

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pengangguran

Pengangguran atau tuna karya adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang sedang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak (Sukirno, 2004).

Sementara itu, menurut Suparmoko (2007), Pengangguran terjadi karena adanya suatu kesenjangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja. Dengan kata lain, jumlah yang mencari pekerjaan lebih banyak daripada kesempatan kerja yang tersedia. Pengangguran adalah mereka yang mencari pekerjaan, tetapi tidak mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Kondisi kesempatan kerja penuh tercapai bila semua tenaga kerja yang mencari pekerjaan telah mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Pengangguran merupakan masalah makroekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung. Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu pekerjaan merupakan penurunan suatu standar kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politisi yang seringkali

mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw, 2000).

1. Statistik pengangguran

Tingkat pengangguran dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya. Tingkat pengangguran yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan kekacauan politik keamanan dan sosial sehingga mengganggu pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Akibat jangka panjang adalah menurunnya GNP dan pendapatan per kapita suatu negara.

Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, dikenal istilah "pengangguran terselubung" di mana pekerjaan yang semestinya bisa dilakukan dengan tenaga kerja sedikit, dilakukan oleh lebih banyak orang. Jumlah pengangguran biasanya seiring dengan pertambahan jumlah penduduk serta tidak didukung oleh tersedianya lapangan kerja baru atau keengganan untuk menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk dirinya sendiri atau memang tidak memungkinkan untuk mendapatkan lapangan kerja atau tidak memungkinkan untuk menciptakan lapangan kerja. Sebenarnya, kalau seseorang menciptakan lapangan kerja, menciptakan lapangan kerja (minimal) untuk diri sendiri akan berdampak positif untuk orang lain juga, misalnya dari sebagian hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membantu orang lain walau sedikit saja.

2. Jenis pengangguran

a. Berdasarkan Penyebabnya

Menurut Sukirno (2011), terdapat Jenis-jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya antara lain :

1) Pengangguran normal atau friksional

Para Pengangguran ini tidak ada pekerjaan bukan karena tidak dapat memperoleh kerja, tetapi karena sedang mencari kerja lain yang lebih baik.

2) Pengangguran siklikal

Pengangguran ini disebabkan karena terjadinya penurunan permintaan agregat yang mungkin disebabkan oleh penurunan harga komoditas, sehingga perusahaan akan mengurangi pekerja hal ini akan dapat menyebabkan terjadinya pengangguran.

3) Pengangguran struktural

Hal ini disebabkan oleh wujudnya barang baru yang lebih baik, kemajuan teknologi yang mengurangi permintaan ke atas barang tersebut, biaya pengeluaran tinggi. Sehingga kegiatan produksi mengalami penurunan, dan sebagian pekerja diberhentikan.

4) Pengangguran Teknologi

Pengangguran ditimbulkan oleh adanya pergantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia.

b. Berdasarkan Ciri-cirinya

Adapun jenis pengangguran berdasarkan ciri-cirinya menurut Sukirno (2011) antara lain:

1) Pengangguran terbuka

Terjadinya pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Akibatnya dari perekonomian semakin

banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Sehingga terjadi pengangguran secara nyata dan sepenuh waktu.

2) Pengangguran tersembunyi

Dibanyak negara berkembang sering didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatan dengan efisien

3) Pengangguran bermusim

Pengangguran ini terdapat pada sektor pertanian dan perikanan, sesuai dengan musimnya. Pada musim hujan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan terpaksa menganggur. Pada musim kemarau para pesawah tidak dapat mengerjakan tanahnya.

4) Setengah menganggur

Ada seseorang yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka adalah jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua minggu, atau satu hingga empat jam sehari.

3. Penyebab pengangguran

Pengangguran terjadi karena adanya suatu kesenjangan antara ketersediaan lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja. Dengan kata lain, jumlah yang mencari pekerjaan lebih banyak daripada kesempatan kerja yang tersedia. Pengangguran adalah mereka yang mencari pekerjaan, tetapi tidak mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Kondisi kesempatan kerja penuh tercapai bila semua tenaga kerja yang mencari pekerjaan telah mendapatkan pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku (Suparmoko, 2007).

