

Strategi Peningkatan Kompetensi para Pencari Kerja Lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

(Strategy for Competency Improvement of Local Job Seekers at the Employment Agency of Balikpapan City)

Hasbi Fahziar ^{1*}, Muhammad Noor ², Heryono Susilo Utomo ³

¹ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Indonesia

¹ abifahziar@gmail.com ; ² noor170860@gmail.com ; ³ heryono.utomo@fisip.unmul.ac.id

* corresponding author : Hasbi Fahziar

ARTICLE INFO

Article history

Received : July 12, 2024

Revised : November 28, 2024

Accepted : January 2, 2025

Keywords

Strategy;

Competence;

Local Job Seekers;

Kata kunci :

Strategi;

Kompetensi;

Pencari Kerja Lokal;;



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

Copyright (c) 2024 Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi

ABSTRACT

The government as the holder of the people's trust in achieving a prosperous life has a big role and responsibility in organizing and implementing supporting programs to achieve a prosperous life and fulfilling job opportunity quotas in Indonesia. The Balikpapan City Manpower Office, which has responsibility for carrying out mandatory employment matters, strives to ensure that local job seekers can compete in the job market by increasing their competency. This research aims to analyze the strategy of the Balikpapan City Manpower Office in improving the competence of local job seekers as well as the obstacles faced by the Balikpapan City Manpower Office. This research is a mixed methods research method with a research focus on strategies for increasing the competence of local job seekers through analysis of the internal environment of strengths and weaknesses, analysis of the external environment of opportunities and threats and the obstacles faced by the Balikpapan City Employment Service. The results of the research show that the strengths of the Balikpapan City Manpower Office are: 1) Plan Work structured, 2) Regulation employment, 3) Facilities and infrastructure. The weaknesses of the Balikpapan City Manpower Office are: 1) Lack of human resources, 2) Limitations budget, 3) There is no UPTD BLK for Balikpapan City. The opportunities that the Balikpapan City Manpower Office has are: 1) Development technology, 2) The existence of private LPK, 3) The existence of owned BLK Province East Kalimantan, 4) Training Institute belonging to the Ministry, 5) Apprenticeship. The threats faced by the Balikpapan City Manpower Office are: 1) Immigrants from outside area, 2) Expensive cost training Work. Meanwhile, the obstacles faced by the Balikpapan City Manpower Office originate from job seekers who are not serious about improving their competence and the limitations of LPKs in Balikpapan City both in terms of numbers and quality standards..

Abstrak

Pemerintah sebagai pemegang amanah rakyat pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil dan tanggung jawab besar dalam mengatur serta melaksanakan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang sejahtera dan terpenuhinya kuota-kuota peluang kerja di negara Indonesia. Disnaker Kota Balikpapan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan urusan wajib ketenagakerjaan berupaya agar pencari kerja lokal dapat bersaing di pasar kerja dengan meningkatkan kompetensinya. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal serta kendala yang dihadapi Disnaker Kota Balikpapan. Penelitian ini merupakan metode penelitian mixed methods dengan fokus penelitian strategi peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal melalui analisis lingkungan internal strength dan weakness, analisis lingkungan eksternal opportunity dan threat serta kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan strength (kekuatan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan yaitu: 1) Rencana kerja terstruktur, 2) Regulasi ketenagakerjaan, 3) Sarana dan prasarana. Weakness (kelemahan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan yaitu: 1) Kurangnya SDM, 2) Keterbatasan anggaran, 3) Belum adanya UPTD BLK Kota Balikpapan. Opportunity (peluang) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan yaitu: 1) Perkembangan teknologi, 2) Keberadaan LPK Swasta, 3) Keberadaan BLK milik Provinsi Kaltim, 4) Lembaga Pelatihan milik Kementerian, 5) Pemagangan. Adapun threat (ancaman) yang dihadapi Disnaker Kota Balikpapan yaitu: 1) Pendetang dari luar daerah, 2) Mahalnya biaya pelatihan kerja. Sementara itu, kendala yang dihadapi oleh Disnaker Kota Balikpapan yaitu berasal dari dalam diri pencari kerja yang tidak serius untuk meningkatkan kompetensi dirinya serta keterbatasan LPK di Kota Balikpapan baik dari jumlahnya maupun standar mutu yang dimiliki.

PENDAHULUAN

Undang – Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2, menyebutkan bahwa “Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ayat ini memuat pengakuan Negara untuk menjamin warga Negara memperoleh pekerjaan dalam mencapai tingkat kehidupan yang layak dan sejahtera. Pemerintah sebagai pemegang amanah rakyat pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil dan tanggung jawab besar dalam mengatur serta melaksanakan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang sejahtera dan terpenuhinya kuota-kuota peluang kerja di negara Indonesia. Pada pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Balikpapan sebagai salah satu kota besar yang berada di Provinsi Kalimantan Timur memiliki posisi strategis. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021-2026, Kota Balikpapan memiliki visi “Terwujudnya Balikpapan sebagai Kota Terkemuka yang Nyaman Dihuni, Modern dan Sejahtera dalam Bingkai Madinatul Iman”. Dengan salah satu misinya yaitu “Mengembangkan ekonomi kerakyatan yang kreatif.” Hal tersebut bertujuan agar masyarakat dapat bersaing di pasar kerja baik di daerah, nasional ataupun internasional melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan partisipasi masyarakat dalam berbagai aktivitas pembangunan khususnya di bidang ekonomi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Balikpapan mencatat jumlah pencari kerja Kota Balikpapan yang belum ditempatkan pada tahun 2021 sampai dengan 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pencari Kerja Kota Balikpapan yang Belum Ditempatkan

No	Pendidikan	Jumlah		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	SD	107	184	186
2	SLTP	130	247	245
3	SLTA/ SMK	1.311	1.694	1.033
4	Diploma	580	487	312
5	S1	1.302	1.377	980
6	S2	89	88	92
Jumlah		3.519	4.077	2.848

Sumber : Disnaker Kota Balikpapan, 2023

Apabila dilihat dari karakteristiknya, pencari kerja terdidik di Kota Balikpapan cukup tinggi, yaitu pencari kerja yang memiliki kualifikasi lulusan pendidikan yang cukup namun masih belum memiliki pekerjaan. Disnaker Kota Balikpapan sebagai salah satu satuan kerja di lingkungan Pemerintah Kota Balikpapan yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan urusan wajib ketenagakerjaan berupaya agar pencari kerja lokal dapat bersaing di pasar kerja dengan meningkatkan kompetensinya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu Bagaimana strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal ? dan kendala yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu “strategos” yang terdiri dari kata “stratos” yang artinya militer dan “ag” yang memiliki arti memimpin. Menurut Argyris, Mintzberg, Steiner dan Miner (Rangkuti : 2005) strategi adalah respon dan bisa beradaptasi pada peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan internal yang mampu memberikan pengaruh kepada organisasi. Oleh sebab itu, perencanaan strategi sebagian besar diawali bukan dari “apa

yang terjadi” namun “apa yang dapat terjadi”. Pada dasarnya, strategi dirancang untuk menentukan bagaimana suatu organisasi akan beradaptasi dengan perubahan eksternal. Kemampuan internal suatu organisasi akan dievaluasi untuk menanggapi perubahan eksternal, seberapa jauh suatu organisasi mampu menghindari ancaman dari luar serta memanfaatkan peluang untuk memperoleh manfaat yang besar.

