

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi lokasi penelitian



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang yang beralamat di Jl. Pemuda No. 7, Krajan, Ungaran Barat, Kecamatan Ungaran Barat, Semarang, Jawa Tengah. Gedung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang bersebelahan dengan kantor Catatan Sipil dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Semarang.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang memiliki dua Sub Bagian yaitu Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Kemudian memiliki dua Bidang antara lain Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Setiap Bidang memiliki dua seksi. Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki dua seksi yaitu, seksi Pelatihan Produktivitas Kerja dan Transmigrasi dan seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja. Kemudian Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memiliki dua seksi antara lain seksi Penyelesaian dan Perselisihan Hubungan Industrial dan seksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Visi dan Misi Tenaga Kerja Kabupaten Semarang adalah:

VISI

Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dirumuskan dengan memperhatikan Visi Bupati Semarang yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang

Tahun 2016-2021 yaitu **“Peneguhan Kabupaten Semarang yang Maju, Mandiri, Tertib dan Sejahtera (MAJU MATRA)”**.

Berdasarkan pada visi Kabupaten Semarang diatas, visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang ditetapkan sebagai berikut : **“Terwujudnya Manusia yang Produktif dan Kompetitif”**.

MISI

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan Misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang dilaksanakan untuk mewujudkan Visi.

Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

1. Mendorong perluasan kesempatan kerja, meningkatkan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi,
2. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja,
3. Mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha melalui pemberdayaan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh,

4. Pencegahan perselisihan Hubungan Industrial, pengembangan lembaga dan sarana Hubungan Industrial, Jamsostek serta pengupahan,
5. Meningkatkan kualitas dan dukungan Administrasi Dinas.

4.2. Hasil penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan objek responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dengan cara observasi dan wawancara secara langsung disertai dokumentasi sebagai bukti penelitian. Penjelasan atau hasil wawancara yang telah dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Realisasi kinerja tahun 2019

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2019	REALISASI 2019	PERSENTASE	KETERANGAN
1	Tingkat pengangguran terbuka	11,56	1,61	13,95	Sangat tidak efektif
2	Persentase penduduk usia kerja yang bekerja	87,89	71,95	81,86	Efektif
3	Jumlah calon tenaga kerja yang terampil	1,98	1,31	66,26	Cukup efektif
4	Persentase serapan tenaga kerja	69,26	122,42	176,75	Sangat efektif
5	Persentase calon transmigran yang terampil dan ahli	20,00	6,87	34,36	Sangat tidak efektif
6	Jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun	125,00	291,00	232,80	Sangat efektif
7	Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan	25,00	20,00	80,00	Cukup efektif
8	Jumlah transmigran yang ditempatkan	20,00	3,78	18,90	Sangat tidak efektif

Tabel 4.2
Skala nilai efektif

NO	INTERVAL NILAI	KETERANGAN
1.	91% - 100%	Sangat Efektif
2.	81% - 90%	Efektif
3.	61% - 80%	Cukup efektif
4.	41% - 60%	Tidak efektif
5.	Kurang dari 40%	Sangat tidak efektif

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa realisasi kinerja tahun 2019 pada indikator tingkat pengangguran terbuka digunakan untuk mengukur tingkat penyerapan angkatan kerja pada pasar kerja. Indikator ini memiliki target yang ditetapkan 11,56% yang terealisasi sebesar 1,61% dengan persentase 13,56% yang target 11,56% penyerapan tenaga kerja pada pasar kerja masih terserap 1,61% dikarenakan kebutuhan pasar tidak sesuai dengan pencari kerja yang ada serta berkurangnya kemampuan bayar perusahaan sehingga terjadi PHK. Indikator persentase penduduk usia kerja yang bekerja tahun 2019 memiliki target sebesar 87,89% yang terealisasi 71,95% dengan penduduk yang bekerja pada tahun 2019 sebanyak 770.378 orang, hal ini karena banyaknya pertumbuhan industri di Kabupaten Semarang baik karena investasi baru maupun adanya relokasi perusahaan di daerah lain dapat menyerap tenaga kerja. Indikator jumlah calon tenaga

