

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam Mengembangkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo

Febyanti Tri Setyo Astuti¹, Riana Puspa Dewi Santoso²

Hafizh Akbar Dwi Krisna³, Fasya Angga Febriwan⁴, Sri Wibawani⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

21041010235@student.upnjatim.ac.id¹

ABSTRACT

This article reviews the strategies carried out by the Sidoarjo Regency Manpower Office in realizing the organization's vision and mission, namely, developing workforce competence and productivity in Sidoarjo Regency. This research aims to determine the implementation of competency and productivity development through 3 programs, namely job training, job matching and job fair in Sidoarjo Regency. In this study, this study is a type of qualitative research with a descriptive analysis method. The techniques used to collect primary and secondary data in this study are observation, interviews, documentation and library research. The primary data source of this study is the results of interviews with officers in the Sidoarjo Regency Manpower Office in the field of work training and labor productivity as well as the field of workforce planning and placement. So that the results of competency and productivity development are obtained through 3 programs, namely job training that is provided free of charge in every sub-district in Sidoarjo Regency, job matching is a special job fair program for vocational schools in Sidoarjo Regency, and job fair is a job fair that can be attended by the entire workforce that is not hindered from increasing work productivity, providing career opportunities, or finding potential employees. In addition, the existence of this program has an influence on the open unemployment rate in Sidoarjo Regency which can decrease every year.

Keywords : Competence and Productivity, Unemployment, Strategy, Workforce.

ABSTRAK

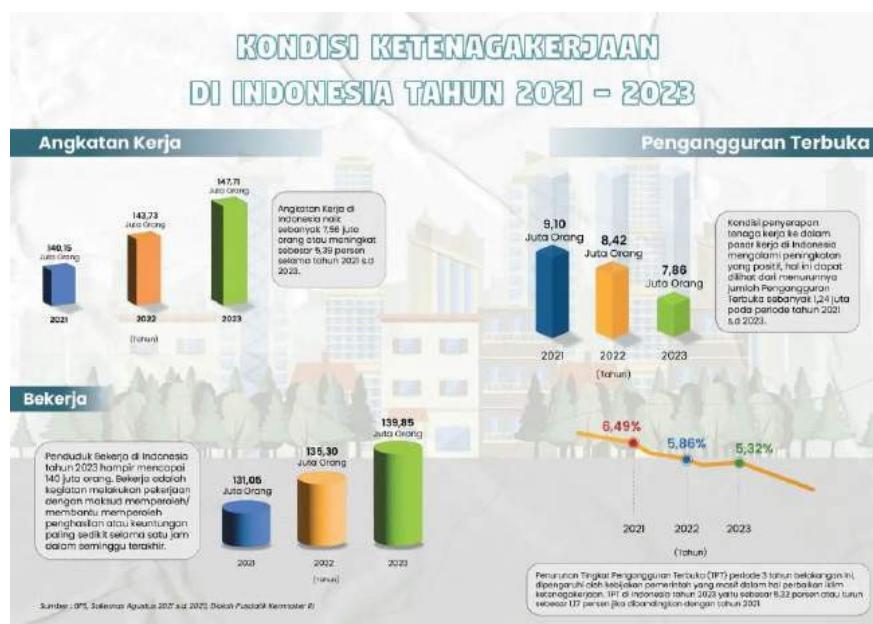
Artikel ini mengulas tentang strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yaitu, mengembangkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pelaksanaan pengembangan kompetensi dan produktivitas melalui 3 program yaitu pelatihan kerja, job matching dan job fair di Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Sumber data primer penelitian ini merupakan hasil wawancara dengan petugas yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja serta bidang perencanaan dan penempatan tenaga kerja. Sehingga diperoleh hasil pengembangan kompetensi dan produktivitas dilakukan melalui 3 program yaitu pelatihan kerja yang disediakan secara gratis di setiap kecamatan di Kabupaten Sidoarjo, job matching merupakan program bursa kerja khusus bagi SMK di Kabupaten Sidoarjo, dan job fair adalah bursa kerja yang dapat diikuti oleh seluruh angkatan kerja yang tidak terhalang meningkatkan produktivitas kerja, memberikan kesempatan berkarier, atau menemukan potensi karyawan. Selain itu adanya program ini memberikan pengaruh pada angka pengangguran terbuka di Kabupaten Sidoarjo yang dapat menurun di setiap tahunnya.

