

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KABUPATEN BULUKUMBA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Udaya Madjid¹
Andi Ulfiani Umar²

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Jatinangor^{1,2}

*Jl. Raya Bandung - Sumedang No.Km.20, Cibeusi, Kec. Jatinangor,
Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363^{1,2}*

Alamat email koresponden: udayamadjid@ipdn.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how effective the implementation of the Job Training program is in order to reduce the unemployment rate in Bulukumba Regency, supporting and inhibiting factors for program implementation and efforts to overcome these obstacles. The research method used by the author in this study is a qualitative research method with an inductive type of descriptive writing. While the data collection techniques carried out are interviews, observation and documentation. Meanwhile, data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of this study show that the program to provide training for workers in Bulukumba Regency which has been run since 2016 at the Bulukumba Regency Job Training Center has been carried out well but has not been fully effective.

Keywords: effectiveness, job training programme, unemployment

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah yang dimiliki oleh setiap negara, bahkan di negara yang maju sekalipun. Layaknya tubuh manusia jika terkena penyakit maka tidak mampu menjalankan aktivitas dengan maksimal. Sama halnya dengan suatu negara, dimana negara merupakan suatu sistem yang komponennya saling berkaitan satu sama lain. Salah satu komponen tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan kunci pembangunan suatu negara, sehingga kualitas dari SDM menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk

mencapai tujuan yang diharapkan. Tenaga kerja yang terampil dan cekatan adalah potensi SDM yang saat ini dibutuhkan dalam upaya pembangunan di era globalisasi ini. Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang sangat pesat dan menduduki urutan ke empat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sepanjang kurun waktu 2010-2020 pertumbuhan penduduk Indonesia mencapai 1,25% per tahun dengan total penduduk 270.203.917 juta jiwa. Jumlah penduduk sebanyak itu dengan berbagai macam latar belakang serta kebutuhan masing-masing individu yang beragam, menjadi sebuah keuntungan sekaligus ancaman bagi Indonesia.

Jumlah penduduk yang besar merupakan satu dari sekian karakteristik masalah kependudukan di Indonesia. Masalah kependudukan yang lain adalah pertumbuhan penduduk yang tinggi, persebaran yang tidak merata, dan komposisi penduduk yang muda. Kepadatan penduduk di Indonesia ini menyebabkan berbagai macam masalah sosial seperti kemiskinan, kemacetan, ketenagakerjaan dan lain sebagainya.

Masalah Kependudukan sering memiliki keterkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Contohnya yaitu kepadatan penduduk atau naiknya pertumbuhan penduduk yang berpengaruh pada meningkatnya kebutuhan persediaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja yang meningkat tanpa diiringi dengan bertambahnya kesempatan kerja akan menimbulkan masalah baru.

Berbagai masalah ketenagakerjaan Indonesia terus muncul hingga saat ini seperti ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja, mutu tenaga kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, serta pengangguran. Salah satu permasalahan tersebut yaitu naiknya angka pengangguran, keadaan ini terjadi dalam sekelompok penduduk usia kerja yang

sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan usaha atau merasa tidak mampu untuk mendapatkan pekerjaan atau memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja, bisa dikatakan pada waktu tersebut tidak bekerja. Usia kerja merupakan penduduk berusia 15 tahun dan lebih.

Berdasarkan prediksi oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia diperkirakan akan mengalami bonus demografi pada kurun 2030-2040. Artinya bahwa pada kurun waktu tersebut kondisi masyarakat Indonesia akan didominasi oleh usia produktif (usia 15-64 tahun) dibandingkan usia non produktif. BPS juga memperkirakan setidaknya sekitar 64% usia produktif dari total penduduk yang diproyeksikan yakni 297 juta jiwa. Momen Bonus Demografi tidak hanya akan menghadirkan keuntungan bagi sebuah negara. Jika tidak dipersiapkan dengan matang, maka fenomena ini akan membawa dampak negatif dan menjadi sebuah masalah. Salah satu masalah yang akan ditimbulkan oleh bonus demografi yaitu membludaknya angka pengangguran.