kerja yang terampil dengan target 1,98% yang terealisasi sebesar 1,31% yang berarti pada tahun 2019 tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan sebanyak 197 orang namun masih rendah pemahaman tentang peraturan Perundang-Undangan. Persentase serapan tenaga kerja dalam angka target yang ditetapkan sebesar 69,26% yang terealisasi sebesar 122,42% hal ini dipengaruhi karena pelaksanaan job fair yang dilaksanakan pada tahun 2019 sebanyak 2 kali dengan jumlah pencari kerja yang mendaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sebanyak 4.916 orang dan pencari kerja yang telah ditempatkan sebanyak 3.561 orang. Indikator persentase calon transmigran yang terampil dan ahli dengan target yang ditentukan sebesar 20,00% yang terealisasi 6,87% karena pada tahun 2019 calon transmigran yang mendapatkan pelatihan sebanyak 20 orang. Jumlah KK pemohon program transmigrasi pertahun dengan target tahun 2019 sebesar 125,00% yang terealisasi 291,00%. Pada tahun 2019 Kabupaten Semarang telah mengirimkan 11 KK (36 jiwa) untuk mengikuti transmigrasi umum di dua lokasi antara lain UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) Beffae SP.2, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT (Unit Pemukiman Transmigrasi) Tanjung Bika SP. GB, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Dalam indikator ini jumlah animo dan jumlah pendaftar transmigrasi di Kabupaten Semarang tidak sesuai, yaitu jumlah animo sebanyak 291 orang dan jumlah pendaftar sebanyak 36 KK. Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan terealisasi sebesar 20,00% dari target yang ditentukan 25.00% . Dalam Indikator ini calon transmigran

yang mendapatkan pelatihan sesuai dengan yang diminati oleh masyarakat pada tahun 2019. Indikator jumlah transmigran yang ditempatkan dengan capaian yang terealisasi sebesar 3,78% dari target yang ditetapkan sebesar 20,00%. Hal ini karena naiknya penetapan jumlah kuota bagi calon transmigran umum di Kabupaten Semarang dari Pemerintah pusat/Provinsi.

Tabel 4.3
Indikator kinerja tahun 2019

NO	INDIKATOR	PELAKSANAAN	AKAR PERMASALAHAN	PERBAIKAN/ REKOMENDASI
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendirikan Balai latihan kerja (BLK) b. Membuka pelatihan keterampilan tenaga kerja BLK c. Melaksanakan job fair 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan pasar kerja tidak sesuai dengan pencari kerja b. Rata-rata perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemerintah daerah perlu menerapkan kebijakan perusahaan yang tidak harus mayoritas tenaga kerja perempuan b. Bekerjasama dengan Dinas untuk mengubah kurikulum SMK menjadi kurikulum yang siap kerja

2.	Persentase Penduduk Usia Kerja yang Bekerja	a. Membuat program pelatihan memasak tata boga di desa	<p>a. Rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja muda yang memasuki dunia kerja</p> <p>b. Terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di daerah</p>	<p>a. Membuka jumlah dan menambah pelatihan memasak, menjahit garmen, bordir,tata rias pengantin,dan service handphone yang bekerjasama dengan pihak swasta atau dinas yang terkait bagi angkatan kerja muda yang berkompeten baik di perkotaan maupun pedesaan</p> <p>b. Mendorong berdirinya Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) di daerah serta menambah instruktur yang mempunyai kompetensi tinggi</p>
----	---	--	---	---