2. Analisis SWOT sebagai Formulasi Strategi

Analisis SWOT sebagai identifikasi berbagai faktor secara sistematis guna perumusan strategi organisasi. Analisis ini didasarkan pada gagasan bahwa pendekatan yang berhasil berasal dari kesesuaian yang baik antara sumber daya internal dan kondisi eksternal. Pada analisis ini, instrumen *strength* (kekuatan) dan *weakness* (kelemahan) digunakan untuk mengidentifikasi lingkungan internal sedangkan *opportunities* (peluang) dan *threats* (ancaman) sebagai identifikasi faktor lingkungan eksternal yang dihadapi organisasi. Faktor-faktor strategis eksternal dan internal yang didapatkan tersebut dianalisis menggunakan analisis IFAS dan EFAS untuk mengetahui posisi strategi utama.

a) Analisis IFAS

merupakan suatu bentuk analisis strategis dari faktor-faktor internal organisasi/ perusahaan. Analisis ini dibutuhkan guna mendapatkan gambaran kekuatan dan kelemahan organisasi/ perusahaan. Adapun metode menyusun IFAS (Rangkuti: 2021) sebagai berikut :

- 1) Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam kolom 1.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor tersebut pada kolom 2, dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi strategis perusahaan. Semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00.
- 3) Hitung rating dalam kolom 3 untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (outstanding) sampai dengan 1 (poor), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Variabel yang bersifat positif (semua variabel yang masuk kategori kekuatan) diberi nilai +1 sampai dengan +4 (sangat baik) dengan membandingkannya dengan rata-rata industri atau dengan pesaing utama. Sedangkan variabel yang bersifat negatif, kebalikannya, apabila kelemahan besar sekali dibandingkan dengan rata-rata industri nilainya adalah 1, sedangkan jika kelemahan perusahaan di bawah rata-rata industri nilainya adalah 4.
- 4) Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (outstanding) sampai dengan 1,0 (poor).
- 5) Jumlahkan skor pembobotan pada kolom 4, untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis internalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

b) Analisis EFAS

merupakan suatu bentuk analisis strategis dari faktor-faktor eksternal organisasi/ perusahaan. Analisis ini dibutuhkan guna mendapatkan gambaran peluang dan ancaman yang dihadapi organisasi/ perusahaan. Adapun metode menyusun EFAS (Rangkuti: 2021) sebagai berikut :

- 1) Susunlah faktor-faktor peluang dan ancaman perusahaan dalam kolom 1.
- 2) Beri bobot masing-masing faktor tersebut pada kolom 2, dengan skala mulai dari 1,0 (paling penting) sampai 0,0 (tidak penting). Faktor-faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis.
- 3) Hitung rating dalam kolom 3 untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 4 (outstanding) sampai dengan 1 (poor), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Pemberian nilai rating untuk faktor

peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil diberi rating +1). Pemberian nilai rating ancaman adalah kebalikannya, jika nilai ancamannya sangat besar ratingnya adalah 1, sebaliknya jika nilai ancamannya sedikit ratingnya 4.

- 4) Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing faktor yang nilainya bervariasi mulai dari 4,0 (outstanding) sampai dengan 1,0 (poor).
- 5) Jumlahkan skor pembobotan pada kolom 4, untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis eksternalnya. Skor total ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

Dan untuk mengetahui kemungkinan strategi organisasi/perusahaan yang dapat dilakukan, yaitu dengan menggunakan matriks SWOT sebagai berikut :

Tabel 2. Matriks SWOT

IFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
	Daftar faktor kekuatan internal	Daftar faktor kelemahan internal
EFAS		
OPPORTUNITIES (O)	STRATEGI SO	STRATEGI WO
Daftar faktor peluang eksternal	Ciptakan strategi dengan menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
TREATHS (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT
Daftar faktor ancaman eksternal	Ciptakan strategi dengan menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Rangkuti (2021:83)

B. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Jackson dan Schuler (2003), kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta karakteristik lain yang diperlukan seorang individu untuk dapat bekerja secara efektif. Hal tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh Yusoff dan Armstrong (2012), kompetensi adalah gabungan pengetahuan, pengalaman, sikap dan sifat produktif serta kombinasi yang tepat dari ketrampilan fungsional dan teknis untuk mewujudkan sesuatu. Menurut Gordon (Sutrisno : 2010) dimensi yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu.
3. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
4. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan

2) Peningkatan Kompetensi melalui Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan investasi pembangunan dalam bentuk manusia. Menurut Sinambela (2012) bahwa “pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya sumber daya manusia yang kompeten”. Sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013

tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah, salah satu langkah strategis untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten adalah dengan melaksanakan pelatihan kerja.

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Manullang : 2008). Metode pelatihan kerja dalam rangka mencapai standar kompetensi kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dapat dilaksanakan sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja di Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pelatihan kerja secara relevan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/ industri. LPK terbagi menjadi 3 jenis, yaitu :

a. LPK Swasta

yaitu Lembaga pelatihan kerja yang memiliki izin dari Pemerintah Kabupaten/Kota untuk menyelenggarakan pelatihan kerja bagi masyarakat umum.

b. LPK Pemerintah

yaitu lembaga pelatihan kerja yang dimiliki oleh Pemerintah dan dikenal dengan sebutan Balai Latihan Kerja (BLK)

c. LPK Perusahaan

yaitu lembaga pelatihan yang dimiliki oleh Perusahaan guna melatih tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan industrinya.

2. Pemagangan

merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang dilaksanakan Perusahaan dengan bimbingan langsung oleh pekerja yang berkompetensi untuk mencapai ketrampilan atau keahlian tertentu.

C. Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk mencapai tujuan, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*). Busro (2018:201) menyampaikan bahwa “sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya”. Dalam semua kegiatan institusi/ organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor strategis. Guna mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas serta mempunyai semangat yang tinggi. Pemerintah harus menyediakan investasi dalam pembangunan sumber daya manusia (*human capital*) dalam setiap tahap perencanaan pembangunan dan diimplementasikan dengan benar.

Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan yang dimaksud dengan pencari kerja berdasarkan Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan, maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang dinyatakan dengan aktivitasnya mendaftarkan diri kepada pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja atau melamar pekerjaan kepada pemberi kerja. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua tenaga kerja termasuk ke dalam pencari kerja. Pencari kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang ingin mencari pekerjaan dengan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Penelitian ini merupakan penelitian mixed methods, yaitu penelitian dengan menggabungkan dua metode yaitu kualitatif dan kuantitatif. Fokus pada penelitian ini yaitu Strategi peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan melalui analisis internal yaitu *strength* dan *weakness* dan melalui analisis lingkungan eksternal yaitu *opportunity* dan *threat* serta kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. Pengumpulan data primer melalui wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Tenaga Kerja, Staf yang bertugas pada pelaksanaan pelatihan kerja, Perusahaan yang menyelenggarakan program pemagangan di Kota Balikpapan sebanyak 2 orang, Lembaga Pelatihan Kerja di Kota Balikpapan yang pernah bekerja sama dengan Disnaker Kota Balikpapan sebanyak 2 orang serta alumni pelatihan kerja Disnaker Kota Balikpapan tahun 2023 sebanyak 5 orang. Sedangkan data sekunder dengan mengumpulkan data artikel-artikel dari website, internet, berita yang relevan dan beberapa dokumen yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Peningkatan Kompetensi Para Pencari Kerja Lokal

1) Analisis Lingkungan Internal Disnaker Kota Balikpapan

a. *Strenght* (kekuatan)

merupakan keunggulan yang dimiliki dan menjadi faktor yang mendukung untuk mencapai tujuan. Adapun *strenght* (kekuatan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal adalah sebagai berikut :

1. Rencana Kerja

Disnaker Kota Balikpapan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan misi kelima Kota Balikpapan yaitu mengembangkan ekonomi kerakyatan yang kreatif berdasarkan dokumen RPJMD yang kemudian dituangkan menjadi rencana strategis Disnaker Kota Balikpapan dengan arah kebijakan penyediaan program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja. Dalam Renstra Disnaker Kota Balikpapan 2022-2026 telah ditetapkan kegiatan yang akan dilaksanakan tahun 2022 sampai dengan 2026 sebagai berikut :

Tabel 3. Target Kegiatan Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan Unit Kompetensi dalam Renstra 2022-2026

Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan kegiatan (output)	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026
		Target dan Pagu Anggaran				
PROGRAM PELATIHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA	persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur	54%	55%	56%	57%	58%
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	Persentase Peserta Pelatihan Kerja yang mendapatkan sertifikat kelulusan	100%	100%	100%	100%	100%
		Rp 1.050.000.000	Rp 990.000.000	Rp 1.137.807.000	Rp 1.257.618.077	Rp 1.401.112.300
Proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja berdasarkan kluster kompetensi	Jumlah Pencari Kerja yang Mendapatkan Pelatihan Kerja	95 orang	99 orang	110 orang	120 orang	140 orang
		Rp 1.050.000.000	Rp 990.000.000	Rp 1.137.807.000	Rp 1.257.618.077	Rp 1.401.112.300

Sumber : diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Disnaker Kota Balikpapan telah memiliki perencanaan yang terstruktur dan jelas mulai dari anggaran yang dibutuhkan, program kegiatan yang akan dilaksanakan,

sasaran kegiatan serta outcome yang ingin dicapai yaitu persentase pencari kerja yang mendapat pelatihan yang tersalur dengan target 54% pada tahun 2022 sampai dengan 58% pada tahun 2026

2. Regulasi

Kota Balikpapan memiliki Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan sebagai dasar hukum yang jelas terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Balikpapan khususnya pelaksanaan peningkatan kompetensi bagi para pencari kerja lokal. Dalam peraturan daerah tersebut telah diatur tata cara pelaksanaan pelatihan kerja serta kualitas penyelenggara pelatihan kerja yaitu LPK yang diwajibkan mempersiapkan kualitas dalam setiap penyelenggaraan pelatihan menuju kualifikasi SKKNI atau standar internasional atau standar khusus dengan harapan alumni pelatihan tersebut memiliki kualifikasi yang sesuai sehingga dapat bersaing di dunia kerja. Peraturan daerah ini juga mampu menciptakan sinergitas berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal salah satunya dapat dilihat dari pelaporan pelaksanaan pemagangan oleh Perusahaan Balikpapan yang merupakan program tanggung jawab sosial dan lingkungan pada peningkatan SDM.

3. Sarana dan Prasarana

Disnaker Kota Balikpapan memiliki lokasi strategis yang mudah diakses oleh masyarakat serta memiliki ruang pelayanan dan ruang kerja yang bersih dan nyaman sehingga pekerjaannya dapat bekerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Selain itu dengan pemenuhan fasilitas berupa kelengkapan perangkat komputer/ laptop bagi masing-masing pekerja dapat mendukung kemudahan dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Ketersediaan fasilitas pelayanan bagi penyandang disabilitas yaitu kursi roda serta ketersediaan handphone untuk layanan online merupakan dukungan untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dengan adanya ketersediaan sarana dan prasarana memadai tersebut dapat meningkatkan kinerja serta memudahkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh Disnaker Kota Balikpapan

b. Weakness (kelemahan)

Merupakan faktor penghambat yang berasal dari lingkungan internal Disnaker Kota Balikpapan. Adapun weakness (kelemahan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal adalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Terdapat kekurangan secara kuantitas maupun kualitas pegawai di Disnaker Kota Balikpapan. Jumlah pegawai di Disnaker Kota Balikpapan sebanyak 34 orang, hal tersebut dirasa kurang sebanding dengan jumlah orang atau Perusahaan yang harus dilayani sebagaimana yang disampaikan oleh Ani Mufaidah selaku Kepala Disnaker Kota Balikpapan bahwa :

“SDM di Disnaker Kota Balikpapan dapat dikatakan masih kurang secara kuantitas maupun kualitas. Dari segi kuantitas, jumlah pegawai kita hanya 34 orang sudah termasuk 4 orang naban didalamnya, jika dibandingkan dengan jumlah orang atau Perusahaan yang harus kita layani dapat dikatakan masih belum ideal. Namun sebenarnya kuantitas tersebut tidak menjadi masalah jika seluruh pegawai bisa optimal melaksanakan tugasnya masing-masing. Tapi saat ini, masih terdapat pegawai yang belum optimal, sehingga beban pekerjaannya dibantu dikerjakan oleh pegawai yang lainnya, akibatnya beban pekerjaan tidak terbagi dengan rata, ada beberapa pegawai yang beban kerjanya menumpuk.” (Wawancara, 15 Pebruari 2024)

Terdapatnya keterbatasan pegawai di Disnaker Kota Balikpapan baik secara kualitas dan kuantitas menyebabkan pelaksanaan kinerja berjalan lambat dan menjadi beban organisasi.