Jumlah usia produktif yang diperkirakan mencapai 60%-70% dari total penduduk, jika tidak mampu disalurkan dengan baik bukan tidak mungkin akan menjadi bencana bagi suatu negara. Jumlah yang besar itu justru akan menjadi titik dimana angka pengangguran akan membludak. Oleh karena itu, tindakan preventif seperti perancangan peluang kerja sejak dini bisa dilakukan sebagai pencegahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kualitatif untuk menghasilkan solusi atau pemecahan masalah atas masalah yang diselidiki, pendekatan adalah serangkaian kegiatan pengamatan, studi, dan analisis yang dilakukan oleh seorang peneliti terhadap suatu subjek. Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mana menggunakan metode penelitian

kualitatif maka sumber data yang digunakan pun merupakan sumber data yang bersifat kualitatif pula. adalah penelitian kualitatif seperti yang disampaikan Moleong (2000:3) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan metode dengan prosedur penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk menyelidiki peristiwa atau proses secara mendalam guna mendapatkan hasil data deskriptif berupa rangkaian kata dari individu-individu dan perilaku dari hasil pengamatan di lapangan. Guna mendapatkan suatu data dan informasi yang relevan dan akurat maka perlu adanya partisipasi peneliti di lapangan dengan pengamatan dan pengkajian secara sistematis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dengan jenis wawancara semiterstruktur, di mana sebelumnya penulis telah menyusun pedoman wawancara sebagai acuan secara garis besar dalam melakukan wawancara namun dalam pelaksanaanya penulis juga akan menanyakan hal yang dianggap penting serta memiliki keterkaitan dengan pokok penelitian tetapi tidak tercantum pedoman wawancara yang sudah tersusun. Tidak lupa dalam pelaksanaan wawancara untuk menyiapkan bantuan alat guna mencatat hasil wawancara untuk menghindari hilangnya data yang sudah diperoleh. Berdasarkan penjelasan di atas maka observasi dapat dimaknai sebagai penelitian yang dilaksanakan dengan sistematis maupun sengaja dikerjakan dengan memakai indra penglihatan guna melihat kejadian atau peristiwa yang sedang berlangsung sekaligus menganalisis terjadinya kejadian tersebut di saat waktu berlangsungnya.

Dokumentasi merupakan kegiatan dalam penyediaan berbagai dokumen atau arsip dengan memanfaatkan bukti akurat berdasarkan pencatatan dari berbagai sumber informasi. Jenis dokumen dapat berupa tulisan, gambar, maupun karya seni. Selain itu dokumen juga

diklasifikasikan dalam dua bentuk, yaitu dokumen sekunder meliputi dokumen-dokumen pemerintah pusat maupun daerah yang berasal dari naskah akademis dan dokumen primer meliputi dokumen yang memiliki hubungan langsung dengan peristiwa penelitian.

Kerangka Teori

1. Pemerintahan

Pemerintah diartikan sebagai sistem menjalankan wewenang dan kekuasaan, atau sistem menjalankan perintah, yang memerintah. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya Madjid Udaya (2021:1) mengemukakan sebagai berikut:

Paradigma baru dalam manajemen pemerintahan dimaksudkan sebagai cara pandang, cara berpikir/pola pikir, pola sikap, perilaku dan tindakan yang dilandasi oleh pengetahuan yang dikuasainya. Pejabat yang memiliki pengetahuan baru (up to date) karena selalu belajar/ menjadi pejabat pembelajar (leaner) dan selalu mengakses informasi-informasi baru akan memiliki cara pandang jauh ke depan atau visioner, logis, kritis dan akomodatif terhadap ide, gagasan, kritik dan saran dari warga masyarakatnya