3.	Jumlah Calon Tenaga Kerja yang Terampil	Memberikan pelatihan bagi calon tenaga kerja secara praktek	Rendahnya pemahaman terhadap Peraturan Perundang-Undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku sehingga masih banyak pelanggaran tenaga kerja maupun pelaku usaha	Meningkatkan pelaksanaan kegiatan sosialisasi atau penyuluhan berbagai Peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja maupun pelaku usaha
4.	Persentase serapan tenaga kerja	Melaksanakan program job fair	Sudah baik	Lebih ditingkatkan dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan melalui situs website Disnaker
5.	Persentase Calon Transmigran yang Terampil dan Ahli	Memberikan pelatihan bagi calon transmigran di desa	Kurang optimal dalam pembinaan Hubungan Industrial (HI) perusahaan di Kabupaten Semarang dikarenakan sumber daya manusia	Penambahan sumber daya manusia mediator atau Hubungan Industrial (HI) yang sesuai dengan kompetensinya
6.	Jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun	Membuka pendaftaran bagi calon transmigran	Perbandingan antara pendaftar calon transmigran dengan kuota yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat tidak sebanding	Menambah jumlah kuota penempatan transmigrasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang

7.	Jumlah KK Calon Transmigran yang mendapatkan Pelatihan	Memberikan pelatihan tata boga dan rias pengantin bagi calon transmigran	Rendahnya keterampilan dan keahlian calon transmigran	Meningkatkan dengan menyelenggarakan dan menambah pelatihan dan pembekalan untuk keterampilan dan keahlian calon transmigran serta bantuan sarana usaha yang cukup untuk pengembangan di daerah penempatan
8.	Jumlah Transmigran yang ditempatkan	Penempatan transmigran di dua lokasi UPT Beffae SP.2, Kabupaten Bajo, Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Tanjung Buka SP. GB, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara	Rendahnya pelaksanaan transmigrasi melalui pola transmigrasi swakarsa	Mendorong transmigrasi dengan pola swakarsa serta pemerataan penempatan transmigran

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa beberapa indikator masih memiliki permasalahan di setiap indikatornya. Dalam pelaksanaan seperti memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja maupun calon transmigran masih memiliki kendala yang disebabkan kurang optimalnya dalam melaksanakan program pelatihan, sasaran perusahaan untuk calon tenaga kerja tidak sesuai dengan kriteria fisik maupun keahlian calon tenaga kerja, rendahnya pemahaman calon tenaga kerja tentang Peraturan Perundang-Undangan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kurangnya jenis

pelatihan dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan calon tenaga kerja, terbatasnya Lembaga Sertifikasi Profesi. Kurang optimal dalam pembinaan Hubungan Industrial.

Indikator yang belum tercapai antara lain tingkat pengangguran terbuka pada rekomendasi Pemerintah daerah perlu menerapkan kebijakan perusahaan yang tidak harus mayoritas tenaga kerja perempuan dan bekerjasama dengan Dinas untuk mengubah kurikulum SMK menjadi kurikulum yang siap kerja. Adanya kendala tersebut Dinas Tenaga Kerja sudah melakukan membuka pelatihan menjahit garmen di Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Semarang untuk menambah keterampilan bagi masyarakat khususnya laki-laki agar dapat bekerja sesuai dengan kriteria perusahaan yang khusus garment. Kemudian indikator selanjutnya yang belum dilakukan persentase calon transmigran yang terampil dan ahli dengan akar permasalahan kurang optimal dalam pembinaan Hubungan Industrial (HI) perusahaan di Kabupaten Semarang karena sumber daya manusia mediator masih kurang. Hal ini belum dilakukan karena dalam penambahan atau rekrutmen sumber daya manusia pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang menggunakan sistem CPNS yang dilakukan setiap satu tahun sekali sehingga dalam penambahan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan sendiri. Indikator yang belum terlaksana pada jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun dengan akar permasalahan perbandingan antara pendaftar calon transmigran dengan kuota yang ditetapkan oleh pemerintah pusat tidak sebanding.

Rekomendasi dengan penambahan kuota penempatan transmigrasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang membutuhkan waktu dan pertimbangan untuk menambah kuota penempatan transmigrasi dari Pemerintah Pusat.