2. Anggaran

Penetapan anggaran kegiatan pelatihan di Dinas Ketengakerjaan tahun 2023 sebesar Rp 990.000.000,- hanya mampu melatih sebesar 3,96% dari jumlah pencari kerja yang terdaftar dan belum ditempatkan pada tahun 2023, tentunya jumlah tersebut tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang perlu ditingkatkan kompetensinya agar dapat bersaing di dunia kerja.

3. UPTD Balai Latihan Kerja Kota Balikpapan

Berdasarkan Peraturan Walikota Balikpapan Nomor 1 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah dalam susunan struktur organisasinya Disnaker Kota Balikpapan memiliki UPTD dalam hal ini yaitu Balai Latihan Kerja (BLK). Namun dalam pelaksanaannya di lapangan Disnaker Kota Balikpapan belum memiliki UPTD BLK dimaksud. Sehingga dalam melaksanakan pelatihan kerja, Disnaker Kota Balikpapan menjalin kerja sama dengan LPK yang ada di Kota Balikpapan akibatnya dalam penentuan kejuruan pelatihan bukan hanya berdasarkan kebutuhan industri namun juga perlu memperhatikan ketersediaan kejuruan yang dimiliki oleh LPK tersebut.

2) Perhitungan Matriks IFAS

Perhitungan matrik IFAS untuk faktor internal kekuatan dan kelemahan Disnaker Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi bagi pencari kerja lokal didapatkan hasil sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. Perhitungan Matriks IFAS

No	Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan				
1	Disnaker Kota Balikpapan memiliki rencana kerja yang terstruktur	0,21	4	0,84
2	Memiliki regulasi ketenagakerjaan	0,18	3	0,58
3	Disnaker Kota Balikpapan memiliki sarana dan prasarana yang memadai	0,18	3	0,58
Total Kekuatan		0,56		2,01
Kelemahan				
1	SDM Disnaker Kota Balikpapan terbatas secara kuantitas dan kualitas	0,16	3	0,47
2	Keterbatasan anggaran Disnaker Kota Balikpapan	0,16	3	0,47
3	Belum memiliki UPTD BLK Balikpapan	0,12	2	0,29
Total Kelemahan		0,44		1,23
Total Faktor Internal		1,00		3,25
S-W= 2,01 - 1,23 = 0,78				

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan perhitungan matriks di atas diketahui bahwa Disnaker Kota Balikpapan memiliki total skor kekuatan lebih besar dari total skor kelemahan, yaitu $2,01 > 1,23$ hal tersebut menunjukkan bahwa Disnaker Kota Balikpapan memiliki kekuatan yang lebih besar/dominan daripada kelemahan yang dimiliki. Dengan memanfaatkan kekuatan tersebut sebaik mungkin pada peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal, Disnaker Kota Balikpapan dapat meminimalisir kelemahan yang ada.

3) Analisis Lingkungan Eksternal Disnaker Kota Balikpapan

a. Opportunity (peluang)

adalah kesempatan yang dapat dimanfaatkan oleh Disnaker Kota Balikpapan untuk mendukung peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal sebagai berikut :

1. Perkembangan Teknologi

Guna merespon perubahan lingkungan yang terjadi dan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Disnaker Kota Balikpapan telah menyediakan pelayanan online yang dapat diakses dengan cepat dan mudah oleh masyarakat. Pada pelaksanaan peningkatan kompetensi pencari kerja lokal, pemanfaatan teknologi yang digunakan oleh Disnaker Kota Balikpapan diantaranya publikasi melalui media sosial Disnaker Kota Balikpapan dan pendaftaran pelatihan yang dilakukan secara online dengan mengakses link yang telah ditentukan. Untuk tahapan seleksi tertulis dan wawancara juga dapat dilakukan secara online sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, pencari kerja yang memerlukan konsultasi lebih lanjut dapat mengakses layanan secara online melalui WA yang telah disediakan.

2. Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

LPK Swasta yang ada di Kota Balikpapan menjadi mitra strategis Disnaker Kota Balikpapan dalam menyelenggarakan pelatihan kerja bagi para pencari kerja lokal. Adapun jumlah LPK Swasta yang aktif dan terdaftar di Kota Balikpapan adalah sebanyak 29 LPK.

3. UPTD Balai Latihan Kerja Industri Balikpapan

Keberadaan LPK milik Pemerintah Provinsi yang terletak di Kota Balikpapan yaitu UPTD BLKI Balikpapan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi warga masyarakat di Kota Balikpapan, mereka tidak perlu mengeluarkan biaya untuk akomodasi tempat tinggal seperti peserta pelatihan yang berasal dari luar daerah Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui jumlah peserta asal Kota Balikpapan yang dilatih oleh UPTD BLKI Provinsi Kalimantan Timur tahun 2023 sebanyak 90% sebagai berikut :

Tabel 5. Jumlah Peserta Pelatihan di UPTD BLKI Balikpapan Tahun 2023

No	Uraian	Jumlah Peserta		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	Seluruh peserta UPTD BLKI	963	445	1408
2	Peserta asal Balikpapan	857	410	1267

Sumber : Disnaker Balikpapan, 2024

4. Lembaga Pelatihan milik Kementerian

Ketersediaan pelatihan oleh Lembaga Pelatihan milik Kementerian menjadi peluang bagi Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal sebagai berikut :

Tabel 6. Daftar kerja sama pelatihan Kerja Disnaker Kota Balikpapan dengan Lembaga Pelatihan Pusat

No	Tahun	Kerja sama	Pembiayaan pelatihan kerja	Jumlah Peserta	Keterangan
1	2021	BBPLK Medan	BBPLK Medan	24 orang	