Menurut Susanti (1995), terdapat tiga faktor yang menyebabkan adanya pengangguran di Indonesia, ketiga faktor tersebut adalah :

- a. Jumlah pencari kerja lebih besar dari pada jumlah kesempatan kerja yang tersedia.
- b. Kesenjangan kualitas pencari kerja dengan kulfikasi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
- c. Terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi dan kebangkrutan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Menurut Nanga (2001), faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya angkatan kerja tidak seimbang dengan kesempatan kerja.
Ketidakseimbangan terjadi apabila jumlah angkatan kerja lebih besar daripada kesempatan kerja yang tersedia.
- b. Struktur lapangan kerja tidak seimbang
- c. Kebutuhan jumlah dan jenis tenaga terdidik dan penyediaan tenaga terdidik tidak seimbang. Apabila kesempatan kerja jumlahnya sama atau lebih besar dari pada angkatan kerja, pengangguran tidak akan terjadi. Alasannya, belum tentu terjadi kesesuaian antara tingkat pendidikan yang dibutuhkan dan yang tersedia. Ketidakseimbangan tersebut mengakibatkan sebagian tenaga kerja yang ada tidak dapat mengisi tenaga kerja yang tersedia.
- d. Meningkatnya peranan dan aspirasi angkatan kerja wanita dalam seluruh struktur angkatan kerja wanita.
- e. Penyediaan dan pemanfaatan tenaga kerja antar daerah tidak seimbang.

Sedangkan menurut Sudrajat (2006), menyebutkan beberapa faktor penyebab terjadinya pengangguran, yakni :

- a. Warisan sifat feodalisme
- b. Tidak ada motivasi untuk bekerja

- c. Lapangan kerja yang tersedia memerlukan keterampilan khusus
- d. Pertumbuhan ekonomi
- e. Menemui jalan buntu dalam mencari pekerjaan.

4. Akibat pengangguran

Beberapa akibat buruk dari pengangguran dibedakan kepada dua aspek (Sukirno, 2000) dimana dua aspek tersebut yaitu :

a. Akibat buruk terhadap kegiatan perekonomian

Tingkat pengangguran yang relatif tinggi tidak memungkinkan masyarakat mencapai pertumbuhan ekonomi yang tangguh. Hal ini dapat dengan jelas dilihat dari berbagai akibat buruk yang bersifat ekonomi yang ditimbulkan oleh masalah pengangguran. Akibat-akibat buruk tersebut dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Pengangguran menyebabkan tidak memaksimalkan tingkat kemakmuran yang mungkin dicapainya.
- 2) Pengangguran menyebabkan pendapatan pajak pemerintah berkurang. Pengangguran diakibatkan oleh tingkat kegiatan ekonomi yang rendah, dan dalam kegiatan ekonomi yang rendah pendapatan pajak pemerintah semakin sedikit.
- 3) Pengangguran tidak menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Pengangguran menimbulkan dua akibat buruk kepada kegiatan sektor swasta. Yang pertama, pengangguran tenaga buruh diikuti pula oleh kelebihan kapasitas mesin-mesin perusahaan. Kedua, pengangguran yang diakibatkan oleh keuntungan kelesuan kegiatan perusahaan yang rendah menyebabkan berkurangnya keinginan untuk melakukan investasi.

b. Akibat buruk bagi individual dan masyarakat

Pengangguran akan mempengaruhi kehidupan individu dan kestabilan sosial dalam masyarakat. Beberapa keburukan sosial yang diakibatkan oleh pengangguran adalah :

- 1) Pengangguran menyebabkan kehilangan mata pencaharian dan pendapatan.
- 2) Pengangguran dapat menyebabkan kehilangan keterampilan. Keterampilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan hanya dapat dipertahankan apabila keterampilan tersebut digunakan dalam praktek.
- 3) Pengangguran dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial dan politik. Kegiatan ekonomi yang lesu dan pengangguran yang tinggi dapat menimbulkan rasa tidak puas masyarakat terhadap pemerintah.