Indikator yang sudah terlaksana antara lain persentase penduduk usia kerja yang bekerja dengan meningkatkan jumlah dan jenis pelatihan keterampilan dan keahlian bagi angkatan kerja muda dengan menambah pelatihan tata rias pengantin di desa Gogodalem Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang yang sudah dilaksanakan selama 40 hari dari tanggal 10 Februari sampai dengan 30 Maret 2022. Serta membuat perencanaan pelatihan tahun 2022 dengan pelatihan menjahit garmen, bordir, tata rias pengantin dan service handphone. Indikator selanjutnya yang sudah dilakukan jumlah calon tenaga kerja yang terampil dengan akar permasalahan rendahnya pemahaman tentang Peraturan Perundang-Undangan. Dalam pelatihan sudah dilaksanakan sosialisasi tentang Peraturan Perundang-Undangan dengan tujuan agar tenaga kerja tidak hanya berfokus pada keahlian saja melainkan pemahaman tentang Peraturan Perundang-Undangan tentang ketenagakerjaan perlu ditanamkan agar meminimalkan permasalahan antara perusahaan dan tenaga kerja. Persentase serapan tenaga kerja sudah melaksanakan program job fair untuk membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan. Dalam memberikan informasi tentang lowongan pekerjaan melalui website lebih mengoptimalkan peralatan mesin komputer dengan mengupgrade agar

dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan di website lebih maksimal. Indikator jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan sudah dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pembekalan untuk keterampilan dan keahlian calon transmigran dengan memberikan pelatihan mekanik sepeda motor dan menjahit bordir yang disesuaikan dengan minat calon transmigran. Indikator jumlah transmigran yang ditempatkan dengan akar permasalahan rendahnya pelaksanaan program transmigrasi dilakukan pengiriman calon transmigran di dua lokasi di UPT Beffae SP.2, Kabupaten Bajo, Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Tanjung Buka SP. GB, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara dengan pola swakarsa sudah dilakukan dengan mendorong calon transmigran dengan memberikan pelatihan seperti pelatihan memasak di Desa Gogodalem tersebut yang berguna agar dalam ditempatkan di suatu wilayah calon transmigran dapat mandiri dengan bekal pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang.

Tabel 4.4
Realisasi anggaran tahun 2019

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	PERSENTASE	KETERANGAN
1.	Tingkat pengangguran terbuka	300.000.000,00	295.876.228,00	98,63	Efisien
2.	Persentase penduduk usia kerja yang bekerja	218.611.000,00	217.244.881,00	99,38	Efisien
3.	Jumlah calon tenaga kerja yang terampil	176.446.000,00	175.718.800,00	99,59	Efisien
4.	Persentase serapan tenaga kerja	193.473.000,00	186.961.600,00	96,63	Efisien

5.	Persentase calon transmigran yang terampil dan ahli	231.830.000,00	170.105.796,00	73,38	Cukup efisien
6.	Jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun	18.658.000,00	18.658.000,00	100,00	Efisien
7.	Jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan	27.000.000,00	26.990.000,00	99,96	Efisien
8.	Jumlah transmigran yang ditempatkan	90.000.000,00	89.693.500,00	99,66	Efisien
TOTAL		1.256.018.000,00	1.181.248.805,00	94,05	Efisien

Tabel 4.5
Skala nilai efisien

NO	INTERVAL NILAI	KETERANGAN
1.	76% - 100%	Efisien
2.	51% - 75%	Cukup efisien
3.	26% - 50%	Tidak efisien
4.	Kurang dari 25%	Sangat tidak efisien

Pada tabel 4.4 pada indikator tingkat pengangguran terbuka 98,63%, persentase penduduk usia kerja yang bekerja 99,38%, jumlah calon tenaga kerja yang terampil 99,59%, persentase serapan tenaga kerja 96,63%, persentase, jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun 100%, jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan 99,96%, dan jumlah transmigran yang ditempatkan 99,66% sudah efisien merealisasi anggaran dalam menjalankan indikator tersebut karena biaya operasi yang

dibutuhkan rendah dan terpenuhi serta tidak mengalami kendala yang terjadi di lapangan. Indikator persentase calon transmigran yang terampil dan ahli dengan persentase 73,38% cukup efisien yang berarti biaya anggaran yang digunakan cukup baik hanya lebih dioptimalkan kembali dalam pengelolaan anggaran.