2. Efektivitas

Efektivitas adalah pelaksanaan kegiatan yang memperlihatkan kesesuaian antara harapan yang diinginkan dengan realita hasil yang dicapai. Mengingat begitu banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas itu sendiri, dalam pengukuran efektivitas suatu program dibutuhkan beberapa

indikator penilaian. Menurut Sutrisno (2007:125-126) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas, yaitu sebagai berikut:

1) Pemahaman program

Pemahaman program merupakan ukuran sejauh mana subjek dan objek atau pelaksana dan yang melaksanakan program tersebut memahami program yang dilakukan

2) Tepat Sasaran

Tepat sasaran artinya bagaimana sasaran/target program dapat tercapai yang nantinya mengindikasikan bahwa program berjalan dengan efektif.

3) Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan ukuran ketepatan waktu yang digunakan dalam pelaksanaan program sampai dapat dirasakan oleh masyarakat.

4) Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan adalah kesesuaian antara hasil dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

5) Perubahan Nyata

Perubahan nyata merupakan ukuran perubahan/dampak yang dirasakan masyarakat dengan adanya program.

3. Pengangguran

Pengangguran merupakan kondisi dimana seseorang dalam angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan akan tetapi belum mendapatkannya. Faktor penyebab pengangguran salah satunya yaitu kurangnya pengeluaran agregat, artinya jumlah pengeluaran terhadap barang atau jasa dalam perekonomian.

4. Program

Menurut Sujatmiko (2012:223) berpendapat bahwa program adalah serangkaian petunjuk berupa perintah-perintah yang disusun sedemikian rupa melaksanakan suatu tugas yang

akan dikerjakan oleh komputer. Program adalah produk hasil dari kebijakan yang telah melalui proses panjang dan telah disepakati bersama dan kemudian ditetapkan serta diterapkan. Program juga diartikan sebagai asas-asas dan usaha (dalam perekonomian, ketatanegaraan, dsb) yang akan diimplementasikan. Program dapat pula berupa statement atau instruksi yang berurutan dan mudah dipahami oleh sistem dan saling berkaitan satu sama lain.

5. Pelatihan

Pada dasarnya merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan bukan proses sesaat saja. Adanya kondisi baru yang mendorong pimpinan perusahaan untuk merumuskan dan menjalankan program pelatihan. Menurut Ranupandjo (2008:7-8), menjelaskan bahwa “Pelatihan merupakan suatu kegiatan guna memperbaiki keterampilan kerja seseorang yang berkaitan dengan aktivitas ekonomi, latihan ini membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang dibutuhkan suatu organisasi sebagai upaya mencapai tujuan.”

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang telah teridentifikasi sebagai sebuah masalah. Penulis berusaha menggambarkan kondisi terkait isu yang diangkat dengan kerangka pemikiran. Masalah pengangguran di Kabupaten Bulukumba merupakan masalah kependudukan yang kompleks dimana jika tidak diatasi maka akan menimbulkan masalah yang lainnya. Dimana tidak hanya dialami oleh penduduk dengan latar pendidikan yang rendah tapi juga dialami oleh penduduk dengan latar pendidikan yang tinggi.

Mengacu dari permasalahan tersebut, Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja melakukan program Pelatihan Keterampilan Kerja guna memberikan pelatihan kepada tenaga kerja guna mengatasi

pengangguran. Dengan demikian, melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui tingkat efektivitas program Pelatihan Kerja oleh Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja dengan menggunakan teori Sutrisno (2007: 125-126) yang terdiri dari 5 dimensi yaitu Pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, perubahan nyata. Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja dalam melakukan kegiatan ini tentunya tidak terlepas dari hambatan dalam pelaksanaannya. Dengan adanya hambatan ini mampu diketahui permasalahan yang ada serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut sehingga pelaksanaan program ini dapat berjalan dengan efektif dan mampu mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Bulukumba.

