

PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KABUPATEN SUMBAWA

I Nyoman Sutama¹, Abdul Rahim^{2*}, Aulyatun Hasanah³
^{1,2,3}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: abdulrahimcr6@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 23 November 2024

Revised: 06 Desember 2024

Published: 31 Desember 2024

Keywords

Role Analysis;
Workforce Quality.

Abstrak

This study aims to know the role of the Manpower and Transmigration Office in improving the quality of workforce in Sumbawa District. The type of this study was descriptive study which aims to describe the role of the Manpower and Transmigration Office in improving the quality of workforce in Sumbawa District. The type of data used was qualitative data in the form of research informants' perceptions regarding research objects collected directly by researchers from the original source, namely research informants using interview techniques. The informants in this study consist of key informants and main informants. Data analysis was carried out using qualitative analysis techniques proposed by Miles and Huberman, including data reduction, data display, and drawing conclusions/verification. The results of this study indicate that the Manpower and Transmigration Office had an important role in improving the quality of the workforce in Sumbawa District through various programs and activities. These programs and activities include competency-based education and training, internships, and coaching of Private Job Training Institutions. Through these programs and activities, it can provide adequate knowledge and competency for the workforce as provisions before entering the workforce, thereby increasing greater opportunities for the workforce to be able to participate in the workforce. Thus, the Manpower and Transmigration Office of Sumbawa District had played an important role in creating a skilled, productive and independent workforce that is in accordance with the needs and demands of the current and future workforce.

PENDAHULUAN

Dewasa ini, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju. Oleh karena itu, pembangunan bangsa yang maju dan mandiri, untuk mewujudkan kesejahteraan mengharuskan dikembangkannya konsep pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan yang demikian, titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi dengan kualitas sumber daya manusia.

Pengembangan SDM adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah institusi maupun perusahaan merupakan aset yang berfungsi sebagai motor penggerak roda organisasi. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang dewasa ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan setiap individu dalam proses global yang sedang berlangsung. Diharapkan proses ini membawa keuntungan dan mendorong proses pembangunan nasional.

Sumber Daya Manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu input (*factor*) yang menentukan keberhasilan pembangunan, maupun sebagai output yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional. Oleh karena itu, paya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), baik manusia sebagai insan maupun sebagai

sumber daya pembangunan terasa semakin penting dalam rangka mewujudkan struktur perkonomian yang kokoh, mandiri dan andal (Darim, 2020).

Minimal ada empat kebijakan pokok dalam upaya peningkatan SDM, yaitu: Peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik kualitas manusianya seperti jasmani dan rohani, serta kualitas kehidupannya seperti perumahan dan pemukiman yang sehat; Peningkatan kualitas SDM yang produktif dan upaya pemerataan penyebarannya; Peningkatan kualitas SDM yang berkemampuan dalam memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai IPTEK yang berwawasan lingkungan; serta Pengembangan pranata yang meliputi kelembagaan dan peran hukum yang mendukung upaya peningkatan kualitas SDM (Permatasari, *et al.*, 2021).

Peningkatan kapasitas dan kualitas suatu bangsa melalui pembangunan SDM yang unggul merupakan tugas bersama dalam menciptakan bangsa yang kuat dan negara yang makmur. Melalui SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Dalam konteks ini, Priyono, *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang harus menjadi prioritas utama dalam pembangunan kualitas SDM, antara lain:

Pertama, adalah sistem pendidikan yang baik dan bermutu. Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan penataan terhadap sistem pendidikan secara menyeluruh, terutama berkaitan dengan kualitas pendidikan, serta relevansinya dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Pemerintah dalam hal ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan sistem pendidikan yang efektif dan efisien, berorientasikan pada penguasaan IPTEK serta merata di seluruh pelosok tanah air.

Kedua, adalah peningkatan kapasitas SDM melalui berbagai Diklat, kompetensi, pembinaan dan lain-lain. Tenaga kerja profesional dan terampil sesuai tuntutan/kebutuhan pasar merupakan faktor keunggulan suatu bangsa dalam menghadapi persaingan global. Pemerintah memegang peranan penting dalam menyiapkan program-program strategis guna menghasilkan SDM berkualitas dan siap memasuki pasar kerja.

Terakhir, adalah pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama generasi muda. Sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi. Karakteristik generasi muda seperti inilah yang diharapkan mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global.