Kata kunci : Kompetensi dan Produktivitas, Pengangguran, Strategi, Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia, terutama aspek sosial dan ekonomi. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 4

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Tenaga kerja ini berdiri pada dua posisi penting dalam pembangunan yaitu subjek dan objek. Dari segi pembangunan itu sendiri, pertumbuhan penduduk mempunyai dampak langsung terhadap perkembangan lapangan kerja, yaitu peningkatan jumlah penduduk usia kerja dan pada saat yang sama jumlah angkatan kerja juga meningkat. Jika tidak diimbangi dengan perluasan kesempatan kerja dan pembekalan pelatihan terhadap Sumber Daya Manusia yang berkompetensi akan menimbulkan permasalahan dalam pembangunan daerah (Sidik, A, 2019). Di masa sekarang pemerintah pusat maupun daerah memiliki masalah serius dalam hal ketenagakerjaan, yaitu jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja, mutu tenaga kerja yang relatif rendah karena rendahnya tingkat pendidikan, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, dan pengangguran.



Gambar 1. Kondisi Ketenagakerjaan Di Indonesia Tahun 2021-2023

Sumber: Infografik Satu Data Ketenagakerjaan, Januari 2024

Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia mulai tahun 2021 hingga 2023 terus mengalami kenaikan setiap tahunnya atau meningkat sebesar 5,39% selama 3 tahun. Begitu juga dengan jumlah penduduk bekerja di Indonesia yang selalu meningkat hingga hampir mencapai 140 juta orang di tahun 2023. Selain itu, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia selama tahun 2021 s/d 2023 mengalami penurunan sebesar 5,32% atau sebanyak 1,24 juta orang. Penurunan jumlah pengangguran terbuka selama 3 tahun terakhir dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang masif dalam perbaikan iklim ketenagakerjaan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker)

Republik Indonesia No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Kerja. Instansi yang berwenang dalam hal ini yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas pada bidang ketenagakerjaan, yang meliputi penempatan tenaga kerja (baik antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah maupun antar kerja lokal), dan pelatihan terhadap para pencari kerja baru (Nialda dkk., 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokus di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Alasan peneliti memilih Kabupaten Sidoarjo karena dalam 3 tahun berturut-turut mulai tahun 2021 s/d 2023, Kabupaten Sidoarjo memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1. Kondisi Ketenagakerjaan Di Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2023 (Dalam Persen)

| Kabupaten Sidoarjo | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|
| Kategori | Tahun | | |
| | 2021 | 2022 | 2023 |
| Jumlah Angkatan Kerja | 66,47 | 72,87 | 69,62 |
| Jumlah Pengangguran Terbuka | 10,87 | 8,80 | 8,05 |

Sumber: Data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sidoarjo

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Kabupaten Sidoarjo memiliki jumlah angka pengangguran terbuka paling tinggi di Provinsi Jawa Timur selama 3 tahun terakhir. Jumlah ini terbilang cukup banyak dibanding dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Sehingga, pasti ada penyebab dari banyaknya jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Sidoarjo tersebut. Pemerintah juga diharapkan mampu membuka kesempatan kerja yang lebih banyak.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu pelayanan publik pada bidang ketenagakerjaan dengan harapan dapat membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas Tenaga Kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo telah melakukan berbagai upaya serta program untuk menyalurkan tenaga kerja agar permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo dapat berkurang. Bupati Sidoarjo telah mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo No. 2 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan pelatihan kerja dan pelayanan produktivitas.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo memiliki visi: "Terwujudnya Tenaga yang Berkualitas, Terwujudnya Perluasan Kesempatan Kerja, dan Terjalinnya Hubungan Industrial yang Harmonis, menuju Pelayanan Prima" dan misi: Membina dan

mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja, mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing daerah. Sehingga strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan yaitu dengan mengembangkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja. Strategi ini terbagi menjadi beberapa bentuk, antara lain adalah pengadaan program pelatihan kerja, adanya bursa kerja (*job fair*) khusus, dan kerja sama antara dinas tenaga kerja, perusahaan dan SMK atau bursa kerja khusus yang disebut dengan *job matching* di Kabupaten Sidoarjo. Strategi tersebut dianalisis menggunakan teori aspek utama manajemen dalam tahap implementasi strategi menurut Rashid, Ali, M. M. & Dewan (2021) kutipan (Sampe dkk, 2023) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Strategis: Teori dan Implementasi". Dalam buku tersebut dijelaskan bahwa dalam tahap implementasi strategi terdapat dua fungsi, yaitu fungsi perencanaan dan fungsi pengorganisasian. Dalam 2 fungsi implementasi strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sidoarjo, fungsi perencanaan meliputi pelaksanaan ketiga program dan fungsi pengorganisasian meliputi bidang yang melaksanakan program tersebut. Peneliti memfokuskan masalah penelitian pada pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan keterampilan/kompetensi, produktivitas tenaga kerja yang berdaya saing serta memperluas kesempatan kerja di Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif yang menggunakan suatu rumusan masalah yang sudah ditentukan menjadi topik untuk dieksplorasi dan digambarkan secara menyeluruh dan lebih mendalam melalui penelitian yang akan dilakukan. Data dalam penelitian ini diperoleh sesuai dengan penelitian ethnografi. Selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dimana data tersebut diperoleh sesuai dengan penelitian ethnografi, sehingga metode yang dapat digunakan dalam penelitian ethnografi adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan adalah lembar wawancara, lembar observasi dan *tape recorder* atau *video recorder* (Fiantika dkk, 2022) dalam buku yang berjudul "Metodologi Penelitian Kualitatif". Data dikumpulkan dengan cara melakukan observasi dan wawancara secara langsung dengan petugas yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja serta bidang perencanaan dan penempatan tenaga kerja sebagai bidang yang relevan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian pada penelitian ini. Selain itu, dilakukan pula studi pustaka (*library research*) yang diperoleh dengan mengkaji materi dari artikel jurnal, literatur, dan penelitian yang relevan. Setelah data terkumpul, data kemudian dianalisis menggunakan teori Miles & Huberman (1984:21-23) yang dikutip oleh (Emzir, 2010) dalam bukunya

yang berjudul "Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis data" dalam tiga macam kegiatan sebagai berikut :

1) Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi. Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokuskan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian "data mentah" yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis.

2) Model Data

Data yang sudah diperoleh dari penitian masih berupa teks yang berserakan, beruntun ketimbang serempak, tidak beraturan, dan sangat luas. Sehingga dibutuhkan pengolahan data yang harapnya memudahkan penulis untuk menarik kesimpulan dan memberikan gambaran kepada pembacanya. Akan menjadi yakin bahwa model yang lebih baik adalah suatu jalan masuk utama untuk analisis kualitatif yang valid. Model tersebut mencakup berbagai jenis matrik, grafik, jaringan kerja, dan bagan. Semua dirancang untuk merakit informasi yang tersusun dalam suatu yang dapat diakses secara langsung, bentuk yang praktis, dengan demikian peneliti dapat melihat apa yang terjadi dan dapat dengan baik menggambarkan kesimpulan yang dijustifikasi maupun bergerak ke analisis tahap berikutnya model mungkin menyarankan yang bermanfaat.