No	Tahun	Kerja sama	Pembiayaan pelatihan kerja	Jumlah Peserta	Keterangan
		BBPLK Bekasi	BBPLK Bekasi	12 orang	
2	2022	PPSDM Migas Cepu	PPSDM Migas Cepu	12 orang	
3	2023	BBPVP Bekasi	Cost Sharing Disnaker Kota Balikpapan dan BBPVP Bekasi	11 orang	Disnaker Kota Balikpapan menanggung biaya transportasi (PP) peserta dari Kota Balikpapan ke BBPVP Bekasi dan BBPVP Bekasi menanggung pembiayaan pelatihan dan hidup peserta selama mengikuti pelatihan (asrama, konsumsi, laundry dan uang saku)
		PPSDM Migas Cepu	PPSDM Migas Cepu	19 orang	
4	2024	PPSDM Migas Cepu	PPSDM Migas Cepu	22 orang	
		BBPVP Bekasi	Cost Sharing Disnaker Kota Balikpapan dan BBPVP Bekasi	15 orang	Disnaker Kota Balikpapan menanggung biaya transportasi (PP) peserta dari Kota Balikpapan ke BBPVP Bekasi dan BBPVP Bekasi menanggung pembiayaan pelatihan dan hidup peserta selama mengikuti pelatihan (asrama, konsumsi, laundry dan uang saku)

Sumber : diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil penelitian pada tahun 2021 sampai dengan 2024, jumlah pencari kerja lokal yang mengikuti pelatihan di Lembaga pelatihan kerja milik Kementerian berjumlah 89 orang dengan pembiayaan full dari APBN Pusat dan 26 orang dengan sistem cost sharing antara Disnaker Kota Balikpapan dengan BBPVP Bekasi. Sehingga total

keseluruhan yang dilatih oleh Lembaga Pelatihan milik Kementerian pada tahun 2021 sampai dengan 2024 berjumlah 115 orang.

5. Pemagangan di Perusahaan Kota Balikpapan

Pemagangan merupakan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kerja langsung di Perusahaan/ Industri, para peserta akan dibimbing oleh pekerja yang kompeten dibidangnya dan ikut serta dalam kegiatan produksi langsung di Perusahaan. Melalui pemagangan, para peserta akan dilatih untuk mengetahui dunia kerja sesungguhnya, para peserta akan diajarkan pengembangan kemampuan secara *hardskill* maupun *softskill*. Setelah menyelesaikan pemagangan peserta akan diberikan sertifikat pemagangan sebagai bukti kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian, jumlah peserta magang yang mengikuti pemagangan di Kota Balikpapan tahun 2023 berjumlah 116 orang.

b. *Threat* (ancaman)

Adalah faktor lingkungan eksternal yang tidak menguntungkan. Apabila tidak diatasi dapat menjadi penghalang bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Terkait kondisi eksternal *threat* (ancaman) yang dihadapi Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja lokal sebagai berikut :

1. Pendatang dari Luar Daerah

meningkatnya perkembangan pembangunan di Kota Balikpapan menyebabkan penduduk dari luar daerah banyak yang datang untuk mencari pekerjaan. Berdasarkan temuan hasil penelitian di lapangan penduduk yang datang dari luar daerah tersebut terbagi dalam 2 kriteria, yaitu pendatang yang memiliki *skill* dan pendatang dengan *unskill*. Bagi pendatang yang memiliki *skill* tentunya akan mudah mendapatkan pekerjaan dan menjadi pesaing bagi pencari kerja lokal. Sedangkan bagi pendatang yang *unskill* apabila mereka tidak berusaha meningkatkan kompetensi dirinya secara mandiri, ketika mereka menetap Kota Balikpapan dan memiliki KTP Balikpapan akan menjadi beban bagi Kota Balikpapan sehingga mengakibatkan jumlah pencari kerja yang perlu ditingkatkan kompetensinya menjadi bertambah.

2. Mahalnya Biaya Pelatihan Kerja

Pembiayaan pelatihan di Kota Balikpapan dirasakan cukup mahal oleh pencari kerja sebagaimana yang disampaikan oleh Rizki Achya Maulana sebagai alumni pelatihan kerja Disnaker Kota Balikpapan menyampaikan bahwa “Dari informasi yang pernah saya dapatkan, biaya pelatihan mekanik alat berat cukup mahal sekali sekitar Rp 7.500.000 sampai dengan Rp 10.000.000,- tergantung dengan durasi pelatihan dan fasilitas yang didapatkan selama pelatihan”. Hal tersebut juga dapat dilihat pada daftar e-katalog Balikpapan sebagai berikut :



Gambar 1. Daftar Harga E-katalog Pelatihan Kerja Mekanik Alat Berat

Sumber :E-catalogue Balikpapan, 2024

4) Perhitungan Matriks EFAS

Perhitungan matrik EFAS untuk faktor eksternal peluang dan ancaman Disnaker Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi bagi pencari kerja lokal sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 7. Perhitungan Matriks EFAS

No	Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang				
1	Perkembangan Teknologi	0,15	3	0,49
2	Keberadaan LPK Swasa di Kota Balikpapan	0,13	3	0,40
3	Keberadaan BLK milik Provinsi Kaltim di Kota Balikpapan	0,18	4	0,71
4	Lembaga Pelatihan milik Kementerian	0,15	3	0,49
5	Pemagangan di Perusahaan Kota Balikpapan	0,16	4	0,59
Total Peluang		0,76		2,68
Ancaman				
1	Ancaman pendatang dari luar daerah	0,12	3	0,31
2	Ancaman mahal nya biaya pelatihan kerja di Kota Balikpapan	0,12	3	0,31
Total Ancaman		0,24		0,63
Total Faktor Eksternal		1,00		3,30
O-T = 2,68-0,63 = 2,05				

