dari perlu adanya pelatihan guna mencetak sumber daya manusia yang sesuai untuk dapat memenuhi kebutuhan dalam dunia kerja. Pelatihan juga sebagai pendidikan dalam menghasilkan sumber daya yang baik serta siap untuk kedepannya. Yang dimana pelatihan termasuk salah satu jenis pendidikan non formal. Saat ini banyak orang yang melalui lembaga memanfaatkan pelatihan dalam membantu untuk memudahkan melaksanakan kebutuhan hidupnya. Pada hakikatnya pelatihan merupakan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku dalam hal ini yaitu pengetahuan, skill dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan ⁴.

Secara operasional pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk memberi bantuan kepada calon tenaga kerja oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas dalam suatu organisasi ⁵. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dalam hal ini setiap Pemerintah Daerah memiliki perencanaan dalam pelaksanaannya untuk terus dikembangkan lagi. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka dapat membantu jalannya pembangunan nasional menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif dengan jenis kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mencari data terkait penerapan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan serta juga menginterpretasikan data yang tersedia, penelitian deskriptif minim pada usaha dalam menangkap masalah yang ada sehingga bersifat mengungkapkan fakta [6](#). Penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk menyelidiki, menemukan serta menggambarkan dan menjelaskan kualitas dari pengaruh sosial yang tidak bisa dijelaskan, diukur, atau digambarkan dengan pendekatan penelitian lain [7](#). Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan analisis data [8](#). Teknik penentuan informan menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling. Kunci informan dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja. Teknik penganalisisan data menggunakan model dan Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan [9](#).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu kebijakan akan dapat berjalan dengan baik apabila sesuai dengan apa yang menjadi tujuan awal. Adanya kebijakan bermula dari perencanaan yang akan menjadi tata dalam pelaksanaannya agar berjalan lancar dan sesuai dengan rencana.

Pelaksanaan pelatihan kerja dimulai dari pendaftaran peserta kemudian kelengkapan dalam administrasi, lalu dilakukan tes minat bakat untuk mengetahui potensi lebih mengacu pada jenis pelatihan apa, yang kemudian selanjutnya akan ditentukan untuk lolos tidaknya mengikuti pelatihan kerja kedepannya. Berikut merupakan penjabaran dari pelaksanaan program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya:

Pelaksanaan Program

pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya adalah dari pihak lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) yang sudah terikat kontrak kerjasama dengan pihak Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dalam pelaksanaannya membutuhkan dana, yang dimana anggaran dana yang dibutuhkan dalam proses pelaksanaan program pelatihan kerja sepenuhnya berasal dari Pemerintah Kota Surabaya. Terdapat enam jenis pelatihan yang dilaksanakan yaitu yang terdiri dari pelatihan bidang pariwisata, pelatihan bidang teknologi informasi, pelatihan bidang perkantoran, pelatihan bidang industry, pelatihan bidang jasa, dan pelatihan bidang otomotif. Yang terdiri dengan berbagai jenis macam sesuai dengan bidangnya.

Sasaran Program

Berlaku untuk seluruh masyarakat KTP Surabaya dengan pendidikan minimal SLTA/ sederajat dan usia antara 18-35 tahun. Tidak harus memiliki pengalaman kerja, tapi dengan status pencari kerja sehingga mengikuti pelatihan dengan tidak boleh sedang bekerja. Dalam pelaksanaan pembelajarannya menyesuaikan dengan kebutuhan jenis pelatihan. Waktu proses pelatihannya dilakukan seperti jam sekolah pada umumnya dengan hari yang menyesuaikan kebutuhan pelatihan, ada yang satu minggu sampai satu bulan. Metode yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan jenis pelatihan masing-masing. Ada yang menggunakan alat praktek sebagai media pembelajaran.

Evaluasi Program

Dilakukan pada akhir keseluruhan pelaksanaan program pelatihan, yang bertujuan untuk mengetahui capaian keefektifan berjalannya pelatihan kerja yang sudah dilaksanakan. Pelaksana

evaluasi adalah pihak Dinas terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan teknik rapat dengan pihak lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS) dengan menyerahkan bukti laporan harian selama pelaksanaan pelatihan kerja.