3) Penarikan/Verifikasi Kesimpulan

Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan apakah "makna" sesuatu, mencata keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proposisi-proposisi. Selain itu, kesimpulan juga diverifikasi sebagaimana peneliti memroses. Secara singkat, makna muncul dari data yang telah teruji kepercayaannya, kekuatannya, konfirmabilitasnya yaitu validasinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Fungsi Perencanaan

a. Program Pelatihan Kerja

Salah satu strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah mengadakan program pelatihan kerja. Ada beberapa jenis pelatihan yang tersedia, antara lain yaitu pelatihan menjahit, pelatihan barista, pelatihan pastry, pelatihan servis sepeda motor, pelatihan tata rias salon, pelatihan perawatan ac, pelatihan tata kecantikan kulit, dan pelatihan spa refleksiologi. Menurut data yang kami peroleh, dalam 1 (satu) tahun program pelatihan kerja diadakan sebanyak 30 (tiga puluh) kali dengan jenis pelatihan yang berbeda di setiap pelaksanaannya. Pelaksanaan program pelatihan kerja ini menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sidoarjo, sehingga peserta yang mengikuti program ini tidak dipungut biaya apapun (gratis). Fasilitas yang didapat oleh peserta yaitu instruktur pelatihan, bahan pelatihan, snack dan makan, uang saku dan

sertifikat pelatihan. Setelah peserta mengikuti pelatihan maka langkah yang harus dilakukan selanjutnya adalah mengikuti ujian. Tujuan dari adanya ujian ini adalah agar dapat menyeleksi peserta yang memiliki mutu dan berkompetensi sehingga peserta yang lulus dalam ujian bisa mendapat sertifikat dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lokasi yang digunakan untuk mengadakan program pelatihan kerja biasanya menggunakan teras atau lahan yang tersedia di kantor kecamatan yang sedang mengadakan program pelatihan tersebut. Siapapun bisa mengikuti program pelatihan ini, meskipun tidak memiliki skill pada pelatihan yang dipilih karena tujuan dari adanya program ini adalah melatih agar memiliki kompetensi dan daya saing. Secara tidak langsung pun dapat mengurangi angka pengangguran.



Gambar 2. Pelatihan Menjahit

Sumber: Jatimsatunews.com, 15 Agustus 2023

Gambar diatas merupakan salah satu contoh jenis program pelatihan kerja yaitu pelatihan menjahit upper sepatu dan pelatihan perawatan *Air Conditioner* (AC). Program ini dilaksanakan di balai kantor Kecamatan Candi. Pelatihan dilaksanakan selama 20 hari berturut-turut yaitu pada tanggal 15 Agustus 2023 hingga 7 September 2023, diikuti oleh 80 orang peserta.



Gambar 3. Pelatihan Spa Refleksiologi dan Pelatihan Pastry

Sumber: Majalahglobal.com, 7 September 2022

Ini adalah contoh program pelatihan spa refleksiologi dan pelatihan pastry yang sudah terlaksana di Kecamatan Wonoayu. Pelatihan yang berlangsung selama 9 hari itu dimulai pada tanggal 30 Agustus hingga 7 September 2022. Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ini yaitu 20 orang mengikuti pelatihan pastry dan 20 orang lainnya mengikuti pelatihan spa refleksiologi.



Gambar 4. Pelatihan Barista

Sumber: Surabayapagi.com, 26 Mei 2021

Program pelatihan barista tersebut dilaksanakan di Kantor Kecamatan Balongbendo. Sebanyak 32 orang warga Kecamatan Balongbendo mengikuti pelatihan ini. Program ini dilaksanakan selama 11 hari mulai tanggal 25 Mei 2021 sampai dengan 4 Juni 2021.

b. Kerja sama antara dinas tenaga kerja, perusahaan dan SMK di Kabupaten

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 3 (2024) 1661 - 1673 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i3.3250

Sidoarjo (*Job Matching*)

Strategi kedua yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan dan SMK yang berada di Kabupaten Sidoarjo dengan mengadakan bursa kerja khusus atau biasa disebut dengan *job matching*. *Job matching* merupakan bursa kerja khusus atau sosialisasi yang diberikan oleh perusahaan mitra kepada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Program ini hanya boleh diikuti oleh siswa SMK atau alumni SMK yang berdomisili di Kabupaten Sidoarjo dan dibuktikan dengan KTP. Program *job matching* dalam setahun diadakan sebanyak 4 (empat) kali dengan kuota perusahaan yang dapat bekerja sama sejumlah 15 perusahaan. Anggaran biaya yang digunakan dalam program ini tidak sepenuhnya menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), tetapi ada sebagian SMK yang menyelenggarakan program ini secara mandiri.