PEMBAHASAN

Efektivitas Program Pelatihan Kerja pada Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja dianalisi berdasarkan lima indikator efektivitas program menurut Sutrisno 2007(125-126) sebagai berikut :

1. Pemahaman Program

Pemahaman program dapat dilihat dari sejauh mana penyelenggara dan masyarakat peserta pelatihan mampu memahami kegiatan program Pelatihan Kerja oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Berdasarkan data oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bulukumba menunjukkan bahwa jumlah pendaftar program pelatihan selalu melebihi dari batas peserta yang akan dilatih setiap tahunnya. Data ini menguatkan pernyataan dari informan mengenai antusias masyarakat terhadap program pelatihan ini mencerminkan bahwa masyarakat telah mengerti dengan baik dan diuntungkan dengan dilaksanakannya program pelatihan keterampilan ini.

2. Tepat Sasaran

Sasaran dari kegiatan pelatihan ini yaitu masyarakat Kabupaten Bulukumba yang memiliki ijazah, hal ini dimaksudkan dengan tujuan agar tenaga kerja yang ada di Bulukumba bisa memiliki pekerjaan bahkan bisa membuka lapangan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara diatas penulis menilai bahwa program pelatihan ini efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Tepat Waktu

Pelaksanaan program pelatihan ini belum efektif dalam hal kesesuaian ketepatan waktu dengan tercapainya tujuan yang ditentukan. Kendala yang hadir dalam pelaksanaannya menjadi penyebab utama. Efektifnya pelaksanaan program pelatihan di Kabupaten Bulukumba dilihat berdasarkan indikator tepat waktu, karena apabila rancangan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program sudah tepat waktu maka dapat dikatakan program tersebut efektif, namun jika waktu yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan realita dilapangan disebabkan karena beberapa kendala yang dialami maka belum bisa dikatakan efektif.

4. Tercapainya Tujuan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pelaksana program pelatihan serta masyarakat peserta pelatihan, masyarakat merasa puas terhadap program pelatihan yang diselenggarakan serta masyarakat mengakui pentingnya memiliki keterampilan. Akan tetapi memberikan pelatihan harus didukung dengan penyediaan lapangan pekerjaan. Berdasarkan keterangan dari informan hingga saat ini masih ada peserta pelatihan yang setelah mengikuti kegiatan belum juga mendapatkan pekerjaan. Sehingga tujuan utama kegiatan ini yaitu untuk mengurangi tingkat pengangguran masih belum tercapai.

5. Perubahan Nyata

Pelaksanaan program pelatihan kerja di Kabupaten Bulukumba pada indikator perubahan nyata masyarakat peserta dapat terbantu memperoleh keterampilan melalui pelatihan ini. Beberapa masyarakat berhasil memanfaatkan keterampilannya untuk mendapatkan pekerjaan namun ada pula beberapa masyarakat yang meskipun telah mendapatkan pelatihan akan tetapi belum mendapatkan pekerjaan. Hal ini disebabkan keterbatasan biaya untuk membeli fasilitas yang mendukung usaha serta lapangan pekerjaan yang terbatas.

Adapun faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan program Pelatihan Kerja yaitu:

a. Faktor Pendukung

1. Minat Masyarakat untuk Dilatih Cukup Besar

Masyarakat adalah kelompok sasaran dalam pelaksanaan program pelatihan. Masyarakat sebagai sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak pembangunan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk investasi (human investment) dan suatu harus ada dan terjadi dalam suatu organisasi, oleh karena itu minat masyarakat untuk dilatih demi pengembangan diri merupakan suatu hal yang penting dan mampu mendukung jalannya suatu program.

