

Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pembukaan Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Medan

Sucita Alfiani¹ dan Zuhrial M. Nawawi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Islam dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Sucitaalfiani1220@gmail.com, zuhrial.nawawi@uinsu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to review the policies of the Department of Manpower in opening and expanding job opportunities in the city of Medan. The purpose of job training is to increase productivity, quality, support HR planning so that it can trigger the expansion of job opportunities. The research method uses a qualitative method with a descriptive analysis approach. The results of the study indicate that the policy on training and expansion of the workforce is contained in the policy for the Implementation of Domestic Apprenticeship Activities. Through training policies in the form of internships, workers can experience firsthand how tight and tight competition is in the world of work and productivity in it.

Keywords: Policy, Job Training, Job Opportunities

ABSTRAK

Penelitian bertujuan meninjau kebijakan Dinas Tenaga Kerja dalam pembukaan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Medan. Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM agar mampu menjadi pemicu perluasan kesempatan kerja. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan dan perluasan tenaga kerja tertuang dalam kebijakan Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri. Melalui kebijakan pelatihan dalam bentuk magang, tenaga kerja dapat mampu merasakan secara langsung bagaimana ketat dan eratnya persaingan dunia kerja dan produktivitas di dalamnya.

Kata Kunci: Kebijakan, Pelatihan kerja, Kesempatan kerja

PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya dinegara yang sedang berkembang. Hal ini dikarenakan perekonomian negara berkembang belum begitu maju, sehingga elemen-elemen perekonomiannya belum matang sempurna. Oleh karena, masih banyak penduduk Indonesia yang sejatinya merupakan tenaga kerja, tetapi belum terserap di lapangan pekerjaan.

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Sebagai salah satu negara dengan populasi

terbanyak di dunia, Indonesia memiliki kekayaan dan potensi tenaga kerja yang tidak main-main (Ishak, 2018).

Namun demikian, potensi ini nyatanya tidak bisa benar-benar dimanfaatkan dengan baik dan dikelola secara efektif. Hal ini tidak terlepas dari rendahnya keterampilan tenaga kerja Indonesia. Keterampilan adalah pola kegiatan yang bertujuan, yang memerlukan manipulasi dan koordinasi informasi yang dipelajari. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Istilah terampil juga diartikan sebagai suatu perbuatan atau tugas, dan sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran. Sedangkan keterampilan kerja adalah keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja, maka akan semakin terbuka pulalah kesempatan kerja bagi tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan di masyarakat. Kebutuhan akan tenaga kerja disebut sebagai kesempatan kerja. Definisi dari kesempatan kerja merupakan tersedianya lapangan kerja bagi angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan. Oleh karena itu, dari sekian banyak angkatan kerja ada penduduk yang tidak bekerja atau disebut sebagai pengangguran.

Fenomena sosial pengangguran Selain menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara, pengangguran juga digunakan menjadi salah satu indikator dari pasar tenaga kerja yang ada (Sinaulan, 2019). Rendahnya pengangguran sering dianggap menjadi suatu prestasi dalam suatu negara demikian juga sebaliknya. Namun pada kenyataannya belum mencerminkan masalah ketenagakerjaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, pemerintah merumuskan berbagai kebijakan dalam hal meningkatkan kesempatan kerja.

Pemerintah Kota Medan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan salah satu Unit Pelayanan Daerah (UPD) yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota Medan dan bertanggungjawab secara langsung dalam menanagni masalah ketenagakerjaan di Kota Medan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan turt andil berfungsi dalam menekan angka pengangguran dengan meningkatkan kesempatan kerja di tengah masyarakat melalui berbagai kebijakan, salah satunya pembukaan pelatihan dan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat. Penelitian ini berfokus mengkaji berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam membuka pelatihan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Medan.

TINJAUAN LITERATUR

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi. Pelatihan merupakan instruksional atau experensial

untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang diharapkan.