Gambar 5. Program Job Matching

Sumber: Disnaker.sidoarjokab.go.id, 14 Oktober 2022

Gambar diatas merupakan pelaksanaan *job matching* yang dibuka oleh Kepala Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo, Ainun Amalia S.Sos, kepada para siswa di beberapa SMK yang ada di Kabupaten Sidoarjo, diantaranya SMKN 1 Sidoarjo, SMK Krian 2, SMK Persatuan 1 & 2 Tulangan Kabupaten Sidoarjo. Program *Job Matching* dan PBJ (Pelatihan Bimbingan Jabatan) yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Sidoarjo melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

c. Bursa Kerja (*Job Fair*)

Strategi ketiga yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo adalah dengan

mengadakan bursa kerja (*job fair*). Program ini terbuka bagi semua lulusan dan hanya dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun. Bupati Kabupaten Sidoarjo, Gus Mudhlor, menargetkan dapat membuat 100 ribu lowongan pekerjaan agar angka pengangguran terbuka dapat berkurang. Maka program *job fair* ini dapat diikuti oleh 40 perusahaan dan setiap perusahaan bebas untuk membuka beberapa lowongan pekerjaan. Pelaksanaan *job fair* setiap tahunnya diadakan di lokasi yang berbeda.



Gambar 6. Pelaksanaan *Job Fair*

Sumber: Beritajatim.com, 27 November 2019

Gambar diatas adalah pelaksanaan *job fair* tahun 2019 yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo di Mall Pelayanan Publik (MPP) Sidoarjo. Pelaksanaan *job fair* pada tahun 2019 ini sudah cukup nyaman karena digelar ini dalam ruangan yang ber-AC. Tidak seperti sebelumnya yang digelar di GOR Delta Sidoarjo. Semua informasi terkait *job fair* telah diumumkan via sosial media instagram, facebook, dan website Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Mekanisme *job fair* diawali dengan pendaftaran secara *online* dengan membuat akun siap kerja di aplikasi siap kerja. Selanjutnya, pelamar bisa mengunggah persyaratan dan lamaran secara *online*. Perusahaan akan melakukan seleksi dari persyaratan yang telah memenuhi syarat. Kemudian, jika pelamar mendapatkan notifikasi maka ia yang dapat lolos ke tahap *interview*. *Interview* dilakukan di hari H pelaksanaan *job fair* secara *offline* dengan metode *walk-in interview*. *Job fair* ini dilaksanakan selama 2 (dua) hari, yang dimana ada syarat bahwa setiap harinya 1 perusahaan hanya boleh menerima 75 orang yang melakukan *walk-in interview*. Untuk *interview* lanjutan dilakukan oleh perusahaan masing-masing.

2. Fungsi Pengorganisasian

a. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (LATTAS)

Program pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dilaksanakan oleh bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja (LATTAS). Seluruh tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo telah diatur dalam Peraturan Bupati Sidoarjo No. 5 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Di dalam Peraturan Bupati No. 5 Tahun 2022 tersebut, dijelaskan bahwa fungsi dari bidang LATTAS adalah:

- 1) Menyusun kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
- 2) Pembinaan dan melaksanakan kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja
- 3) Melaksanakan kegiatan/sub kegiatan pelatihan tenaga kerja yang terdiri atas penyusunan perumusan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas, menyusun dan memperbarui data pelatihan tenaga kerja, serta melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pelatihan tenaga kerja
- 4) Melaksanakan kegiatan/sub kegiatan pembinaan lembaga pelatihan kerja yang terdiri atas penyusunan dan pelaksanaan pembinaan lembaga pelatihan kerja, penyusunan bahan fasilitasi pembinaan dan mengembangkan kapasitas instruktur dan tenaga kepelatihan, menyiapkan rekomendasi permohonan bantuan peralatan atau program pelatihan dari Lembaga pelatihan kerja kepada kementerian ketenagakerjaan serta memonitor pelaksanaan dan realisasinya, menyiapkan bahan koordinasi pembinaan LPK, memfasilitasi permohonan legalisasi sertifikat pelatihan dari Lembaga pelatihan kerja, menyiapkan bahan penyuluhan dan pemprosesan rekomendasi perijinan LPK, menyiapkan bahan penyuluhan dan pemprosesan Tanda Daftar LPK perusahaan dan LPK Pemerintah, menyiapkan koordinasi sertifikasi kompetensi dan akreditasi LPK, menyiapkan surat keterangan penyelenggaraan pelatihan LPK
- 5) Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja dan produktivitas tenaga
- 6) Pelaporan kinerja bidang pelatihan kerja dan produktivitas tenaga
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugasnya

b. Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja (PENTA)

Program *job matching* dan *job fair* dilaksanakan oleh bidang perencanaan dan penempatan tenaga kerja (PENTA). Bidang PENTA memiliki tugas utama yaitu melaksanakan sebagian tugas dinas dalam bidang perencanaan dan penempatan tenaga kerja. Peraturan Bupati No. 5 Tahun 2022 telah menjelaskan bahwa fungsi dari bidang PENTA yaitu:

- 1) Menyusun kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja
- 2) Melakukan pembinaan dan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan

tenaga kerja

- 3) Melaksanakan pembinaan pejabat fungsional pengantar kerja
- 4) Melaksanakan kegiatan/sub kegiatan perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi yang meliputi penyusunan perumusan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi, menyusun dan memperbarui data perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis perencanaan tenaga kerja dan transmigrasi, melaksanakan tugas ketatausahaan dan mengkoordinir kebutuhan data pada bidang
- 5) Melaksanakan kegiatan/sub kegiatan pengelolaan informasi pasar kerja yang meliputi penyusunan perumusan kebijakan teknis pengelolaan informasi pasar kerja, melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan informasi pasar kerja, menyusun dan memperbarui data pengelolaan informasi pasar kerja, melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kebijakan teknis pengelolaan informasi pasar kerja
- 6) Melaksanakan kegiatan/sub kegiatan perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja yang meliputi penyusunan perumusan kebijakan teknis perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, melaksanakan kebijakan teknis perluasan kerja dan penempatan tenaga kerja, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja, pelaporan kinerja bidang, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugasnya
- 7) Monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis perencanaan dan penempatan tenaga kerja
- 8) Pelaporan kinerja bidang
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugasnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menjadi alasan peneliti memilih lokasi penelitian karena dalam 3 tahun berturut-turut mulai dari tahun 2021 s/d 2023, Kabupaten Sidoarjo memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Jawa Timur. Untuk membantu mengatasi hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menetapkan visi dan misi yang menjadi pedoman peneliti dalam menetapkan fokus penelitian. Dalam salah satu misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yaitu, membina dan mengembangkan keterampilan/ kompetensi dan Produktifitas Tenaga Kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja, diluncurkan beberapa program untuk mewujudkan misi tersebut. Berdasarkan fungsi perencanaan dijelaskan tiga program Dinas Tenaga Kerja untuk mengembangkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo yaitu, program pelatihan kerja, *job matching*, dan *Job Fair*. Untuk melaksanakan program- program tersebut diorganisir oleh bidang-bidang terkait sesuai