Mempertimbangkan peran strategis SDM bagi akselerasi pembangunan negara, kebijakan dan langkah strategis program kerja yang komprehensif mesti terwujud agar dapat mencetak banyak SDM yang unggul dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Upaya tersebut tentu saja membutuhkan kerjasama dari semua pihak. Sinergi kebijakan antar pemangku kepentingan pada sektor terkait dan lintas sektor mutlak diperlukan guna menyatukan sumber daya dan potensi yang ada bagi percepatan pembangunan SDM yang kompeten.

Dalam menghadapi masalah SDM dan ketenagakerjaan di Kabupaten Sumbawa yang dinamis, Dinas tenaga kerja dan transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sumbawa sebagai institusi pemerintah yang bertugas dan bertanggungjawab mengurus masalah ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Sumbawa telah mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, maka pendidikan dan pelatihan adalah hal yang penting untuk dilakukan. Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan pembangunan manusia seutuhnya serta menyiapkan sumber daya manusia pembangunan yang bermutu.

Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki masyarakat merupakan salah satu tolak ukur masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Apabila masyarakat yang memiliki pendidikan rendah, tetapi tidak memiliki keterampilan kerja, maka mereka akan kesulitan untuk mendapatkan maupun menciptakan lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam sektor penyediaan tenaga kerja saat ini adalah dengan memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam suatu kegiatan yang terkoordinasi dan terpadu sehingga akan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai daya saing tinggi.

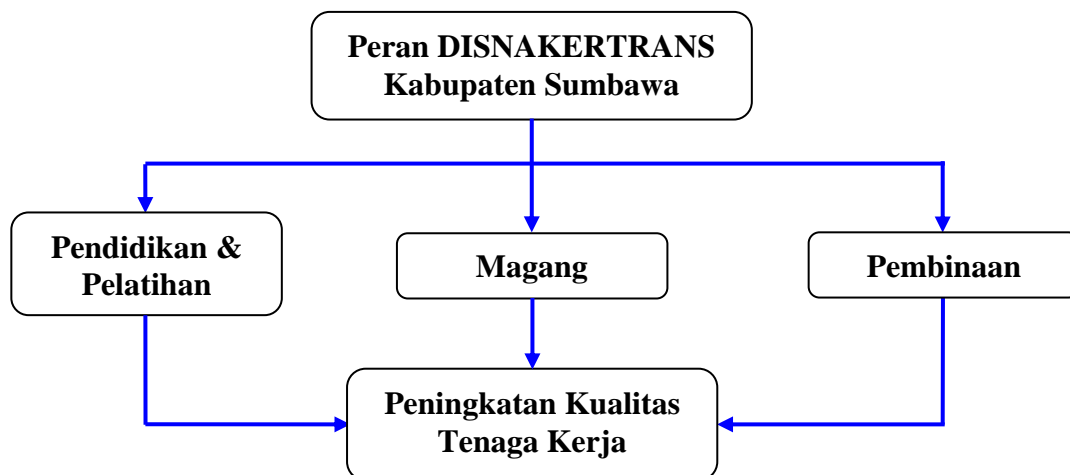
Salah satunya upaya yang dilakukan oleh Disnakertrans untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah melalui pembentukan Loka Latihan Kerja (LLK). Pembentukan LLK ini bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan bagi tenaga kerja yang ingin bekerja di dalam Negeri, di luar Negeri, maupun bekerja secara mandiri. Melalui berbagai program kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh LLK tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada sehingga pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Sumbawa semakin meningkat. Dengan SDM yang berkualitas, target dalam pembangunan akan lebih mudah tercapai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Sumbawa**. Peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara lebih mendalam mengenai peran pemerintah daerah, dalam hal ini Disnakertrans dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, berkelanjutan, serta kebijakan yang tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas SDM terutama angkatan kerja dan pencari kerja di seluruh wilayah Kabupaten Sumbawa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Setyosari (2020) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendiskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata. Penggunaan jenis penelitian deskriptif mengacu pada masalah yang akan penulis teliti, yaitu mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa. Alur penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), data kualitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata-kata verbal bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif pada penelitian ini merupakan persepsi informan penelitian mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Arikunto (2020), data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya, yaitu informan penelitian menggunakan teknik wawancara.

Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan individu yang bersedia memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Menurut Meleong (2021), informan adalah individu atau orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan definisi tersebut, maka informan dalam penelitian ini terdiri atas informan kunci dan informan utama.

1. Informan Kunci

Informan kunci (*key informan*) merupakan mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Pihak-pihak yang dijadikan informan kunci pada penelitian ini adalah seluruh pihak yang terlibat dalam pelaksanaan program peningkatan kualitas tenaga kerja pada Disnakertrans Kabupaten Sumbawa, meliputi Kepala Disnakertrans, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Kepala Seksi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, dan Instruktur di Loka Latihan Kerja Kabupaten Sumbawa.

2. Informan Utama

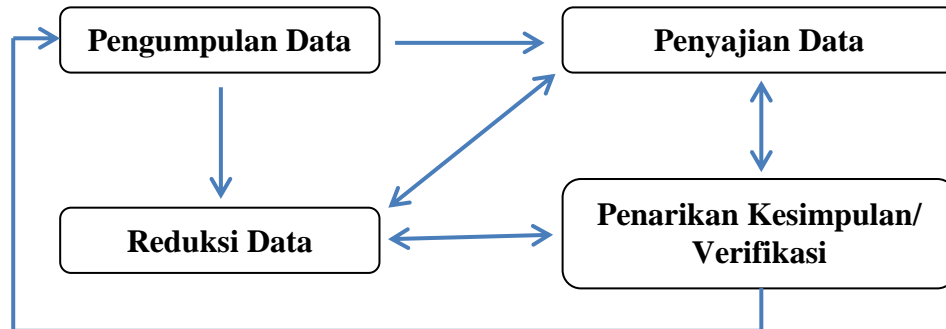
Informan utama adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti. Informan utama pada penelitian ini terdiri dari peserta yang mengikuti program peningkatan kualitas tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 5 orang dan dipilih secara acak.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara terstruktur. Menurut Kriyantono (2021), wawancara terstruktur adalah percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek) dengan menggunakan panduan wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan dan penggunaan lebih fleksibel daripada wawancara. Pada penelitian ini, penulis menggunakan wawancara terstruktur dengan terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan tertulis secara berurutan dalam pedoman wawancara untuk kemudian diajukan kepada nara sumber. Adapun materi yang disusun terkait dengan strategi kelompok sadar wisata dalam meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara pada objek wisata Hiu Paus Kabupaten Sumbawa.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman. Menurut Miles & Huberman (dalam Setiawan & Sisilia, 2020), analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Pola analisis kualitatif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman tersebut dapat di lihat dalam gambar berikut.



Gambar 2. Proses Analisis Data Kualitatif Miles & Huberman

Miles dan Huberman menggambarkan proses analisis data penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Ketiga komponen utama yang terdapat dalam analisis data kualitatif itu harus ada dalam analisis data kualitatif. Sebab hubungan keterkaitan anatara ketiga komponen tersebut harus terus dikomparasikan untuk menentukan arahan isi kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data Hasil Penelitian

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja di wilayah Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan para informan, diperoleh informasi bahwa peran yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah dengan melaksanakan program kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja, pemagangan, dan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Dengan kata lain, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung lebih dapat bekerja secara terampil/profesional jika dibandingkan dengan tenaga kerja yang tidak mendapat pendidikan dan pelatihan.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar dapat sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. Dengan demikian, program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar tenaga kerja.

SDM pada dasarnya masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Oleh karena itu, organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi perlu merancang program pendidikan dan pelatihan untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada sumber daya manusianya. Oleh karenanya, pendidikan dan pelatihan dirasa makin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari kemajuan teknologi yang semakin pesat dan perubahan situasi serta kondisi kerja yang semakin hari semakin ketat persaingannya.

Guna menjawab tantangan globalisasi dan memberikan bekal kepada masyarakat agar dapat ikut bersaing dalam pasar tenaga kerja, Disnakertrans Kabupaten Sumbawa sebagai *leading sector* yang bertanggungjawab terhadap pembinaan dan penempatan tenaga kerja melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri. Lembaga ini memiliki tujuan mempersiapkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan IPTEK.