Ferry & Wismar'ain (2018) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan tujuan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Kahpi et al., 2021).

Tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah jumlah lapangan kerja yang tersedia bagi para angkatan kerja yang mencari pekerjaan atau sebuah keadaan yang memperlihatkan jumlah lapangan kerja yang masih kosong dan siap diisi para pencari kerja. Hasan (2014) mengemukakan bahwa kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Jadi kesempatan kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang tersedia untuk orang-orang yang sedang mencari kerja. Ketersediaan lapangan kerja untuk yang memerlukan pekerjaan. Terbukanya kesempatan kerja merupakan salah satu indikator terjadinya pembangunan ekonomi. Jika ketersediaan kesempatan kerja tidak seimbang dengan peningkatan penduduk usia kerja maka akan menimbulkan permasalahan yang disebut pengangguran.

Dapat dibilang kesempatan kerja sangat erat kaitannya dengan kemampuan pemerintah untuk menciptakan investasi yang aman dan nyaman serta kualitas dari sumber daya manusia dalam membuat lapangan kerja. Peningkatan pada bidang

investasi dapat memperluas lapangan kerja sehingga lapangan kerja menjadi lebih banyak, sebab jika investasi meningkat maka akan meningkatkan jumlah produksi barang maupun jasa (Ferry & Wismar'ain, 2018).

(Putra & Arka, 2016) mengemukakan bahwa kesempatan kerja dapat menjadi suatu partisipasi seseorang dalam artian memikul beban pembangunan maupun dalam menerima kembali hasil dari pembangunan tersebut. Kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam, diantaranya sebagai berikut ini:

- 1) Kesempatan kerja permanen. Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja secara terus menerus sampai pensiun atau sampai tidak lagi mampu untuk bekerja, misalnya seperti seseorang yang bekerja di instansi pemerintahan atau di instansi swasta yang dimana memiliki jaminan sosial hingga tua.
- 2) Kesempatan kerja temporer. Merupakan kesempatan kerja yang memungkinkan orang yang bekerja dalam waktu yang singkat, lalu menganggur dan mencari pekerjaan yang baru lagi.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Creswell (2008) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut, peneliti mengumpulkan berbagai kajian informasi yang berupa kata maupun teks. Kumpulan informasi tersebut kemudian dianalisis. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif. Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan va riabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan satuan administrasi yang bergerak secara vertikal di lingkungan Pemerintahan Kota Medan dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggungjawab langsung kepada Walikota Medan. Sekretariat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berlokasi di Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 14 (Tanjung, 2015). Selaku satuan pemerintahan yang berfokus pada permasalahan ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan kerap menjadi perpanjangan tangan pemerintah dalam mengentaskan masalah ketenagakerjaan yang ada di Kota Medan. Hal ini dilakukan dengan menerapkan regulasi, kebijakan, dan arahan yang sesuai dengan prinsip dalam menekan angka pengangguran.

Kebijakan-kebijakan ini salah satunya adalah pelatihan bagi calon tenaga kerja agar mampu lebih terampil dalam mempersiapkan diri di kancah arena ketenagakerjaan di era globalisasi. Pelatihan dimaksudkan agar tenaga kerja yang

dihasilkan tetap mampu mengimbangi permintaan dan kebutuhan pasar tenaga kerja, sehingga mampu terserap secara maksimal, dan mengurangi pengangguran (Hasoloan, 2017).