5. Kebijakan-kebijakan pengangguran

Adanya bermacam-macam pengangguran membutuhkan cara-cara mengatasinya yang disesuaikan dengan jenis pengangguran yang terjadi, yaitu sebagai berikut (Alam S, 2011):

a. Cara mengatasi pengangguran struktural:

- 1) Pengadaan pendidikan dan pelatihan sebagai persiapan untuk berkarier pada pekerjaan baru
- 2) Mendirikan industri yang bersifat padat karya
- 3) Meningkatkan mobilitas tenaga kerja dan modal yang ada

b. Cara mengatasi pengangguran friksional :

Pengangguran ini tidak dapat dihilangkan sama sekali namun dapat dikurangi dengan :

- 1) Mengusahakan informasi yang lengkap tentang permintaan dan penawaran tenaga kerja

2) Menyusun rencana penggunaan tenaga kerja

c. Cara mengatasi pengangguran musiman :

1) Pemberian informasi yang jelas tentang adanya lowongan kerja dibidang lain

2) Adanya pelatihan ketrampilan lainnya agar dapat bekerja dibidang lain pada masa menunggu musim tertentu.

d. Cara mengatasi pengangguran siklis :

1) Peningkatan daya beli masyarakat, melalui adanya tambahan penghasilan. Dengan cara pemerintah membuka proyek yang bersifat umum atau padat karya

2) Perluasan pasar barang dan jasa untuk menambah permintaan

B. Tinjauan Tenaga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2008), Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. Dengan perkataan lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, Tenaga kerja terdiri dari:

1. Angkatan kerja (*labour force*) adalah penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tetapi siap untuk mencari kerja.
2. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan para penyandang cacat, serta lanjut usia.

1. Pembinaan Tenaga Kerja

Menurut Siagian (2009), Pemerintah dengan mengikutsertakan unsur dunia usaha dan masyarakat melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang

pelaksanaannya dilakukan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembinaan yang berhubungan dengan segala sesuatu mengenai ketenagakerjaan diarahkan untuk:

- 1) Mewujudkan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara optimal serta menyediakan tenaga kerja sesuai dengan pembangunan nasional.
- 3) Mewujudkan terselenggaranya pelatihan kerja yang berkesinambungan guna meningkatkan kemampuan, keahlian dan produktivitas tenaga kerja.
- 4) Menyediakan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan tenaga kerja pada pekerja yang tepat.
- 5) Menyelenggarakan sertifikasi keterampilan dan keahlian sesuai dengan standar.
- 6) Mewujudkan tenaga kerja mandiri.
- 7) Menciptakan hubungan yang harmonis dan terpadu antara pelaku proses produksi barang dan jasa dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila.
- 8) Mewujudkan kondisi yang harmonis dan dinamis dalam hubungan kerja yang meliputi terjaminnya hak pengusaha dan pekerja.
- 9) Memberikan perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan dan kesejahteraan kerja, norma kerja, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja serta syarat kerja.

2. Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen tenaga kerja mengkhususkan diri tentang hal ikhwal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam usaha perorangan, badan usaha, perusahaan,

lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdayaguna dan berhasil guna.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, pegawai atau karyawan.

- 1) Buruh: mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- 2) Karyawan: mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.
- 3) Pegawai (pegawai negeri): mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya, dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi (Sedarmayanti, 2008).

3. Tujuan Pembinaan Tenaga Kerja dan Sistem Pembinaan Tenaga Kerja

1) Tujuan pembinaan tenaga kerja

- a) Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan
- b) Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.
- c) Meningkatkan kalitas, keterampilan, serta memupuk semangat dan moral kerja.
- d) Mewujudkan iklim kerja yang kondusif.
- e) Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.