Informasi ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Disnakertrans Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa, Disnakertrans melaksanakan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang ditujukan untuk meningkatkan skill yang dimiliki oleh tenaga kerja. Nantinya mereka akan diberikan pendidikan dan pelatihan, selanjutnya para peserta akan diuji kompetensinya dan bagi yang lulus akan mendapatkan sertifikat dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Tahun 2023 ini, ratusan peserta PBK LLK sudah mendapatkan sertifikat BNSP. Ini menjadi modal berharga bagi mereka untuk dapat bersaing di pasar kerja”.

Salah satu peserta yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa mengatakan bahwa:

“Banyak manfaat yang kami peroleh setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa, salah satunya adalah sertifikat kompetensi sehingga membuka peluang lebih besar bagi kami untuk diterima bekerja di perusahaan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans Kabupaten Sumbawa memiliki peranan yang sangat penting dalam penyediaan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Melalui program pendidikan dan pelatihan tersebut, para peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan IPTEK sehingga membuka peluang lebih besar bagi mereka untuk dapat bersaing di pasar kerja.

2. Program Pemagangan

Program Pengalaman Lapangan (magang) adalah upaya pengembangan pengetahuan, pembentukan keterampilan, dan peneguhan sikap yang dilakukan melalui belajar dengan berbuat (*learning by doing*). Menurut Sumardiono (dalam Azwar, 2019), magang adalah proses belajar dari seseorang melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu, magang adalah untuk. Jadi, magang adalah proses untuk mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan problem nyata di sekitar yang dilakukan dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.

Magang atau *internship* merupakan bentuk kegiatan pembelajaran yang memberikan wawasan dan pengalaman praktis kepada peserta mengenai kegiatan riil di dunia industri, dunia usaha, dan dunia kerja. Program magang merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang bertujuan untuk memberikan pengalaman yang cukup kepada peserta melalui pembelajaran langsung di tempat kerja (*experiential learning*) sehingga mereka mampu menguasai kompetensi kerja tertentu. Pada program magang, peserta magang akan banyak sekali belajar tentang dunia kerja dan juga menambah kemampuan yang bermanfaat untuk dunia kerja.

Pada dasarnya, tujuan utama dari magang atau praktik kerja adalah sebagai jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Selama magang, peserta akan mendapatkan *hard skills* (keterampilan, *complex problem solving*, *analytical skills*, dsb.), maupun *soft skills* (etika profesi/kerja, komunikasi, kerjasama, dll). Melalui kegiatan magang yang merupakan perpaduan antara studi, analisis dan aplikasi, para peserta diharapkan dapat mempelajari, mengamati dan sekaligus memberikan pemecahan masalah atau saran terhadap setiap permasalahan yang muncul di dunia kerja (Hasan & Hoesin, 2022).

Salah satu peran yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa agar angkatan kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang memadai agar mampu bersaing di pasar kerja adalah dengan melaksanakan Pemagangan. Kegiatan pemagangan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa terdiri dari dua jenis, yaitu pemagangan dalam negeri dan pemagangan ke luar negeri.

Hal ini diketahui berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Ada dua jenis Program Pemagangan di Disnakertrans Kabupaten Sumbawa, yaitu dalam dan Luar Negeri. Kabupaten Sumbawa sendiri memiliki empat potensi yang bisa dikembangkan, yaitu pertambangan, pertanian, kelautan dan pariwisata. Jadi kegiatan pemagangan ini kita orientasikan kesana. Sedangkan pemagangan luar negeri ada ke Jepang, Korea dan Jerman. Namun yang baru berjalan memang baru ke Jepang. Hal ini diharapkan dapat menjadi *center of excellent* yang mampu melahirkan naker-naker yang kompeten dan bersertifikasi. Jadi melalui program pemagangan ini mereka akan dibekali pengetahuan dan keterampilan sehingga nantinya mereka dapat dipekerjakan diberbagai perusahaan ataupun bekerja secara mandiri”.

Salah satu peserta yang mengikuti program pemagangan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa mengatakan bahwa:

“Program magang ini memberikan pengalaman nyata bagi kami tentang bagaimana kondisi di dunia kerja sehingga menjadi gambaran bagi kami untuk dapat mempersiapkan diri sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu peran yang dilakukan oleh Disnakertrans untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah dengan melaksanakan program pemagangan. Kegiatan pemagangan yang dilaksanakan bertujuan untuk memberikan pengalaman yang nyata kepada peserta melalui pembelajaran langsung di tempat kerja (*experiential learning*) sehingga para peserta memiliki bekal yang berharga sebelum terjun dalam dunia kerja yang sebenarnya.

