

EFEKTIVITAS PROGRAM TENAGA KERJA MANDIRI PADA DINAS TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

Deaniza Agustiani, Syed Agung Afandi

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Article Info

Keyword:

Effectiveness
Program
Independent Workforce

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the effectiveness of the independent employment program at the Manpower Department in the city of Pekanbaru and its inhibiting factors. This research was carried out at the Pekanbaru City Manpower Service which is located on Jl Samarinda/Kapling I No 3, Tangkerang Utara Village, Bukit Raya District, Pekanbaru City, Riau 28126. This research uses a qualitative approach with a descriptive research type. The results of the research show that the Independent Workforce Program (TKM) at the Manpower Department in Pekanbaru City has been carried out effectively because it was assessed by participants that the existence of this independent worker training program can improve the participants' abilities and skills, however there are several inhibiting factors in implementing the workforce program. Independent work (TKM) at the Manpower Service in Pekanbaru City includes limited facilities and infrastructure, limited budget provided by the city government and a lack of instructor personnel to provide independent work training provided by the Pekanbaru City Manpower Office.

Info Artikel

Kata Kunci:

Efektivitas
Program
Tenaga Kerja Mandiri

SARI PATI

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas program tenaga kerja mandiri pada Dinas Tenaga Kerja di kota Pekanbaru serta faktor penghambatnya. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl Samarinda/Kapling I No 3 Kelurahan Tangkerang Utara Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau 28126. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru sudah dilakukan secara efektif karena dinilai oleh peserta dengan adanya program pelatihan tenaga kerja mandiri ini dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta, namun ada beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan program tenaga kerja mandiri (TKM) pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru ini antara lain terbatasnya sarana dan prasarana, terbatasnya anggaran yang disediakan oleh pemerintah kota serta kurangnya personil instruktur dalam

Corresponding Author:

Deaniza Agustiani

Email:

11970524622students.uinsuska.ac.id

memberikan pelatihan kerja mandiri yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu kondisi/keadaan dimana seseorang tidak melakukan apa-apa atau tidak bekerja. Dan kondisi ini salah satu masalah utama dibanyak negara termasuk negara Indonesia. Hal inilah yang menjadi momok permasalahan utama dalam ketenagakerjaan di negara Indonesia. Apabila dirinci ada sekitar 8,42 juta pengangguran yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia informasi berasal dari kutipan sumber: (www.CNNIndonesia.com). Sehingga ditelusuri pada jumlah pengangguran diindonesia lumayan cukup banyak karena penyebab utamanya adalah ketidakseimbangan lapangan kerja yang tersedia dengan lajunya pertumbuhan penduduk.

Inilah penyebab kondisi yang akan memperburuk perekonomian nasional negara sendiri termasuk provinsi Riau tercatat sebagai provinsi dengan peringkat nomor 6 penduduk terbanyak di Indonesia. Sehingga tidak tertutup kemungkinan angka pengangguran terbesar juga dirasakan oleh provinsi Riau. Hasil penelusuran pada badan pusat statistik provinsi Riau didapatkan data jumlah pengangguran yang ada pada provinsi Riau periode tahun 2018-2021, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah pengangguran Provinsi Riau Tahun 2018-2021

Kabupaten/Kota	Jumlah Pengangguran			
	2018	2019	2020	2021
Kuantan Singingi	8.951	7.419	8.376	3.291
Indragiri Hulu	9.799	10.237	10.571	7.291
Indragiri Hilir	13.487	16.401	15.782	9.685
Pelalawan	11.623	11.235	14.223	5.915
Siak	8.864	9.322	12.292	9.745
Kampar	20.305	21.954	23.911	16.797
Rokan Hulu	15.825	15.054	13.958	7.537
Bengkalis	26.036	24.686	24.518	17.910
Rokan Hilir	18.003	14.632	13.205	9.851
Kepulauan Meranti	6.224	5.615	7.475	4.060
Pekanbaru	45.469	43.865	47.521	44.503
Dumai	8.215	9.723	12.005	9.084
Riau	192.801	190.143	203.837	145.669

Sumber: BPS Provinsi Riau (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat angka pengangguran dikota Pekanbaru adalah paling tinggi dibandingkan dengan Kabupaten/Kota lainnya yang ada diprovinsi Riau dengan perkembangan yang fluktuasi. Jumlah pengangguran pada tahun 2018 dikota Pekanbaru sebesar 45.469 (ribu jiwa) dan kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 43.865 (ribu jiwa).

Pada tahun 2020 kota pekanbaru kembali mengalami kondisi kenaikan yang semakin parah dengan jumlah 47.521 (ribu jiwa) dan menurun pada tahun 2021 sebesar 44.503 (ribu jiwa) walaupun mengalami penurunan pada tahun terakhir ini tetapi angka ini merupakan angka pengangguran paling tertinggi diprovinsi Riau dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya. Hal ini terjadi karena banyaknya penduduk daerah yang bermigrasi ke daerah perkotaan sehingga

kondisi penduduk daerah perkotaan semakin padat merayap menyebabkan jumlah tingkat pencari kerja semakin tinggi dibandingkan dengan jumlah lapangan pekerjaan.

“Pekanbaru salah satu kota yang memiliki masalah pengangguran yang tertinggi diprovinsi Riau, maka ini menjadi pusat perhatian kita bersama dan kami selaku Dinas tenaga kerja di kota pekanbaru” (wawancara dilakukan dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA sebagai kepala bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja pada tanggal 23 Juni 2023).

Isu-isu strategis yang dinyatakan oleh Disnaker kota Pekanbaru terkait dengan beberapa penyebab permasalahan diatas dan urusan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru adalah:

- a) Ketidaksesuaian antara kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan bakat, minat, dan kemampuan pencari kerja.
- b) Terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia.
- c) Tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan, dan meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial.
- d) Masih kurang optimalnya pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Ditinjau dari sudut lainnya, dengan diperparah adanya kondisi anak-anak zaman saat ini yang merupakan para kaum rebahan sehingga membuat mereka malas dalam mengenali dan mengasah potensi diri mereka, sehingga terjadilah kenaikan yang signifikan pada setiap tahunnya. Dengan tercatat tingginya angka pengangguran ini membuat pemerintah kota Pekanbaru khawatir pada pertumbuhan perekonomian kota/daerah sehingga terciptalah strategi dalam membuat program-program untuk mengatasi permasalahan ini yaitu lahirnya program perluasan kesempatan kerja yang saat ini sudah lebih dikenal dengan nama program tenaga kerja mandiri (TKM) yang merupakan salah satu bentuk strategi pemerintah dalam upaya pengetasan kemiskinan dengan meningkatkan produktivitas masyarakat terutama masyarakat kalangan menengah kebawah dengan jenis kegiatan program hampir sama halnya dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Adapun tujuan pelaksanaan dari sub kegiatan perluasan kesempatan kerja yaitu program tenaga kerja mandiri pada Disnaker kota Pekanbaru maka yaitu adalah sebagai berikut.

- a) Meningkatkan kualitas dan pemberdayaan tenaga kerja sehingga memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran serta menciptakan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja sektor informal.
- b) Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja mandiri dalam membuka dan mengembangkan usaha.
- c) Memberdayakan ekonomi masyarakat, sehingga dapat meredam dampak negatif dari tingginya jumlah pengangguran dan mempercepat meningkatkan perekonomian daerah dan perekonomian nasional.

Sasaran dari program ini untuk memberikan pengetahuan ketarampilan pada masyarakat penganggur atau setengah penganggur tentang usaha kuliner khas melayu, pembuatan berbagai macam nugget dan kewirausahaan lainnya yang diutamakan yang memiliki minat dan bakat kewirausahaan. “tercatat pada data dokumentasi Disnaker kota Pekanbaru”.

Dasar hukum yang dipakai oleh Disnaker kota Pekanbaru terkait dengan merealisasikan program-program perluasan kesempatan kerja ini adalah UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU pemerintah no 33 tahun 2013 tentang perluasan kesempatan kerja. Dengan dasar hukum ini digunakan oleh Disnaker kota Pekanbaru sebagai landasan dalam upaya

yang dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru atau mengembangkan lapangan pekerjaan yang tersedia.

“Penyebab terciptanya program perluasan kesempatan kerja yaitu program tenaga kerja mandiri termasuk pada kegiatan teknologi tepat guna (TTG) dalam program TKM yang membentuk suatu sistem kerja pada Disnaker kota Pekanbaru yaitu target kinerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tahun 2017-2022. Dan diketahui bahwa program tenaga kerja mandiri sudah lama dibentuk namun baru dapat direalisasikan dan termasuk pada program kegiatan target kinerja RPJMD tahun 2017-2022 pada Disnaker kota Pekanbaru dan belum terbentuk lagi kegiatannya pada tahun 2023” (wawancara dilakukan dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA sebagai kepala bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja pada tanggal 23 Juni 2023).

Mekanisme kriteria perekrutan untuk peserta kegiatan target kinerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) memiliki beberapa kriteria peserta tertentu pada masyarakat umum, yaitu : (a) masyarakat penganggur atau setengah penganggur, (b) Pendidikan minimal SLTP, (c) umur 18 s/d 55 tahun, (d) memiliki kemauan untuk berwirausaha, (e) bersedia mengikuti pelatihan selama 10 (sepuluh) hari, (f) bagi peserta yang mengikuti seleksi diharapkan membawa fotocopy KTP, pas photo, dan NPWP (bagi yang memiliki), dan (g) dana pelatihan ditanggung dana APBD dan APBN Kota Pekanbaru. Dengan total kebutuhan kuota yang diperlukan dalam merealisasikan kegiatan program tenaga kerja mandiri ini pada tiap daerah sebanyak 20 peserta.

Dalam hal ini pelaksanaan program kegiatan TKM pada disnaker kota Pekanbaru lambat laun semakin lama akan semakin kurang terlaksana dan terealisasi dengan baik dari perolehan data diatas, hal ini terjadi karena terdapat beberapa faktor fenomena yang dinilai disnaker dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan mereka yaitu:

1. Adanya keterbatasan dalam pendanaan anggaran
2. Keterbatasan waktu, dan juga
3. Minat masyarakat yang selalu dinamis (berubah-ubah) sehingga pada saat masyarakat yang memiliki minat proaktif pada suatu kecamatan membuat disnaker mengalami kesulitan dalam penanganan program kegiatan peningkatan dan perluasan kesempatan kerja pada masyarakat.

Dilihat dari tujuan pelaksanaan program tersebut program ini merupakan salah satu program kegiatan yang cukup bagus dan dapat membantu masyarakat dan menjaga kestabilan perekonomian daerah maupun nasional jika terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan secara langsung dan mendalam untuk menganalisis pelaksanaan program-program tenaga kerja mandiri tersebut.

METODE

Objek tempat dilakukannya penelitian ini pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl Samarinda/Kapling I No 3 Kelurahan Tangkerang Utara Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau 28126 yang merupakan tempat dilakukannya penelitian, dimana objek ini berada dekat dengan daerah kota kawasan tempat tinggal peneliti dan juga sebagai salah satu dinas yang menjadi wadah/sarana memperdayakan masyarakat dalam mengatasi angka pengangguran di daerah Kota Pekanbaru.

Jenis data di penelitian ini adalah menggunakan data penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sumber data di penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

Adapun yang peneliti tetapkan sebagai key informan adalah subjek ataupun individu serta lembaga yang mengetahui permasalahan yang akan diteliti, ciri-cirinya antara lain:

1. Berada didaerah yang diteliti
2. Pihak yang memberikan program
3. Pihak pelaksana dan pendukung program
4. Pihak yang merasakan program
5. Terlibat langsung dengan permasalahan program

Untuk memudahkan dalam pencarian data dan informasi serta untuk lebih jelasnya tentang data key informan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3.2 Informan Penelitian

No	Jabatan	Informan
1.	Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kota Pekanbaru	1 orang (Bapak Abdul Rahim, SP, MMA)
2.	Sub Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 Orang (Ibu Rita Yurnaneta, SE, MM)
3.	Sub Koordinator Perluasan Dan Pengembangan Kesempatan Kerja Kota Pekanbaru	1 orang (Ibu Efriyeni, SE, M.Si)
4.	Peserta pelatihan TKM Kota Pekanbaru	5 orang
Jumlah Responden		8 orang

Sumber: Olahan Data Penulis (2024)

Teknik pengumpulan data adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah reduksi data, penyajian dat (display data), dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Dari Efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru

1. Keberhasilan program

a. Dampak bagi peserta

Program tenaga kerja mandiri ini sendiri berdampak pada peningkatan penempatan tenaga kerja, dan perluasan penciptaan lapangan kerja dengan sasaran meningkatnya persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan kewirausahaan dan meningkatnya persentase tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi

Hasil dari wawancara yang penulis dapatkan dari Ibu Efriyeni, SE, M.Si sebagai Sub Koordinator Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja. Beliau mengatakan bahwa :
“Salah satu yang menjadi dampak berlangsungnya program Tenaga Kerja Mandiri untuk meningkatkan pemberdayaan pendapatan masyarakat di Kota Pekanbaru khususnya bagi masyarakat yang memiliki jenjang pendidikan rendah yang berada di Kota Pekanbaru yang tidak memiliki kegiatan atau pengangguran. Penyerahan bantuan yang diberikan oleh pemerintah melibatkan pihak stakeholder dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Syarat dalam keikutsertaan program Tenaga Kerja Mandiri setidaknya memiliki latar

belakang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan harus memiliki komitmen kepada diri sendiri bahwa siap mengikuti pembekalan program tersebut hingga akhir karena dalam prakteknya banyak peserta tenaga kerja yang memutuskan meninggalkan program sebelum pembekalan selesai.” (Wawancara Ibu Efriyeni, SE, M.Si tanggal 27 Maret 2024)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa peserta merasakan dampak dengan adanya program pelatihan ini selain menambah wawasan juga menambah keterampilan dalam membuka usaha kedepannya. Peserta merasa terbantu dengan adanya program pelatihan ini karena ada juga memperoleh bantuan untuk pengembangan usaha yang akan dijalani.

b. Program sesuai dengan prosedur

Program pelatihan tenaga kerja mandiri ini dilakukan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan oleh dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru. Untuk peningkatan kegiatan program ini maka pentingnya dilakukan sosialisasi agar program ini berjalan sesuai dengan prosedur dan ketepatan

Wawancara yang penulis lakukan dengan peserta pelatihan TKM, adapun hasil wawancara penulis dapat dilihat pada penyajian di bawah ini:

“Program ini dijalankan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Program ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di bidang ekonomi dengan melaksanakan pembinaan dan pengevaluasian melalui sosialisasi dan diwujudkan dalam praktek pelatihan. Dengan adanya praktek pelatihan Program Tenaga Kerja Mandiri peserta berharap khususnya di Kota Pekanbaru memiliki daya saing dalam hal kewirausahaan dan dapat membuka lapangan kerja baru bagi peserta pelatihan.” (Wawancara Ibu Murni tanggal Tanggal 28 Maret 2024).