2) Sistem pembinaan tenaga kerja

- a) Sistem kepastian (*merit system*): sistem pembinaan tenaga kerja yang didasarkan atas kecakapan yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan.
- b) Sistem nepotisme (*nepotism system*): sistem pembinaan tenaga kerja, yang pembinaannya didasarkan atas keanggotaan keluarga, kerabat, golongan, suku maupun agama.
- c) Sistem kinerja (*performance system*): sistem pembinaan tenaga kerja untuk pengangkatan tenaga kerja dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai tenaga kerja yang akan diangkat.
- d) Sistem karir (*carrier system*): sistem pembinaan tenaga kerja, pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan, sedangkan pembinaan lebih lanjut didasarkan pada masa kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat objektif lainnya.
- e) Sistem kombinasi/situasional (*combination/situational*): menggunakan kombinasi keempat sistem diatas dengan cara mengambil masing-masing keunggulannya dengan mempertimbangkan situasi

kebutuhan tenaga kerja yang akan memangku jabatan atau pekerjaan tertentu (Sedarmayanti, 2008)

4. Arti dan Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2008), Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Tenaga kerja merupakan yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, tenaga kerja dapat terus dilatih dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan dan pengembangan, keduanya memberi pengajaran dalam penambahan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap. Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan dan pengembangan tersebut, berikut ini perbedaan antara pengertian pelatihan dan pengembangan:

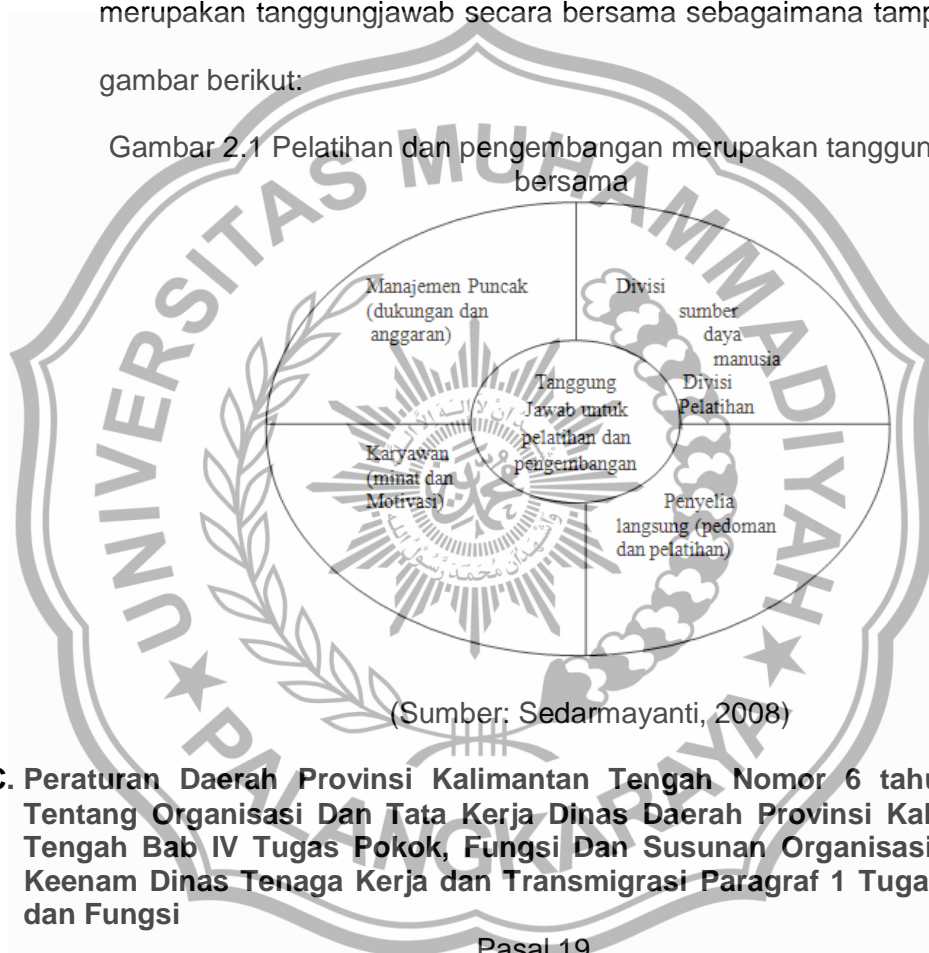
- 1) Pelatihan bertujuan mempersiapkan tenaga kerja yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek)
- 2) Pengembangan diperlukan untuk mempersiapkan tenaga kerja mengerjakan pekerjaan di masa yang akan datang (proses pendidikan jangka panjang)
- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kebutuhan kemampuan pada pelatihan dan pengembangan karyawan tingkat pimpinan dan non pimpinan berbeda. Bobot materi yang diberikan kepada tenaga non pimpinan lebih dititikberatkan pada keterampilan teknis, sedangkan untuk tenaga manajer, bobot materi yang