3. Program Pembinaan Terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Peran selanjutnya yang dilakukan oleh Disnakertrans untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah melaksanakan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah lembaga yang menyediakan fasilitas pelatihan keterampilan untuk menambah *knowledge, skill dan attitude* bagi angkatan kerja sehingga memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pasar kerja saat ini dan yang akan datang. LPKS memiliki peran penting dalam membantu menyiapkan kompetensi angkatan kerja sebelum memasuki dunia kerja.

Untuk mempercepat tercapainya tujuan pemerintah dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri, maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah mengoptimalkan pembinaan terhadap LPKS. LPKS merupakan lembaga yang paling membantu tugas pemerintah dalam menangani masalah tenaga kerja, yang belum bekerja menjadi bisa bekerja, yang belum kompeten menjadi lebih kompeten dibidangnya. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan terhadap LPKS dengan bertujuan untuk meningkatkan kesiapan LPKS dalam memberikan pelatihan kepada peserta. Melalui kegiatan pembinaan ini diharapkan mutu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat meningkat dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja (Tambunan & Purba, 2023).

Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Disnakertrans Kabupaten Sumbawa yang menyatakan bahwa:

“Terdapat 33 LPKS di Kabupaten Sumbawa yang masih aktif dengan daya tampung lebih dari 300 orang. Dari ke 33 LPKS tersebut, 6 diantaranya telah terakreditasi. Kehadiran LPKS-LPKS ini memberikan dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kompetensi dan mengembangkan SDM di Kabupaten Sumbawa. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang intens untuk meningkatkan kualitas dan mutu LPKS-LPKS tersebut sehingga dapat optimal dalam membantu pemerintah untuk mengembangkan keahlian bagi angkatan kerja agar dapat bersaing di era globalisasi industri”.

Hal itu diperkuat oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa yang mengatakan bahwa:

“Di Kabupaten Sumbawa ini kita punya banyak LPKS yang dibina oleh Disnakertrans. LPKS ini sudah banyak melahirkan alumni yang berstandar BNSP, lulusan ini diharapkan akan mampu bekerja secara mandiri ataupun bekerja diberbagai perusahaan, sehingga nantinya target pemerintah dalam menciptakan ribuan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja bisa tercapai”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Sumbawa untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa adalah dengan melaksanakan pembinaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). LPKS memiliki peran yang sangat penting dalam membantu pemerintah guna menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompeten sesuai dengan kebutuhan dunia industri di era globalisasi. Oleh karena itu, pembinaan terhadap LPKS-LPKS tersebut sangat diperlukan untuk meningkatkan mutu dan kesiapan LPKS dalam menyediakan fasilitas pelatihan keterampilan bagi angkatan kerja.

Pembahasan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa melalui berbagai program dan kegiatan. Program dan kegiatan tersebut, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, dan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa peranan yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas dari tenaga kerja adalah dengan program pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dengan demikian pelatihan ditunjukkan kepada para peserta pelatihan pelaksana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Adapun Bentuk Pelatihan yang telah di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah pelatihan berbasis kompetensi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Parapak, *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dalam mengatasi masalah pengangguran di Kutai Timur yaitu dengan pemberian pelatihan termasuk kompetensi kerja yang dibagi menjadi dua yaitu pelatihan berbasis masyarakat dan kewirausahaan yang diberikan dalam bentuk jahit menjahit, salon, bidang pertanian dan bidang peternakan. Pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja diberikan dalam bentuk alat berat, alat ringan, sepeda motor, listrik, bangunan, dan las besi.

Pelatihan yang dilaksanakan oleh Loka Latihan Kerja (LLK) yang bernaung dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu kegiatan yang disusun guna meningkatkan kualitas tenaga kerja di kabupaten Sumbawa. Dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi ini, di harapkan akan meningkatkan skill dan kemampuan para tenaga kerja untuk bersaing di pasar kerja.

Kriteria peserta yang dapat dikatakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten apabila peserta tersebut mandiri, terampil, bertanggung jawab, disiplin, Peserta yang telah lulus uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat dari BNSP diharapkan akan mampu untuk bekerja secara mandiri, maupun bekerja dengan baik di perusahaan perusahaan.