Secara struktural, kebijakan tersebut umumnya dilimpahkan pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Bidang Pelatihan dan Produktivitas merupakan unsur lini pada Dinas yang dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas membawahkan 3 (tiga) Seksi meliputi Seksi Lembaga dan Instruktur, Seksi Sertifikasi, dan Seksi produktivitas tenaga kerja dan pemagangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelatihan dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perencanaan program dan kegiatan Bidang dengan mempedomani Rencana Umum Kota, RENSTRA dan RENJA Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup Bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 3) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan / pemrosesan kedisiplinan pegawai (reward and punishment) lingkup Bidang berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas;
- 4) Penyelenggaraan pelatihan terhadap pencari kerja dan menyiapkan standarisasi, test kualifikasi dan memberikan perizinan kepada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta;
- 5) Penyelenggaraan kegiatan pemagangan, pelatihan terhadap instruktur; Pelaksanaan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan / kursus yang dilakukan oleh Lembaga Latihan Swasta, Pemerintah dan Perusahaan di bidang ketenagakerjaan;
- 6) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup Bidang meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur-unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh Sekretaris berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 7) Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan peraturan perundang - undangan; Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada atasan;
- 8) dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

Hasil studi dokumen menunjukkan bahwa pada tanggal 19 Januari 2022, Dinas Ketenagakerjaan baru saja mengeluarkan Pengumuman dengan nomor surat 563/115 mengenai Pelaksanaan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Pengumuman ini merupakan perpanjangan tangan

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menyelenggarakan kegiatan permagangan dalam memberikan keterampilan kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Kota Medan.

Magang kerja adalah proses untuk menerapkan keilmuan atau kompetensi yang didapat selama menjalani masa pendidikan, di dunia kerja secara langsung. Pemagang jadi bisa memahami sistem kerja yang profesional di industri sebenarnya. Magang merupakan bagian dari salah satu pelatihan kerja yang terselenggara di sebuah perusahaan. Tujuan magang yang utama adalah mempersiapkan para pelajar/mahasiswa untuk masuk dunia kerja dan bisa memberi keterampilan yang dibutuhkan industri.

Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri ini diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan khusus diselenggarakan bagi mereka yang berusia minimal 18 tahun, untuk mempelajari pengendalian sikap kerja, pengetahuan dan ketrampilan berdasarkan pengalaman pelaksanaan tugas sesuai dengan program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran kerja, kemampuan dan produktifitas.

Melalui kebijakan pelatihan dalam bentuk magang, tenaga kerja dapat mampu merasakan secara langsung bagaimana ketat dan eratnya persaingan dunia kerja dan produktivitas di dalamnya. Pengalaman tersebut dapat menjadi bekal bagi tenaga kerja dalam menerapkan keterampilan kerja yang dimilikinya di lapangan pekerjaan lain, sehingga memicu adanya ketebukaan kesempatan kerja. Keterbukaan kesempatan kerja merupakan indikasi bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah menjalani tupoksinya secara matang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemerintah Kota Medan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merupakan salah satu Unit Pelayanan Daerah (UPD) yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota Medan dan bertanggungjawab secara langsung dalam menanagni masalah ketenagakerjaan di Kota Medan. Dengan kewenangannya, melalui Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Dinas Ketenagakerjaan secara berkala mengeluarkan kebijakan dalam hal pelatihan dan perluasan kesempatan kerja di Kota Medan bagi masyarakat. Salah satu kebijakan tersebut adalah kebijakan Kegiatan Pemagangan Dalam Negeri. Melalui kebijakan pelatihan dalam bentuk magang, tenaga kerja dapat mampu merasakan secara langsung bagaimana ketat dan eratnya persaingan dunia kerja dan produktivitas di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferry, Y., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37-48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Hasan, M. (2014). Produktivitas dan Elastisitas Kesempatan Kerja Sektor Industri.

Jurnal Economix, 2(2), 11–19.

- Hasoloan, A. (2017). Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Medan. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, 3(2), 43–58.
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran dan Implikasinya terhadap Indeks Pembangunan di Indonesia. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 22–38.
- Ismail, I., Hasan, H., & Musdalifah, M. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 124-132. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v2i1.41>
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 108–114. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10718>
- Putra, I. K. A. A., & Arka, S. (2016). Analisis Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, Kesempatan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kemiskinan Pada Kabupaten / Kota Di Provinsi Bali. *EP Unud*, 7(3), 416–444.
- Sinaulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 55. <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>
- Sugiyono, D. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pad Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.