diberikan lebih bersifat konseptual dan teoritis. Namun keterampilan hubungan manusia harus memiliki bobot yang sama/seimbang diberikan kepada tingkat pimpinan dan non pimpinan. Tenaga efektif harus memiliki kemampuan dasar tentang hubungan manusia, seperti: komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan merupakan tanggungjawab secara bersama sebagaimana tampak pada gambar berikut:

Gambar 2.1 Pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab bersama



C. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Nomor 6 tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Tengah Bab IV Tugas Pokok, Fungsi Dan Susunan Organisasi Bagian Keenam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Paragraf 1 Tugas Pokok dan Fungsi

Pasal 19

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Pasal 20

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. penyelenggaraan kebijaksanaan ketenagakerjaan di bidang penempatan dan perluasan kerja, di bidang pelatihan dan produktivitas, di bidang hubungan industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan pemberian izin dan atas rekomendasi pada pengarah antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah, peraturan perusahaan, maupun organisasi serikat pekerja/buruh dan asosiasi pengusaha ;
- d. pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pelatihan ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pembinaan pemagangan dalam dan luar negeri;
- e. pembinaan bursa kerja yang kondusif hingga pertambahan angkatan kerja dapat terserap pada lowongan kerja yang tersedia diberbagai sector ekonomi ;
- f. pembinaan, koordinasi dan pengendalian, penyiapan pemukiman transmigrasi;
- g. pembinaan, koordinasi dan kerjasama sumber daya manusia transmigrasi;
- h. pembinaan, koordinasi dan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi ; dan
- i. penyelenggaraan urusan kesekretariatan dinas.

D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab V Pelatihan Kerja

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15

Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan:

- a. tersedianya tenaga kepelatihan;
- b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan;
- c. tersedianya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan
- d. tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16

- a. Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi.
- b. Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- c. Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 17

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata:
 - a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan/atau
 - b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15.
- (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan.

- (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak menaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.
- (6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18

- (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja
- (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.
- (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen.
- (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19

Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20

- (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan

kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor.

- (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21

Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan.
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23

Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24

Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia.

Pasal 25

- (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26

- (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan:
- a. harkat dan martabat bangsa Indonesia;
 - b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan
 - c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya.
- (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27

- (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan.
- (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat, dan negara.

Pasal 28

- (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional.

- (2) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

- (1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional.
- (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah.
- (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

E. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja

Program pelatihan kerja dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya. Institusi Pemerintah ini berada di Jalan Tjilik Riwut Km 5,5 No 98 Palangka Raya, Telp/Fax (0536) 3231493, email : disnaker@palangkaraya.go.id. Demi kelancaran aktivitas organisasi agar dapat terlaksana dan mencapai hasil yang baik, Dinas ini merumuskan tupoksi dan struktur organisasi, visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, dan kebijakan sebagai berikut :

1) Tupoksi dan Struktur Organisasi

Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota No. 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya serta Peraturan Walikota Palangka Raya No. 55 Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Dinas Daerah Kota Palangka Raya mempunyai tugas pokok yaitu : “Melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang ketenagakerjaan meliputi Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas , Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja serta Bidang hubungan Industrial dan Jamsos Ketenagakerjaan secara terpadu bersama instansi terkait sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.”