Dari hasil penelitian penulis mengenai peranannya dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pemberian pelatihan kerja sudah berjalan dengan baik, terdapat 7 kejuruan yang dibuka oleh Disnakertrans untuk para peserta pelatihan dengan jumlah peserta pelatihan adalah sebanyak 188 orang. Dari seluruh peserta pelatihan yang lulus dan mendapat sertifikat kompetensi 108 orang, dan Jumlah lulusan pelatihan di UPT Loka Latihan Kerja Sumbawa yang telah bekerja sebanyak 99 orang atau 52%. Diharapkan kedepannya, angka ini akan terus bertambah, sehingga para lulusan semuanya mampu bersaing di pasar kerja, maupun membuat lapangan pekerjaan.

Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam bentuk pelatihan, adalah sebagai fasilitator, yang menyediakan sarana dan prasarana untuk kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di UPT Loka Latihan Kerja, Dinas Tenaga Kerja menyediakan instruktur instruktur yang berpengalaman dalam bidangnya, tujuannya jelas untuk melatih para tenaga kerja agar memiliki skill yang di butuhkan dalam dunia kerja.

2. Program Pemagangan

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri, yang dimaksud dengan pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Program pemagangan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Program pemagangan diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja, dan dilakukan secara berjenjang. Jenjang pelatihan pemagangan pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil, dan ahli. Tujuannya adalah agar peserta pemagangan memiliki suatu tingkat keahlian profesional tertentu sehingga benar-benar dapat melakukan pekerjaan sesuai yang telah diajarkan oleh pembimbingnya (Risnandar & Prayitno, 2023).

Program pemagangan yang di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa, sangat berperan penting dalam membantu para tenaga kerja dalam mencari perusahaan-perusahaan yang baik untuk di tempati. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pihak yang berperan dalam hal meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam hal pemagangan telah menjalin kerja sama dengan pihak Swasta, yakni Perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Sumbawa maupun di Luar Kabupaten Sumbawa. PT. Panasonic Manufacturing adalah salah satu contoh perusahaan di luar Pulau Sumbawa yang telah 3 tahun terakhir yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Saat ini, sektor pertambangan menjadi salah satu fokus utama di daerah Sumbawa, oleh sebab itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan yang bergerak di sector pertambangan yang ada di Pulau Sumbawa. Contohnya adalah PT. Rezza Usaha Mandiri dan PT. Metal Global Panasindo. Tahun 2022 Dinas Tenaga Kerja berhasil mengirimkan 50 orang untuk pemagangan di kedua Perusahaan tersebut. Di PT. Metal Global Panasindo dengan rincian 10 orang di program Teknisi k3 listrik dan 10 orang di program scaffolding. Sedangkan di PT. Rezza Usaha Mandiri, 10 orang masing masing di program drafter, program mesin bubut, dan program pengelasan.

3. Program Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) adalah lembaga swasta yang menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum, dan wajib memiliki izin izin yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Kabupaten/ Kota menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI. Nomor 17 Tahun 2016, tetapi dengan terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2021, Tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan.

Dengan keterbatasan kapasitas BLK milik pemerintah, maka perlu dilakukan menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi oleh Lembaga Pelatihan milik swasta. LPK Swasta menjadi lembaga yang akan mawadahi kebutuhan masyarakat dalam mengembangkan keahlian khusus agar dapat bersaing di era globalisasi industri. Untuk dapat menjamin mutu lulusannya, LPKS harus memiliki sarana dan prasarana pelatihan kerja yang memadai, program pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri, instruktur dan tenaga pengelola pelatihan kerja yang kompeten serta memiliki jejaring dengan dunia industri. Oleh karena itu,

keberadaan LPKS ini perlu mendapat perhatian khusus agar dapat menghasilkan mutu lulusan yang profesional dan kredibel (Nuraeni, 2019).

Program Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang dicanangkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berperan penting untuk membantu masyarakat dalam meningkatkan skill yang dimiliki. Dari data yang di peroleh, terdapat 33 LPKS yang telah berdiri di Kabupaten Sumbawa. 6 Diantaranya telah terakreditasi. Kedepannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan terus melakukan pembinaan dan pengawasan kepada LPKS ini agar bisa terakreditasi seluruhnya sehingga kualitas tenaga kerja bisa di tingkatkan lewat Lembaga Pelatihan Kerja Swasta.