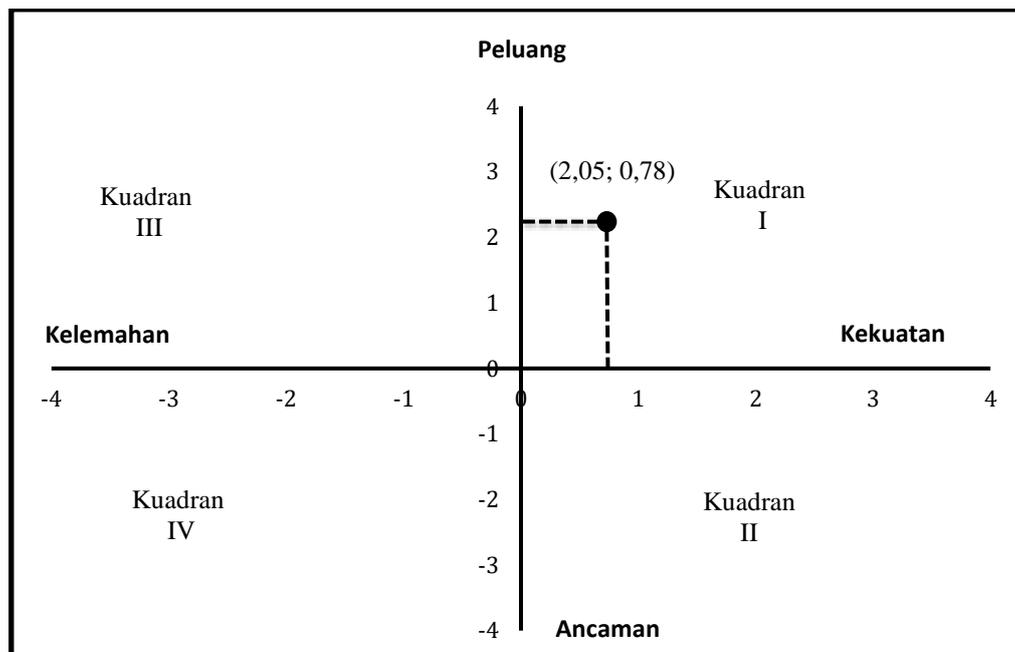
Sumber : diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan matriks di atas diketahui bahwa Disnaker Kota Balikpapan memiliki total skor peluang lebih besar dari total skor ancaman, yaitu $2,68 > 0,63$ hal tersebut menunjukkan bahwa Disnaker Kota Balikpapan memiliki peluang yang lebih besar/dominan daripada ancaman yang ada. Dengan memanfaatkan peluang tersebut sebaik mungkin pada

peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal, Disnaker Kota Balikpapan dapat meminimalisir ancaman yang ada.

5) Analisis SWOT

Dari perhitungan hasil matriks IFAS dan EFAS diketahui bahwa posisi koordinat peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal di Disnaker Kota Balikpapan berada pada sumbu X diperoleh dengan mengurangi total skor kekuatan dengan total skor kelemahan yaitu 0,78 dan posisi koordinat peningkatan pada sumbu Y diperoleh dengan mengurangi total skor peluang dengan total skor ancaman yaitu 2,05 sebagai berikut :



Gambar 2. Posisi Strategi pada Diagram Analisis SWOT
Sumber : diolah Peneliti, 2024

Keterangan :

- Kuadran I : Strategi kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*)
- Kuadran II : Strategi diversifikasi (produk/pasar) menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman yang ada
- Kuadran III : Strategi dengan meminimalkan masalah internal dengan merebut peluang pasar yang lebih baik
- Kuadran IV : Strategi yang diterapkan merupakan strategi bertahan, dengan meminimalkan permasalahan internal dan menghindari ancaman.

Berdasarkan diagram analisis SWOT di atas diketahui bahwa peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan berada pada posisi strategi kuadran I, yaitu strategi kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*). Menurut Rangkuti (2021) posisi kuadran I merupakan situasi yang sangat menguntungkan, karena posisi ini didukung oleh faktor kekuatan dan peluang yang besar. Adapun yang dimaksud dengan strategi kebijakan pertumbuhan yang agresif (*growth oriented strategy*) adalah Disnaker Kota Balikpapan memiliki peluang dan kekuatan besar yang dapat digunakan untuk meningkatkan ukuran sasaran yang ingin dicapai. Dengan menggunakan strategi ini, memungkinkan Disnaker Kota Balikpapan dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan peningkatan kompetensi dengan jumlah yang lebih banyak bagi para pencari kerja lokal.

Untuk mengetahui strategi Disnaker Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi para pencari kerja lokal, peneliti menyajikan identifikasi tersebut ke dalam tabel hasil analisa SWOT sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 8. Matriks SWOT

IFAS	STRENGTHS (S) (Kekuatan)	WEAKNESSES (W) (Kelemahan)
	Kekuatan yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan. 1. Rencana Kerja terstruktur 2. Regulasi ketenagakerjaan (Perda Kota Balikpapan No. 5 Tahun 2023) 3. Sarana dan prasarana yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan	Kelemahan yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan 1. Kurangnya SDM Disnaker Kota Balikpapan secara kuantitas dan kualitas 2. Terbatasnya anggaran Disnaker Kota Balikpapan 3. Belum adanya UPTD BLK Kota Balikpapan
EFAS	STRATEGI SO	STRATEGI WO
OPPORTUNITY (O) (Peluang) Peluang yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan 1. Perkembangan Teknologi 2. Keberadaan LPK Swasta di Kota Balikpapan 3. Keberadaan BLK milik Provinsi Kaltim di Kota Balikpapan 4. Lembaga Pelatihan milik Kementerian 5. Pemagangan di Perusahaan Kota Balikpapan	Pemanfaatan kekuatan untuk meraih peluang : 1. Menyusun rencana terkait pelaksanaan pelatihan kerja bekerja sama dengan LPK Swasta dan BLKI milik Provinsi Kaltim dan Lembaga Pelatihan milik Kementerian. 2. Sosialisasi regulasi penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dengan membuat konten melalui media sosial dan lainnya sehingga menarik dan informasi dimaksud dapat tersampaikan ke banyak pihak. 3. Membuat MoU kerja sama dengan perusahaan di Kota Balikpapan agar pemenuhan kebutuhan/penerimaan tenaga kerjanya melalui program pemagangan 4. Sarana dan prasarana yang dimiliki Disnaker dimanfaatkan untuk menunjang perkembangan teknologi secara optimal guna mendukung pelatihan kerja bagi pencari kerja lokal.	Upaya mengatasi kelemahan dengan peluang yang ada : 1. Melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi secara optimal sehingga menjadi cepat dan mudah. 2. Memberikan workshop/ sosialisasi kepada SDM Disnaker Kota Balikpapan dengan narasumber dari BLK milik Provinsi Kaltim/Lembaga pelatihan milik Kementerian terkait peningkatan kualitas kerja. 3. Menjalin kerja sama pelatihan kerja dengan Lembaga Pelatihan baik milik Provinsi maupun dengan Kementerian dengan pembiayaan yang minim baik melalui <i>cost</i> <i>sharing</i> maupun ditanggung APBD Provinsi/Pusat 4. Pelaksanaan program pemagangan mandiri oleh Perusahaan di Kota Balikpapan 5. Pelaksanaan pelatihan kerja dengan bekerja sama dengan LPK Swasta di Kota Balikpapan
THREAT (T)	STRATEGI ST	STRATEGI WT