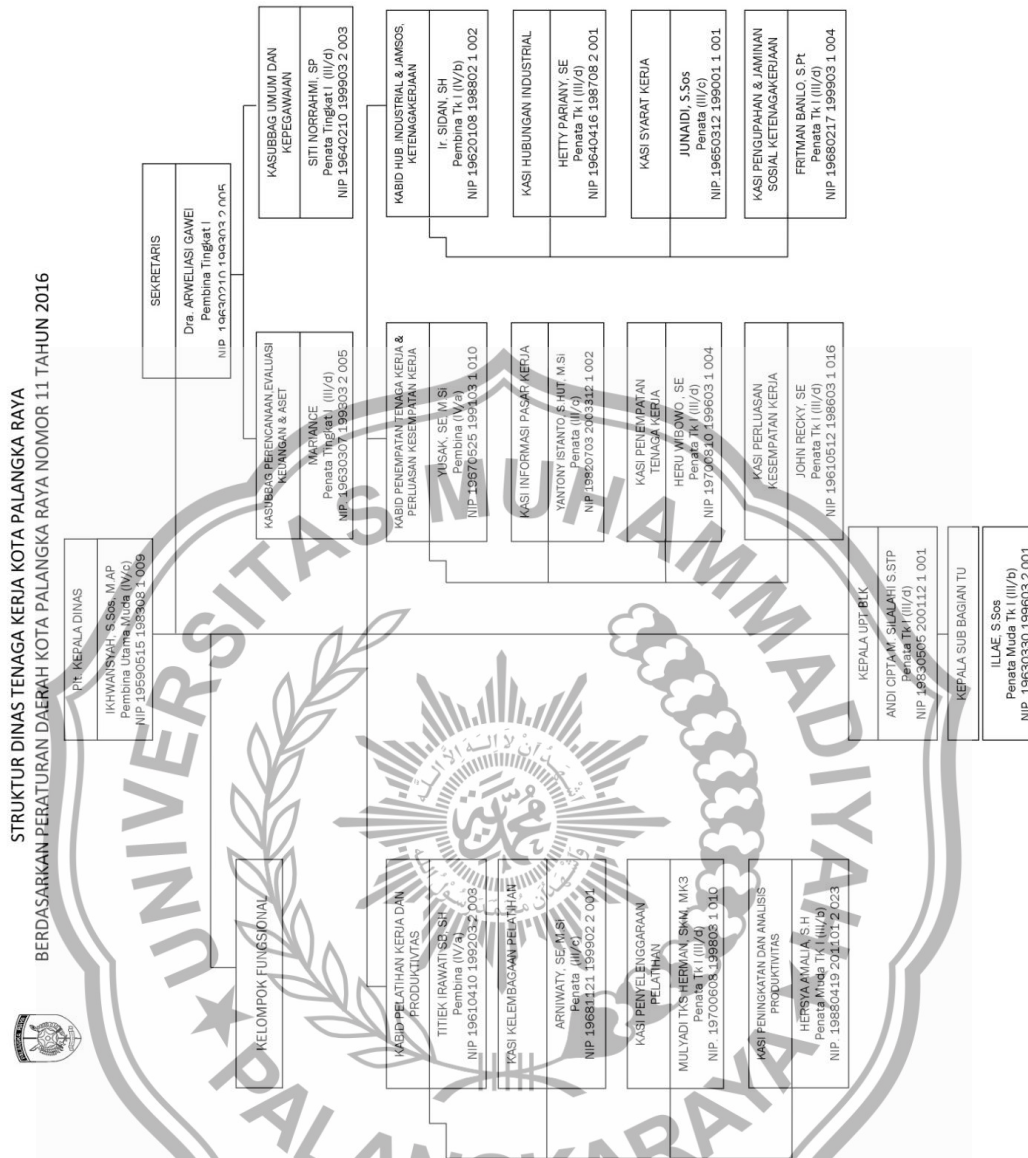
Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Perumusan Kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja sesuai dengan kebijakan umum, yang ditetapkan oleh Walikota;

- b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang ketenagakerjaan;
- c) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi pelatihan dan pengembangan produktifitas kerja;
- d) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- e) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan;
- f) Perumusan dan penetapan kebijakan operasional pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi penerapan hubungan industrial dan persyaratan kerja;
- g) Pembinaan dan pengendalian unit pelaksana teknis;
- h) Pengelolaan urusan kesekretariatan.

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya



2) Visi

Perumusan Visi Tenaga Kerja Kota Palangka Raya merupakan cerminan apa yang ingin dicapai melalui penyelenggaraan Otonomi Daerah dan memberikan arah serta fokus yang jelas terhadap orientasi kemasa depan. Adapun Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk lima tahun kedepan dirumuskan sebagai berikut :

“Terwujudnya Tenaga Kerja Mandiri, Produktif, dan Berwawasan di Kota Palangka Raya”.

Makna pokok yang terkandung dalam Visi ini adalah :

Tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan pasar dan memiliki kemampuan dasar kompetensi yang memadai.

3) Misi

Sebagai penjabaran dari Visi Tenaga Kerja Kota Palangka Raya perlu ditetapkan misi sebagai pernyataan untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Dengan perumusan misi ini diharapkan akan memberikan arahan dalam mencapai tujuan dan sasaran untuk jangka waktu lima tahun kedepan. Rumusan Misi Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk tahun 2013 – 2018 sebagai berikut:

- a) Mewujudkan kualitas SDM aparatur yang handal, berdedikasi dan profesional.
- b) Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat pencari kerja.
- c) Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja Kota Palangka Raya.
- d) Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan.
- e) Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermanfaat.
- f) Menerapkan kualitas pembinaan manajemen, dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

4) Tujuan

Penetapan tujuan merupakan penjabaran dari pernyataan misi, dimana melalui pernyataan tujuan ini dapat diperjelas visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya serta diperoleh gambaran

yang ingin dicapai dimasa mendatang. Dari pernyataan tujuan ini juga dapat mengarahkan perumusan sasaran.

Sesuai kewenangan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 tahun mendatang (2013– 2018) Meningkatkan SDM yang berkualitas di Bidang ketenagakerjaan serta meningkatkan Jumlah Lapangan Kerja.

5) Sasaran

Sasaran merupakan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu tertentu dan memberikan gambaran terhadap hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sasaran merupakan bagian yang integral dalam proses rencana strategis yang merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata melalui kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan, serta memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang dibutuhkan dalam setiap kegiatan.

Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya untuk Tahun 2013 - 2018, sebagai berikut :

- a) Meningkatkan ketersediaan lapangan kerja.
- b) Menurunkan angka ketergantungan.
- c) Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

6) Strategi

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya strategi yang ditempuh adalah :

- a) Meningkatkan Tumbuhnya industri kecil dan menengah
- b) Meningkatkan Perluasan lapangan kerja.
- c) Meningkatkan kompetensi penduduk usia produktif
- d) Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

7) Kebijakan

Kebijakan yang diambil untuk mencapai visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dalam jangka lima tahun kedepan adalah :

- a) Penguatan modal pengembangan industri kecil dan menengah dan jasa berbasis pariwisata.
- b) Peningkatan fasilitas penduduk usia kerja terhadap lapangan kerja.
- c) Peningkatan pelatihan dan pengembangan usia kerja.
- d) Peningkatan kualitas perlindungan terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja.

Pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK). Adapun tugas pokok dan fungsi (tupoksi) UPT BLK adalah :

1) Tugas Pokok

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kegiatan teknis operasional Dinas dan/atau kegiatan penunjang dibidang pelatihan kerja

2) Fungsi

- a) Menyusun rencana program pelatihan, sertifikasi dan penempatan lulusan pelatihan;
- b) Melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat serta pelatihan keliling (MTU);
- c) Melaksanakan uji keterampilan dan uji kompetensi;
- d) Melaksanakan kerjasama pelatihan dengan pihak ketiga, baik swasta maupun pemerintah atas persetujuan Kepala Dinas;
- e) Melaksanakan kegiatan pemasaran program, fasilitas, produksi barang dan jasa hasil pelatihan;

- f) Melaksanakan pengadministrasian pelatihan kerja;
- g) Melaksanakan kegiatan ketatausahaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