Daya Tampung dari Lembaga Pelatihan Kerja Swasta ini cukup banyak, untuk LPKS yang telah terakreditasi berkapasitas belasan hingga puluhan siswa pelatihan. Contohnya adalah LPKS Handayani yang membuka kejuruan bahasa inggris, pada Tahun 2022 jumlah peserta yang di latih adalah 32 orang dengan kelulusan mencapai 100%. Sertifikat pelatihan yang di dapat nantinya akan sangat berguna saat para siswa akan melamar pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paillin dan Mulyanti (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara balance untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia dapat bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Sumbawa melalui berbagai program dan kegiatan. Program dan kegiatan tersebut, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan, dan pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Melalui program dan kegiatan tersebut dapat memberikan pengetahuan dan kompetensi yang memadai bagi angkatan kerja sebagai bekal sebelum memasuki dunia kerja sehingga meningkatkan peluang yang lebih besar bagi angkatan kerja untuk dapat berpartisipasi di dunia kerja. Dengan demikian, maka Disnakertrans Kabupaten Sumbawa telah berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja saat ini dan di masa yang akan datang.

SARAN

Adapun saran yang dapat diajukan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah

Tenaga kerja profesional dan terampil sesuai kebutuhan dan tuntutan pasar merupakan faktor keunggulan individu dalam menghadapi persaingan global. Pemerintah dalam hal ini memegang peranan penting dalam menyiapkan program-program strategis guna menghasilkan tenaga kerja berkualitas dan siap memasuki pasar kerja, salah satunya melalui berbagai diklat, pelatihan, pembinaan dan lain-lain. Oleh karena itu, program-program tersebut harus ditingkatkan untuk menciptakan tenaga kerja unggul sehingga mampu bersaing di tingkat global.

2. Bagi Angkatan Kerja

Setiap peluang kerja membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang menjadikannya syarat utama seseorang untuk dapat diterima bekerja maupun untuk dapat berkarya secara mandiri. Oleh karenanya, setiap individu harus selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya, salah satunya dengan aktif mengikuti berbagai program pengembangan kapasitas diri, seperti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat tetap kompetitif di pasar kerja dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(2): 211-221.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1): 22-40.
- Hasan, A., & Hoesin, S.H. (2022). Analisa Hukum Terhadap Pelaksanaan Program Pemagangan “Kampus Merdeka” Oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi. *PALAR (Pakuan Law Review)*, 8(1): 666-678.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kriyantono, R. (2021). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif (Disertai Contoh Praktis)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Moleong, L.J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraeni, Y. (2019). Peran Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Dalam Meningkatkan Peluang Masyarakat Memasuki Dunia Usaha & Dunia Industri. *Prosiding PKM-CSR (Ekonomi, Sosial, dan Budaya)*, 2(1): 1341-1347.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(2): 66-74.
- Parapak, K.P., Noor, M., & Linggi, R.K. (2018). Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, 6(1): 385-398.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri.
- Permatasari, O., Setyaasih, Nuraeni, E., & Muhaimin, H. (2021). Peran Perempuan Dalam Membangun Sdm Indonesia Membangun Sinergitas Di Era Pandemi. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper: Peran Perempuan Sebagai Pahlawan di Era Pandemi*, 8(1): 80-85.

- Priyono, S., Sarirati, P., & Nurakhim, B. (2022). Realisasi Program Pascasarjana Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Program Literasi Nasional. *Jurnal Selaras: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1): 28-36.
- Risnandar, A., & Prayitno, S. (2023). Analisis Yuridis Pemenuhan Hak dan Kewajiban Peserta Pemagangan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah*, 5(2): 55-61.
- Setiawan, R., & Sisilia, K. (2020). Analisis Profil Konsumen Untuk Pengembangan Aplikasi Futsal Menggunakan Pendekatan Desain Proposisi Nilai. *Jurnal EMBA*, 8(1): 62-74.
- Setyosari, P. (2020). *Desain Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, E., & Purba, M.L. (2023). Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Di Kabupaten Batu Bara Oleh Ka-LPK Sumut. *Tour Abdimas Journal*, 2(1): 78-82.