Pelaksanaan program pelatihan kerja dapat dianalisis dengan menggunakan teori implementasi menurut Van Mater dan Van Horn yang terdiri 6 indikator, sebagai berikut:

Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Adanya suatu kebijakan dapat dilihat berhasil atau tidaknya dari acuan ukuran yang sudah ditentukan. Dalam hal ini ukuran keberhasilan dilihat berdasarkan tercapainya dalam peningkatan jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten. Dengan adanya ukuran dan tujuan kebijakan maka dapat memudahkan jalannya implementasi kebijakan menjadi lebih efektif dalam pelaksanaannya dengan menyesuaikan kondisi sosio-kultur yang ada pada lingkungan tersebut.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa tujuan dari adanya program ini sudah sangat jelas yang dimana adalah untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktivitas dan kesejahteraan pencari kerja.

Sumber Daya

Pelaksanaan suatu implementasi kebijakan tidak terlepas dari adanya dukungan eksternal guna membantu dalam keberhasilan jalannya program kebijakan yang sudah direncanakan. Dapat dilihat terdapat beberapa dukungan sumber daya yang membantu pelaksanaan program pelatihan kerja ini. Dalam segi sumber daya manusia dapat diketahui bahwa program ini mendapat dukungan dari pihak lain yaitu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang dimana sebagai pelaksana di tempatnya serta pihak dari lembaga lain dalam keefektifan jalannya. Selain itu, pelaksanaan program pelatihan tidak lepas dari dana yang dimana membantu dalam penyediaan kebutuhan pelatihan kerja. Diketahui bahwa dari segi sumber daya finansial untuk pengadaan dana semuanya berasal dari Pemerintah Kota Surabaya.

Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan kerja pasti membutuhkan peralatan serta fasilitas yang memadai untuk kelengkapan kebutuhan pelaksanaannya. Hal ini tidak terlepas dari kebutuhan akan kelengkapan sarana dan prasarana yang memadai, yang dimana disediakan pihak LPKS selaku pelaksanaannya namun sesuai dengan standar yang sudah disetujui oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pelatihan kerja juga membutuhkan pengadaan waktu yang sesuai. Kebutuhan waktu pelaksanaan pelatihan kerja sudah disesuaikan dengan tingkat atau jenis pelatihan kerja masing-masing.

Karakteristik Agen Pelaksana

Pelaksanaan pelatihan kerja tidak terlepas dari peran pelaksana dalam menjalankannya. Pihak Dinas dalam hal ini berperan sebagai fasilitator serta tangan kanan Pemerintah Kota Surabaya dalam menyalurkannya ke pihak swasta yang menjalankan pelatihan kerjanya. Dalam pelaksanaannya juga tidak terlepas dari adanya SOP yang berlaku dan sudah disesuaikan. Apabila ada pelanggaran yang terjadi, maka akan ada sanksi yang diberlakukan oleh pihak Dinas kepada pihak swasta berupa tidak diperpanjangnya kontrak kerjasama.

Sikap atau Kecenderungan Para Pelaksana

Jalannya pelaksanaan program pelatihan kerja tidak lepas dari campur tangan beberapa pihak. Dalam hal ini perlu adanya pemahaman dari para pelaksana mengenai program pelatihan kerja agar mengerti akan tugasnya. Dapat dilihat bahwa pemahaman para pelaksana yang terlibat yaitu pihak Dinas maupun swasta serta lembaga lain sudah sesuai dan mengetahui akan tanggung

jawabnya sesuai dengan batasannya masing-masing.

Lancarnya pelaksanaan program pelatihan kerja juga tidak terlepas dari respon baik yang didapat oleh pihak yang bersangkutan. Pada pelaksanaan pelatihan kerja ini dapat diketahui bahwa mendapat respon baik pada sekitar yang bersangkutan dalam mendukung pelaksanaannya.

Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana

Dalam sebuah pelaksanaan program pelatihan kerja pasti adanya kerjasama yang terikat dengan pihak lain. Dalam hal ini perlu adanya koordinasi yang baik. Dapat diketahui bahwa koordinasi yang terjalin antara pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya maupun dengan pihak LPKS dan lembaga lain sudah berjalan dengan baik. Dengan adanya laporan harian yang disampaikan serta perwakilan pihak Dinas dalam pengawasan jalannya pelatihan kerja dan adanya forum untuk membahas program pelatihan kerja ini.

Berhasilnya suatu program juga perlu dengan adanya respon baik dari lingkungan sekitar. Salah satunya yang dilihat dari program ini adalah adanya sosialisasi yang dilakukan melalui sosial media dalam penyampaiannya maupun perwakilan di setiap kecamatan untuk informasinya. Namun memang belum maksimalnya dengan merata mengenai sosialisasi yang dilakukan selama ini sehingga banyak masyarakat yang belum mengetahui adanya program pelatihan kerja ini.

Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik

Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja juga tidak terlepas dari lingkungan eksternal yaitu ekonomi, sosial dan politik. Dari segi ekonomi dapat diketahui bahwa kondisi perekonomian di Surabaya ini sudah cukup baik dalam membantu jalannya program pelatihan kerja ini untuk memenuhi kebutuhannya. Dari segi sosial dapat diketahui bahwa masyarakat Surabaya sudah responsif dengan adanya program pelatihan kerja ini namun memang belum menyeluruh. Dari segi politik, dapat diketahui bahwa pelatihan kerja ini sudah mendapat perlindungan hukum mengingat merupakan kebijakan dari Pemerintah Pusat sehingga harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

KESIMPULAN

Adanya sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam jalannya pembangunan di suatu negara. Sumber daya manusia yang sangat berperan aktif serta berpengaruh untuk kemajuan pembangun di suatu negara adalah yang berkompeten. Karena yang berkompeten sudah dapat memahami serta menguasai tanggung jawabnya dan dapat memenuhi kebutuhan dengan baik. Adanya program pelatihan kerja bertujuan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkompeten agar dapat menjalankan kebutuhan sesuai dengan tanggung jawab secara baik dan maksimal. Maka dari itu Pemerintah Indonesia membuat kebijakan melalui undang-undang ketenagakerjaan, yang diikuti oleh seluruh Pemerintah Kota/Daerah di Indonesia untuk melaksanakan program pelatihan kerja dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Semua kriteria pelatihan kerja sudah sesuai dengan indikator dalam implementasi Van Mater dan Van Horn namun ada indikator yang belum maksimal sepenuhnya dalam pelaksanaan pelatihan kerja.

Dalam pelaksanaannya lebih maksimal serta merata untuk penyampaian informasi melalui sosialisasi ke wilayah publik atau masyarakat. Memaksimalkan proses pelatihan baik dari alat praktek juga tenaga pengajarnya agar lebih baik dan tercapai tujuan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

PENDANAAN

Pendanaan publikasi dari hasil penelitian menggunakan dana pribadi penulis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungannya sehingga hasil penelitian ini dapat dipublikasikan di Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik (JKMP).

References

1. (2003). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. (2016). Peraturan Walikota Surabaya Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi (Surabaya: Dinas Komunikasi dan Informatika).
3. Hamalik, O. (2001). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Ter- padu (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
4. Huberman, M. D. (1992). Analisa Data Kualitatif Terjema- han Tjejep Rohidi, and others (ed.) (Jakarta: Universitas Indonesia Press).
5. Marzuki, M. S. (1992). Strategi dan Model Pelatihan, and oth- ers (ed.) (Malang: IKIP).
6. Nawawi, H. (2007). Metode Penelitian Bidang Sosial (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press).
7. Robinson (1981). Child Development (New York: Holt Rein- hart).
8. Saryono (2010). Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta).
9. Sugiyono (2014). Memahami Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta).