PENGEMBANGAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELAYANAN PUBLIK PADA DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PASURUAN

Agung Purdianto

Fakultas sosial dan ilmu politik, Universitas Yudharta Pasuruan

agungpurdianto12@gmail.com

Kabupaten Pasuruan – Indonesia

Abstract

This paper aims to find out the Development of Human Resources Capacity in Public Service at the Pasuruan District Labor Office. The research method using qualitative approach is done scientifically, more descriptive, emphasizing the process rather than the public about improving the human resources of pasuruan community by the Pasuruan District Labor Office. The results showed that the Pasuruan District Employment Office implemented an increase in human resources developed according to the theory of capacity building in minimizing the unemployment rate, and as an effort to improve human resources precisely in the field of placement and expansion of labor (PENTA). The motivation, disciplinary and training is very influential to human resources and minimize the unemployment rate in Pasuruan Regency.

Keywords: Capacity Building; Human Resources; Public service

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dilakukan secara ilmiah, lebih bersifat deskriptif, menekankan pada prosesnya bukan dari pada perum tentang peningkatan SDM masyarakat pasuruan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan menerapkan peningkatan sumber daya manusia yang dikembangkan menurut teori capacity building dalam meminimalisir tingkat pengangguran, dan sebagai upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia tepatnya di bidang penempatan dan perluasan tenaga kerja (PENTA). Adapun Motivasi, disiplin maupun pelatihan sangatlah berpengaruh besar terhadap SDM dan meminimalisir tingkat pengangguran di Kabupaten Pasuruan.

Kata Kunci: Pelayanan publik; Pengembangan Kapasitas; Sumber Daya Manusia

Open Access at: <http://ojs.uho.ac.id/index.php/PUBLICUHO/index>

Journal Publicuho is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Keberadaan suatu organisasi sangat didukung adanya tiga pilar utama agar berjalan dengan baik. Tiga pilar tersebut terdiri dari keberadaan SDM yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, dan proses pencapaian visi misi yang baik dari ketiga pilar tersebut. capacity building adalah proses meningkatkan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan, serta sikap dan perilaku. konsepsi tingkat pengembangan tentu tidak hanya berorientasi pada kemampuan manusia namun juga mencakup semua lingkup organisasi yang terdiri dari sistem penataan organisasi atau sering disebut sistem manajemen, kebijakan target pencapaian, strategi pencapaian, dan peraturan organisasi. Lingkup demikian mengisyaratkan adanya tingkat pengembangan kapasitas dari capacity development atau capacity strengthening yang berarti mengembangkan kemampuan yang sudah ada.

Konsep Capacity Building

Capacity building merupakan salah satu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang, suatu organisasi atau suatu sistem untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, *brown (2001 : 25)*. Lebih lanjut capacity building sebagai suatu proses untuk melakukan sesuatu, atau serangkaian gerakan, perubahan multi level di dalam individu, kelompok-kelompok, organisasi-organisasi dan sistem-sistem dalam rangka untuk memperkuat kemampuan penyesuaian individu dan organisasi sehingga dapat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang ada *Morison (2001:42)*

Tingkatan Pengembangan Kapasitas

Upaya pengembangan kapasitas dilaksanakan dalam berbagai tingkatan (*Prof. Dr. H.R. Riyadi Soeprapto, MS: 2010*) yaitu sebagaimana diilustrasikan melalui gambar berikut:

Sumber: (Riyadi Soeprapto, MS: 201

Dari gambar tersebut di atas dapatlah dikemukakan bahwa pengembangan kapasitas harus dilaksanakan secara efektif dan berkesinambungan pada 3 (tiga) tingkatan-tingkatan, yaitu:

1. **Tingkatan sistem**, seperti kerangka kerja yang berhubungan dengan pengaturan, kebijakan-kebijakan dan kondisi dasar yang mendukung pencapaian obyektivitas kebijakan tertentu;
2. **Tingkatan institusional atau keseluruhan satuan**, contoh struktur organisasi-organisasi, proses pengambilan keputusan di dalam organisasi-organisasi, prosedur dan mekanisme-mekanisme pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana, hubungan-hubungan dan jaringan-jaringan organisasi;
3. **Tingkatan individual**, contohnya ketrampilan-ketrampilan individu dan persyaratan-persyaratan, pengetahuan, tingkah laku, pengelompokan pekerjaan dan motivasi-motivasi dari pekerjaan orang-orang di dalam organisasi-organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering dikenal dengan Human Resource Management merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat (Tulus, 1992 ; 3).

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia berfungsi dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia, yaitu:

1. Bagaimana merancang dan mengorganisasikan dan mengalokasikan pekerjaan kepada para karyawan.
2. Bagaimana merencanakan, menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan.
3. Bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan. Organisasi perlu merancang kesempatan karir, sistem pemberian kompensasi, hubungan serikat manajemen karyawan dan berbagai bentuk pelayanan karyawan lainnya.
4. Bagaimana menjamin dan mengendalikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2011: 119)

Berdasarkan undang-undang republik indonesia nomer 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta nya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Peranan utama pemerintah terhadap masyarakat adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Hal tersebut disebutkan dalam pasal 2 serta pasal peraturan pemerintah kertenagakerjaan bagi pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang meliputi perencanaan pelaksanaan dan pengendalian. Dalam peraturan pemerintah ini sifatnya mengatur semua instansi/lembaga baik pemerintah maupun swasta di pusat dan daerah. Dinas tenaga kerja pemerintah mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada dasarnya visi ketenagakerjaan yang terdapat pada dinas tenaga kerja adalah memperluas kesempatan kerja sektoral dan regional dengan memperhatikan pendapatan yang layak, mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, menjamin kesejahteraan perlindungan dan kebebasan berserikat.

Pada era industri 4.0 yang dimana di jelaskan pada era ini semua pekerjaan berbasis dengan data base atau bisa disebut era digital. Terdapat banyak dampak dari revolusi industri ini di bidang ekonomi seperti harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk mengimplementasikan industri 4.0 di perusahaan dan merubah model bisnis yang telah diterapkan. Semakin sempitnya lowongan pekerjaan bagi sebagian masyarakat yang tertinggal atau tidak bisa mengikuti perkembangan industri 4.0 ini, apalagi di kondisi yang seperti sekarang dengan adanya pandemi covid-19 banyak sekali berbagai pihak khususnya perusahaan mengalami kendala dalam menjalankan bisnisnya karena ketidakseimbangannya pendapatan suatu perusahaan terhadap target yang ditentukan disebabkan menurunnya minat konsumen. Hal ini yang melatarbelakangi perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Dengan demikian pengangguran di kabupaten pasuruan menjadi meningkat, disinilah tujuan ditulisnya jurnal ini untuk mengetahui peranan Disnaker dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan menurunkan tingkat pengangguran. Dinas tenaga kerja telah berupaya dalam pengurangan pengangguran yakni dengan cara memberikan informasi kepada masyarakat tentang lowongan pekerjaan yang ada di kabupaten pasuruan melalui bursa kerja, memberikan informasi kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi literatur. Studi literatur dilaksanakan berdasarkan pengumpulan serta penggunaan sumber-sumber literatur baik itu media *online*, media cetak, jurnal maupun buku-buku yang berkaitan dengan topik yang dibahas dan diteliti, kemudian untuk selanjutnya di analisis (analisis dokumen atau analisis isi) (Hardani *et. al*, 2020). penelitian ini menekankan pada Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan dilakukan berdasarkan Rumus Persentase Jumlah Pencari Kerja dan rumus TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka).

Jumlah pencari kerja ditemukan berdasarkan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah penganggur terbuka usia angkatan kerja}}{\text{Jumlah penduduk angkatan kerja}} \times 100\%$$

Tabel 1. Jumlah Pencari Kerja di Kabupaten Pasuruan

Jenis kelamin	2018	2019	2020
Laki-Laki	55%	90,2%	-
Perempuan	87,9%	68,7%	-

Sumber: hasil pengolahan data, 2020

Jumlah Pengangguran Terbuka ditemukan berdasarkan rumus:

$$\frac{\text{Jumlah pencari kerja yang ditempatkan}}{\text{Jumlah pencari kerja yang mendaftar}} \times 100\%$$

Selanjutnya, keadaan jumlah pencari kerja di Kabupaten Pasuruan akan berhubungan langsung dengan jumlah pengangguran terbuka yang ditemukan berdasarkan data tenaga kerja pada tabel 1. berikut jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Pasuruan dari tahun 2018 - tahun 2020.

Tabel 2. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)

Tahun	Jumlah (%)
2018	6,24%
2019	5,42%
2020	6,24%

Sumber: hasil pengolahan data, 2020

Dalam penelitian ini didapatkan data yang mencakup hasil pencari kerja yang ditempatkan dari tiga tahun terakhir dari tahun 2018 – 2020. Pada tahun 2018 jumlah pencari kerja yang ditempatkan berjumlah 9.499 dengan laki-laki 4.071 dan perempuan 5.428 orang. Pada tahun 2019 jumlah data yang terdaftar mencapai 9.087 terbagi laki-laki 5.019 dan perempuan 4.068 orang, sedangkan pada tahun 2020 datanya masih belum terekap.

Hakikat Pengembangan Kemampuan (*capacity building*)

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya. (Gibson, 1996: 126). Menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yaitu sebagai berikut pertama Keterampilan teknis, yaitu kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur, dan teknik suatu bidang khusus. Kedua, Keterampilan manusia, yaitu kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. ketiga Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi. Dan yang terakhir Keterampilan manajemen, yaitu seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, termasuk di dalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan dan melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

Handoko (2001: 51), dengan mengacu pada pendapat tersebut, juga membedakan jenis keterampilan/kecakapan yang terdiri atas keterampilan/ kecakapan kemanusiaan (*human skills*), keterampilan/ kecakapan administrasi (*administrative skills*), dan keterampilan/ kecakapan teknik (*technical skills*). Dalam konteks ini, Handoko (2001: 37) menegaskan kemampuan administratif adalah keseluruhan keterampilan (kemampuan) yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian, dan pengawasan. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk menyusun kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas, dan sebagainya. Menurut Bryant dan White (1989: 32), kemampuan administrasi adalah cara pengurusan rumah tangga yang baik, jika benar-benar ia tidak akan mengganggu pekerjaan. Adapun Tambunan (1996: 53) menyatakan bahwa kemampuan administrasi menyangkut cara semua bagian organisasi atau bagian-bagian (departemen) bersatu.

Peran dinas tenaga kerja terhadap peningkatan SDM di kabupaten pasuruan

Data pencari kerja yang terdaftar tahun 2018 berjumlah 11.564 orang, laki-laki 7.389 dan perempuan 6.175 orang, tahun 2019 berjumlah 11.473 orang, laki-laki 5.560 dan 5.913 orang perempuan. Untuk tahun 2020 saat ini juga masih belum terekap. Diambil dari sumber data BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) pada tahun 2018

mencapai 6,11%, tahun 2019 mencapai 5,42% dan tahun 2020 mencapai 6,24% dan dapat disimpulkan peningkatan SDM dilihat dari segi masyarakat yang bekerja pada tahun 2018 ke 2019 mengalami peningkatan yang awalnya persentase pengangguran pada tahun 2018 6,11% menjadi 5,42% akan tetapi pada tahun 2020 terjadi penurunan tingkat tenaga kerja yang persentasenya menjadi 6,24%. Hal ini dikarenakan pada 2020 ada pandemi berupa covid 19 yang membuat perusahaan mengurangi tenaga kerjanya.

Pengaruh disiplin, motivasi dan pelatihan terhadap SDM kabupaten pasuruan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi bukan hanya satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan

Dalam meningkatkan sumber daya manusia tepatnya ada tiga poin utama sebelum yang pertama disiplin Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana seorang karyawan bekerja, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan suatu peraturan institusi yang harus dipatuhi oleh setiap anggota, sehingga bagi setiap anggota yang melakukan pelanggaran disiplin akan dikenakan sanksi. Tindakan disiplin atau sanksi dapat berupa teguran-teguran (reminds), penskoran (suspension), penurunan pangkat atau gaji (reduction in rank of pay) dan pemecatan (tiring). Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan juga mentaati peraturan yang berlaku dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Selanjutnya dalam meningkatkan sumber daya manusianya, instansi melakukan pelatihan yang diadakan secara periodik bagi pegawai tetap dan pelatihan singkat bagi pegawai honorer. Akan tetapi pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) jalur, yaitu jalur pendidikan formal, jalur pelatihan kerja dan jalur pengembangan (bimbingan kerja) di tempat kerja. Jalur pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kemampuan, kepribadian, bakat, sikap mental dan kreatifitas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, ada beberapa kesimpulan yakni dalam peningkatan sumber daya manusia di kabupaten pasuruan terdapat beberapa teori yang bisa diterapkan yang pertama teori *capacity building* dan teori manajemen sumber daya manusia, sedangkan dilihat dalam segi ketenagakerjaan melalui dinas tenaga kerja bisa dikatakan peranan dinas tenaga kerja sangat lah penting dalam meminimalisir tingkat pengangguran yang ada di kabupaten pasuruan tersebut dan juga pengaruh dari motivasi, disiplin dan pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan SDM di kabupaten pasuruan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Gajimu.com/Garmen - <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-umk-jatim>

Herdiana, Dikdik. 11 agustus 2012. "konsep umum pengembangan kapasitas" <https://pengembangan-kapasitas.blogspot.com/2012/08/konsep-umum-pengembangan-kapasitas.html> (diakses tanggal 12 januari 2021)

IdCloudHost. 7 januari 2020. "Mengenal Apa itu Era Revolusi Industri 4.0 : Dampak, dan Mengatasinya" <https://idcloudhost.com/mengenal-apa-itu-era-revolusi-industri-4-0-dampak-dan-mengatasinya/> (diakses tanggal 13 januari 2021)

Nursalim, sulastri. 2020. Pengaruh disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pasuruan.. Journal of Economic And Business. 1 (3):1-9

Rahayu, Elvira. 2015. "Hukum Ketenagakerjaan" <https://elvira.rahayupartners.id/id/known-the-rules/manpower-law> (diakses tanggal 7 januari 2021)

satya anggara, li sumantri. (2016). "Administrasi pembangunan teori dan praktik". bandung : pustake setia