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 3 (2024) 1661 - 1673 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i3.3250

fungsi pengorganisasian antara lain, Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja (LATTAS) dan Bidang Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja (PENTA). Adanya program-program yang telah diupayakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo masih membutuhkan perbaikan di beberapa aspek yang menghambat keberlangsungan program untuk mewujudkan tujuannya sebagai contoh salahnya sasaran peserta *job fair* yang seharusnya diikuti oleh masyarakat dari Kabupaten Sidoarjo tetapi pada faktanya banyak masyarakat dari luar wilayah tersebut yang mendaftarkan diri saat lowongan kerja *job fair* dibuka.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya yaitu pengadaan *job fair* yang seharusnya diikuti oleh masyarakat dari Kabupaten Sidoarjo, tetapi pada faktanya banyak masyarakat dari luar wilayah yang mendaftarkan diri saat lowongan kerja di *job fair* dibuka. Sehingga, pemerintah seharusnya lebih memaksimalkan dan mengutamakan pembukaan lowongan pekerjaan untuk masyarakat Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, pelaksanaan bursa kerja khusus (*job matching*) masih belum bisa dikatakan maksimal karena data peserta yang diterima perusahaan masih belum tercatat lengkap karena kurangnya kontribusi perusahaan untuk membuat laporan yang diperintahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Seharusnya data tenaga kerja yang telah dinyatakan diterima oleh Perusahaan ditanyakan langsung ke peserta melalui *google form* yang dapat langsung terkoneksi dengan microsoft excel. Sehingga dapat mempermudah pengumpulan data dan dapat memaksimalkan penggunaan teknologi dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa peraturan:

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia 2016. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pelayanan Produktivitas. Sidoarjo: Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Jakarta: Pemerintah Pusat.

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

Nialda, R. A., Kaawoan, J. E., & Sampe, S. (2022). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGS) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa Utara. *Governance*, 2(1).

Sidik, A. M. (2019). Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Sukabumi.

VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 4 No 3 (2024) 1661 - 1673 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643

DOI: 47467/visa.v4i3.3250

Pustaka berbentuk buku:

- Emzir. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Depok: RajaGrafindo Persada
- Fiantika, F., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata., Mashudi, I., Hasanah, N.,
- Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami., Waris, L. (Ed.) (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Sampe, F., Suhardi, Limpo, L., Rijal, S., Yusuf, M., Ramadhi, Polimpung, L. J. C., Levany, Y., Syafriani, O., Irawan, J. L., Bubun, U. U., Beauty., Prasetyorini, P., Pakiding, D. L., Papalangi, N. (Ed.) (2023). *Manajemen Strategis: Teori dan Implementasi*. Serang: Sada Kurnia Pustaka.

Pustakan dari Media Online

- Adiguna, Citra. 2022. Penutupan Kegiatan Pelatihan Pastry Dan Spa Refleksiologi Di Kecamatan Wonoayu Oleh Bupati Sidoarjo Dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo, Diakses dari *Majalahglobal.com* pada Mei 2024.
- Admin Dinas Tenaga Kerja. 2022. Pembukaan *Job Matching* SMKN 1 Sidoarjo, SMK Krian 2, SMK Perstuan 1 & 2 Sidoarjo. Diakses dari *Disnaker.sidoarjokab.go.id* pada Mei 2024.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo. Visi & Misi. Diakses dari *Disnaker.sidoarjokab.go.id* pada Mei 2024.
- Ilham, Moch. 2021. 32 Warga Sidoarjo Ikuti Pelatihan Barista. Diakses dari *Surabayapagi.com* pada Mei 2024.
- Ketenagakerjaan Umum. 2024. Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021 – 2023. Diakses dari *Satudata.kemnaker.go.id* pada Mei 2024.
- Rido A, Kuntoro. 2019. Ribuan Pencari Kerja Serbu BKT, Disnaker Sidoarjo Launching Aplikasi Gawe Online. Diakses dari *Beritajatim.com* pada Mei 2024.
- Syafi'i, Imam. 2023. Tekan Angka Pengangguran, Disnaker Sidoarjo Buka Pelatihan Dasar Menjahit dan Perawatan AC. Diakses dari *Jatimsastunews.com* pada Mei 2024.