Tabel 4.6
Tabel Perbandingan Realisasi Kinerja dan Realisasi Keuangan tahun 2019

NO	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA	REALISASI KEUANGAN	KETERANGAN
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka	13,95%	98,63%	Sangat tidak efektif namun efisien
2.	Persentase Penduduk Usia Kerja yang Bekerja	81,86%	99,38%	Efektif dan efisien
3.	Jumlah Calon Tenaga Kerja yang Terampil	66,26%	99,59%	Cukup efektif dan efisien
4.	Persentase Serapan Tenaga Kerja	176,75%	96,63%	Sangat efektif dan efisien
5.	Persentase Calon Transmigran yang Terampil dan Ahli	34,36%	73,38%	Sangat tidak efektif dan cukup efisien
6.	Jumlah KK Pemohon Program Transmigrasi per tahun	232,80%	100,00%	Sangat efektif dan efisien
7.	Jumlah KK Calon Transmigran yang mendapatkan Pelatihan	80,00%	99,96%	Cukup efektif dan efisien
8.	Jumlah Transmigran yang ditempatkan	18,90%	99,66%	Sangat tidak efektif namun efisien

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa terdapat indikator kinerja pengangguran terbuka dan jumlah transmigran yang ditempatkan dalam realisasi kinerja dan keuangan sangat tidak efektif namun efisien. Hal ini karena program pelatihan tidak sesuai dengan pasar kerja di Kabupaten Semarang serta transmigran yang ditempatkan tidak merata. Indikator

persentase calon transmigran yang terampil dan ahli dalam merealisasikan sangat tidak efektif dan cukup efisien karena dalam memberikan pelatihan belum sesuai dengan minat masyarakat. Indikator jumlah calon tenaga kerja yang terampil dan jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan cukup efektif dan efisien, hal ini dikarenakan masyarakat yang mengikuti pelatihan masih belum banyak sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam melatih calon tenaga kerja dan calon transmigran hanya masih belum mencapai target pada tahun 2019. Kemudian indikator persentase penduduk usia kerja yang bekerja, persentase serapan tenaga kerja, jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun sudah efektif dan efisien dalam merealisasikan kinerja dan keuangan. Hal ini karena pelaksanaan program job fair sangat membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang mengusulkan kepada Pemerintah Pusat untuk menambah jumlah kuota penempatan transmigrasi karena jumlah KK pemohon program transmigrasi tidak sebanding dengan Pemerintah Pusat.

4.3. Pembahasan

Setiap indikator yang telah dilakukan sudah efektif namun belum efisien begitu pula sebaliknya indikator yang telah dilakukan sudah efisien namun belum efektif. Indikator kinerja pengangguran terbuka dan jumlah transmigran yang ditempatkan dalam realisasi kinerja dan keuangan sangat tidak efektif namun efisien. Hal ini karena program pelatihan tidak sesuai

dengan pasar kerja di Kabupaten Semarang serta transmigran yang ditempatkan tidak merata. Indikator persentase calon transmigran yang terampil dan ahli dalam merealisasikan sangat tidak efektif dan cukup efisien karena dalam memberikan pelatihan belum sesuai dengan minat masyarakat. Indikator jumlah calon tenaga kerja yang terampil dan jumlah KK calon transmigran yang mendapatkan pelatihan cukup efektif dan efisien, hal ini dikarenakan masyarakat yang mengikuti pelatihan masih belum banyak sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dalam melatih calon tenaga kerja dan calon transmigran hanya masih belum mencapai target pada tahun 2019. Kemudian indikator persentase penduduk usia kerja yang bekerja, persentase serapan tenaga kerja, jumlah KK pemohon program transmigrasi per tahun sudah efektif dan efisien dalam merealisasikan kinerja dan keuangan. Hal ini karena pelaksanaan program job fair sangat membantu masyarakat dalam mencari pekerjaan serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang mengusulkan kepada Pemerintah Pusat untuk menambah jumlah kuota penempatan transmigrasi karena jumlah KK pemohon program transmigrasi tidak sebanding dengan Pemerintah Pusat.