(Ancaman) Ancaman yang perlu diwaspadai oleh Disnaker Kota Balikpapan 1. Ancaman pendatang dari luar daerah 2. Ancaman mahal nya biaya pelatihan kerja di Kota Balikpapan	Pemanfaatan untuk menghindari ancaman 1. Penegakan Perda Nomor 5 Tahun 2023 untuk menekan persaingan pendatang dari luar daerah melalui perlindungan tenaga kerja lokal 2. Penegakan Perda Nomor 5 Tahun 2023 agar pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Swasta Kota Balikpapan dapat mencapai standar mutu yang ditetapkan 3. Pemanfaatan sarana dan prasarana Disnaker Kota Balikpapan untuk menekan biaya pelatihan kerja	Menekan kelemahan dan mencegah ancaman 1. Mengatasi ancaman pendatang dari luar daerah dengan melakukan penyaringan data calon peserta pelatihan/ pencari kerja lokal dengan menggunakan pemanfaatan perkembangan teknologi (aplikasi SIAP KERJA) 2. Mencari peluang penyelenggaraan pelatihan kerja melalui pembiayaan full dari APBD Provinsi/Pusat maupun dari CSR Perusahaan
---	---	--

Sumber : diolah Peneliti, 2024

B. Kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan

Dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal dipengaruhi oleh nilai dan sikap dari pencari kerja itu sendiri. Sebagaimana yang disampaikan Zwell (2000) bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilakunya. Kepercayaan dan nilai seseorang sangat sulit diubah dan memakan waktu yang lama, karena seringkali telah menjadi karakter, pandangan atau identitas seseorang. Berdasarkan hasil penelitian pencari kerja yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan kerja tidak mengikuti pelaksanaan pelatihan kerja dengan serius, terdapat pencari kerja yang menjadi abai dari tujuan untuk meningkatkan kompetensinya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Yudiarso selaku Plt. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja “Dari hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan kerja tahun 2023 yang dilaksanakan, terdapat 8 peserta pelatihan yang tidak kompeten, yaitu 7 orang pada pelatihan pengelasan SMAW 3G dan 1 orang pada pengoperasian mesin bubut. Setelah ditelusuri ternyata yang bersangkutan tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, akibatnya mereka kesulitan untuk menguasai materi yang diberikan, karena dalam pelaksanaan pelatihan setiap hari memiliki materi yang berbeda sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Sehingga apabila ada peserta yang tidak masuk, maka akan tertinggal pelajaran.” (Wawancara, 22 Februari 2024)

Hal lain yang menjadi kendala Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal yaitu keterbatasan LPK Swasta di Kota Balikpapan. Dari hasil penelitian, LPK yang terdaftar di Kota Balikpapan sebanyak 41 LPK namun dari jumlah tersebut hanya ada 29 LPK yang aktif melaksanakan kegiatan pelatihan sedangkan 12 LPK lainnya tidak aktif/ vakum. Berdasarkan Permenaker Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja pada pasal 9 disebutkan bahwa LPK yang telah berdiri lebih dari 3 tahun wajib memiliki akreditasi. Di Kota Balikpapan baru ada 10 LPK Swasta yang memiliki akreditasi. Padahal akreditasi tersebut sebagai bukti tolok ukur kualitas yang dimiliki LPK tersebut yang berperan dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi lembaga yang dapat menyakinkan Perusahaan dalam merekrut alumni pelatihannya bahwa telah di didik sesuai dengan standar mutu yang ditentukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Peningkatan kompetensi bagi pencari kerja lokal yang telah dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sudah cukup baik, namun hal tersebut masih perlu ditingkatkan mengingat jumlah pencari kerja yang dilatih belum sebanding dengan data jumlah pencari kerja terdaftar yang belum ditempatkan.

A. Strategi peningkatan kompetensi bagi pencari kerja lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan sebagai berikut :

1. Hasil analisis lingkungan internal Disnaker Kota Balikpapan, yaitu :

a) *Strength* (kekuatan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan adalah :

- 1) Rencana kerja terstruktur
- 2) Regulasi ketenagakerjaan
- 3) Sarana dan prasarana yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan

b) *Weakness* (kelemahan) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan adalah :

- 1) Kurangnya SDM Disnaker Kota Balikpapan secara kuantitas dan kualitas
- 2) Terbatasnya anggaran Disnaker Kota Balikpapan
- 3) Belum adanya UPTD BLK Kota Balikpapan

2. Hasil analisis lingkungan eksternal Disnaker Kota Balikpapan, yaitu :

a) *Opportunity* (peluang) yang dimiliki Disnaker Kota Balikpapan adalah :

- 1) Perkembangan teknologi
- 2) Keberadaan LPK Swasta di Kota Balikpapan
- 3) Keberadaan BLK milik Provinsi Kaltim di Kota Balikpapan
- 4) Lembaga Pelatihan milik Kementerian
- 5) Pemagangan di Perusahaan Kota Balikpapan

b) *Threat* (ancaman) yang perlu diwaspadai Disnaker Kota Balikpapan adalah :

- 1) Pendetang dari luar daerah
- 2) Mahalnya biaya pelatihan kerja di Kota Balikpapan

B. Kendala yang dihadapi oleh Disnaker Kota Balikpapan dalam peningkatan kompetensi bagi pencari kerja lokal yaitu berasal dari dalam diri pencari kerja yang tidak serius untuk meningkatkan kompetensi dirinya sendiri serta adanya keterbatasan lembaga pelatihan kerja baik dari jumlahnya maupun standar mutu yang dimiliki.

2. Saran

A. Berdasarkan hasil analisis SWOT ada 4 jenis strategi yang dapat diterapkan Disnaker Kota Balikpapan dalam meningkatkan kompetensi para pencari kerja lokal yaitu:

1) Strategi SO, merupakan strategi utama yang dapat diterapkan guna mendapatkan hasil sasaran yang maksimal sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana pelaksanaan pelatihan kerja bekerja sama dengan LPK Swasta dan BLKI milik Provinsi Kaltim dan Lembaga Pelatihan milik Kementerian.
- b. Sosialisasi regulasi penyelenggaraan ketenagakerjaan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dengan membuat konten melalui media sosial dan lainnya sehingga menarik dan informasi dimaksud dapat tersampaikan ke banyak pihak.
- c. Membuat MoU kerja sama dengan perusahaan di Kota Balikpapan agar pemenuhan kebutuhan/penerimaan tenaga kerjanya melalui program pemagangan.
- d. Sarana dan prasarana yang dimiliki Disnaker dimanfaatkan untuk menunjang perkembangan teknologi secara optimal guna mendukung pelatihan kerja bagi pencari kerja lokal.