2. Kebijakan Pemerintah dalam Mendorong Penciptaan Lapangan Kerja Diatur dalam Dokumen RPJMD

Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026 menjelaskan bahwa pembangunan merupakan proses perubahan yang direncanakan untuk memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat. Pembangunan adalah sebuah proses mencakup

berbagai perubahan atas struktur sosial, dengan tetap mengejar akselerasi pertumbuhan ekonomi penanganan ketimpangan pendapatan serta pengentasan kemiskinan.

b. Faktor Penghambat

1. Sarana dan Prasarana yang Belum Memadai Setiap kegiatan apapun pasti memerlukan pembiayaan didalamnya. Sama halnya dengan pelaksanaan program Pelatihan Keterampilan Kerja ini memerlukan anggaran agar sarana dan prasarana bisa memadai dan menunjang berlangsungnya kegiatan. Program pelatihan kerja ini terdiri dari beberapa paket yang membutuhkan fasilitas sebagai contoh paket menjahit yang membutuhkan mesin jahit dan mesin obras, paket perbengkelan yang membutuhkan alat-alat perkakas yang terkait, serta masih banyak lagi paket lainnya.
2. Kurangnya Jumlah Instruktur/Tenaga Pelatih. Instruktur pada kegiatan pelatihan keterampilan kerja ini masih terbatas, hal ini diakibatkan baru-baru ini terdapat 6 orang instruktur yang pensiun dan hingga saat ini belum mendapatkan pengganti.

Adapun upaya pemerintah Kabupaten Bulukumba dalam hal ini Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bulukumba dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program Pelatihan Kerja yaitu:

1. Memperkuat Koordinasi Internal dan Eksternal di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja. Koordinasi merupakan usaha menyatukan kegiatan dari satuan-satuan (unit-unit) kerja organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuan. Banyak pihak yang berkaitan dalam proses penanggulangan bencana baik di internal Dinas Penanaman

Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja maupun instansi eksternal lainnya. Di internal DPMPTSPTK, semua bidang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

2. Melakukan Pengaturan Anggaran Terkait Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Tidak dapat dipungkiri bahwa Pandemi Covid-19 di Indonesia berdampak kepada semua sektor salah satunya pemerintahan. Di seluruh Instansi/lembaga pemerintahan, seluruh anggaran diatur kembali atau diRefocusing untuk dialokasikan kepada penanganan pandemi. Hal ini berakibat anggaran awal dari instansi/lembaga tersebut harus banyak berubah.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program Pelatihan Kerja oleh Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Bulukumba dinilai peneliti masih belum efektif. Hal ini peneliti peroleh berdasarkan pendekatan 5 indikator yaitu Pemahaman Program, Tepat Sasaran, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan dan Perubahan Nyata. Dimana terdapat 3 indikator yang dinilai peneliti belum efektif yaitu indikator Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan dan Perubahan Nyata. Adapun Beberapa kendala yang diperoleh dari pelaksanaan program Pelatihan Kerja di Kabupaten Bulukumba meliputi sarana dan prasarana yang kurang memadai serta kurangnya tenaga pelatih atau instruktur. Hal ini berakibat belum efektifnya pelaksanaan program Pelatihan Kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kabupaten Bulukumba;
2. Faktor yang memengaruhi pelaksanaan program Pelatihan Kerja ini terbagi menjadi dua, yaitu faktor pendukung dan faktor

penghambat. Faktor pendukung kegiatan pelatihan ini yaitu Minat masyarakat untuk dilatih cukup besar, dan kebijakan pemerintah dalam mendorong penciptaan lapangan kerja masuk dalam dokumen RPJMD. Adapun faktor penghambat dari kegiatan pelatihan ini yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai serta instruktur yang masih terbatas;

3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan program Pelatihan Kerja yaitu Memperkuat Koordinasi Internal dan Eksternal di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja serta Melakukan Pengaturan Anggaran Terkait Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Madjid, Udaya. 2021. Manajemen Sumber Daya Aparatur di Era Reformasi Birokrasi. Bandung : IPDN Press.
- Moleong, Lexy J. 2000, Metodologi penelitian kualitatif, Remaja. Bandung: Rosdakarya.
- Ranupandjo, Heindjirachman. 2008. Manajemen Personalia. BPFE. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2007. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sujatmiko, Eko. 2012. Kamus Teknologi Informasi dan Komunikasi. Surakarta: PT Aksarra Sinergi Media