2) Strategi ST yaitu :

- a. Penegakan Perda Nomor 5 Tahun 2023 untuk menekan persaingan pendatang dari luar daerah melalui perlindungan tenaga kerja lokal.

- b. Penegakan Perda Nomor 5 Tahun 2023 agar pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Swasta Kota Balikpapan dapat mencapai standar mutu yang ditetapkan.
 - c. Pemanfaatan sarana dan prasarana Disnaker Kota Balikpapan untuk menekan biaya pelatihan kerja.
- 3) Strategi WO yaitu:
- a. Melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi sehingga menjadi cepat dan mudah.
 - b. Memberikan workshop/ sosialisasi kepada SDM Disnaker Kota Balikpapan dengan narasumber dari BLK milik Provinsi Kaltim/Lembaga pelatihan milik Kementerian terkait peningkatan kualitas kerja.
 - c. Menjalin kerja sama pelatihan kerja dengan Lembaga Pelatihan baik milik Provinsi maupun dengan Kementerian dengan pembiayaan yang minim baik melalui cost sharing maupun ditanggung APBD Provinsi/Pusat.
 - d. Pelaksanaan program pemagangan mandiri oleh Perusahaan di Kota Balikpapan.
 - e. Pelaksanaan pelatihan kerja dengan bekerja sama dengan LPK Swasta di Kota Balikpapan.
- 4) Strategi WT yaitu :
- a. Mengatasi ancaman pendatang dari luar daerah dengan melakukan penyaringan data calon peserta pelatihan/pencari kerja lokal menggunakan pemanfaatan perkembangan teknologi (aplikasi SIAP KERJA)
 - b. Mencari peluang penyelenggaraan pelatihan kerja melalui pembiayaan full dari APBD Provinsi/Pusat maupun dari CSR Perusahaan
- B. Terkait kendala yang dihadapi yaitu, pencari kerja yang tidak serius dalam melaksanakan pelatihan kerja disarankan hal sebagai berikut :
- 1) Disnaker Kota Balikpapan perlu menambahkan kurikulum bintalisk dan softskill sebagai materi tambahan dalam pelaksanaan pelatihan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan peserta dan meningkatkan monitoring/sidak secara berkala selama proses pelaksanaan pelatihan berlangsung serta memfasilitasi peserta pelatihan yang berprestasi untuk dapat terserap langsung di perusahaan/industri.
 - 2) Kepada pencari kerja yang mengikuti pelatihan kerja diwajibkan untuk membuat surat pernyataan yang ditandatangani oleh peserta dan orang tua/wali bahwa bersedia mengganti biaya pelatihan apabila dalam pelaksanaan kedapatan membolos/tidak masuk pelatihan dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan lebih dari 1 hari atau berhenti ditengah pelaksanaan. Dalam hal ini agar orang tua/wali peserta pelatihan untuk dapat aktif bertanggung jawab mengawasi dan memantau anaknya mengikuti pelatihan.
 - 3) Kepada LPK yang bekerja sama pada pelaksanaan pelatihan kerja dengan Disnaker Kota Balikpapan agar dapat mensosialisasikan dan mengingatkan para peserta terkait tata tertib yang perlu dipatuhi dan dapat aktif menyampaikan informasi kepada pihak Disnaker Kota Balikpapan terkait progress pelaksanaan pelatihan, terutama apabila terdapat peserta yang tidak hadir dalam pelatihan kerja.
- C. Terkait keterbatasan LPK baik secara jumlah dan standar mutu (akreditasi) yang dimiliki, disarankan hal sebagai berikut :
- 1) Disnaker Kota Balikpapan agar dapat melakukan pembinaan dan pendampingan kepada LPK Swasta untuk mendorong lembaganya agar dapat memenuhi standar mutu sesuai dengan peraturan yang berlaku dan melakukan rekapitulasi terkait LPK Swasta yang siap untuk diajukan akreditasinya dan dapat mengkoordinasikan lebih lanjut terkait data tersebut kepada Disnakertrans Provinsi Kaltim dan ke Kemenaker agar dapat diprioritaskan
 - 2) Agar LPK Swasta dapat berkoordinasi dan berkomunikasi secara aktif dengan Disnaker Kota Balikpapan terkait permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pemenuhan standar mutu yang ditetapkan. Serta dapat menyiapkan persyaratan serta dokumen yang dibutuhkan

untuk pengajuan standar mutu (akreditasi), sehingga ketika diusulkan untuk diajukan seluruh persyaratan sudah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- David, Fred. R. (2012). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat
- Nugraha, Quadrat M. (2014). *Manajemen Strategis Pemerintahan*. Banten : Universitas Terbuka
- Rangkuti, Freddy. (2021). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating dan OCAI*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rangkuti, Freddy. (2005). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ruky, S Achmad. (2022). *Kompeten dan Profesional*. Yogyakarta : Andi
- Sudaramanto. (2020). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Jurnal

- Jabid, A. W., Soamole, B., & Mustafa, R. D. (2022). Priority For Strengthening Manpower Institutional Capacity In North Maluku Province. *Jurnal Economia*, 18(1). <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.30447>
- Mardiah, A., Alfiyati, R., & Sehani, S. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Duri. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(2), 124–136. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.18>
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i2.203>
- Nuraini, S., & Puspitasari, D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19. *Governance*, 10(2), 49–64. <https://doi.org/10.33558/governance.v10i2.5639>
- Nursan, M., Wahyudi, J., Syafruddin, A., & Pattaray, A. (2021). Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Lokal Dalam Meningkatkan Perekonomian Daerah Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Hexagro*, 5(2). <https://doi.org/10.36423/hexagro.v5i2.853>
- Sarimaloho. (2022). Implementasi Strategi Disnakertrans dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.46730/japs.v3i2.80>

Peraturan – peraturan

- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah
- Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Kota Balikpapan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Balikpapan Tahun 2021-2026

Artikel Internet

Jasa Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Daerah Kota Balikpapan: Pelatihan Mekanik Alat Berat.
<https://e-katalog.lkpp.go.id> Diakses pada 27 Mei 2024