Dapat disimpulkan atau dipahami bahwa program tenaga kerja mandiri sesuai dengan prosedur yang sudah direncanakan saat melakukan kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru karena tidak pernah memungut biaya sama sekali dan selalu memberikan sosialisasi, tempat, ruang ataupun fasilitas kepada masyarakat yang mengikuti program kegiatan tersebut

2. Keberhasilan sasaran

a. Sasaran program

Sasaran program yaitu bagaimana program yang dirancang oleh pengelola kepada kelompok sasaran atau sejauhmana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.

Wawancara yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA sebagai Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, adapun hasil adalah sebagai berikut :

“Sasaran program pelatihan tenaga kerja mandiri yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja ini adalah peserta yang mengikuti program yang belum memiliki keahlian atau yang berminat untuk menerima pelatihan sesuai dengan minat peserta tersebut. Peserta yang ikut dalam program pelatihan ini sesuai dengan peserta yang telah mendaftar ke pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, peserta dituntut untuk memberikan informasi identitas diri serta kesediaannya untuk mengikuti program ini.”(Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA tanggal 27 Maret 2024)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa program pelatihan tenaga kerja mandiri ini sudah tepat sasaran, karena mengutamakan peserta yang belum memiliki keahlian atau pengalaman sehingga akan memiliki keahlian dan pengalaman dan dapat mempraktekkan hasil pelatihan tersebut. Sebelum melaksanakan program pelatihan ini pun pihak Dinas Tenaga Kerja merekrut peserta sesuai kriteria sehingga sasaran yang akan dicapai dapat tepat sasaran.

b. Ketepatan waktu

Tepat Waktu, yaitu penyediaan inventaris atau persediaan barang di suatu organisasi yang terbatas pada kebutuhan penggunaannya. Atau dalam artian tidak membuang-buang waktu dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pengerjaan yang dilakukan terhadap sebuah program tentunya memiliki standar operasional kerja pada masing-masing kebijakan program tersebut, maksud dari tepat waktu pada pembahasan ini adalah untuk mengukur apakah pengerjaan program tersebut sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan tersebut atau justru sebaliknya.

Wawancara yang telah penulis lakukan dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si sebagai sub koordinator perluasan dan pengembangan kesempatan, sebagai berikut:

"Kami mengusahakan semaksimal mungkin program ini berjalan sesuai waktu yang diberikan pemerintah kota pekanbaru dan juga dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan selama periode 2017-2022 kami merealisasikannya" (Wawancara Ibu Efriyeni, SE, M.Si tanggal 27 Maret 2024).

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa program pelatihan ini sudah dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan peserta hanya ikut serta sesuai dengan undangan pelatihan. Dalam penetapan waktu pelatihan ini juga disesuaikan dengan kapasitas penerimaan informasi kepada peserta pelatihan.

3. Kepuasan terhadap program

a. Pengetahuan peserta terhadap program

Pengetahuan program merupakan informasi yang diberikan pihak pelaksana kepada peserta sehingga dapat meningkatkan kemampuan peserta. Pengetahuan program dilihat dari sejauhmana masyarakat dapat memahami kegiatan program yang diterimanya selama mengikuti program pelatihan.

Wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si sebagai sub koordinator perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

"Dalam hal ini pihak disnaker sudah melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman program kepada peserta yang ingin mengikuti pelatihan, sehingga ketika mereka mendaftar menjadi calon peserta telah benar-benar memahami apa itu program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini juga terkait personaliti peserta pelatihan TKM sendiri, peserta yang mempunyai minat dan tekad kuat cenderung lebih mudah dan gesit memahami pelatihan terkait TKM ini dibandingkan peserta yang tidak begitu berminat dalam TKM atau hanya coba ikut-ikutan semata dan pada akhirnya dipertemuan selanjutnya tidak ikut andil dalam kegiatan TKM" (Wawancara dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si tanggal 27 Maret 2024).

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan pemahaman program kepada masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan, sehingga ketika mereka mendaftar menjadi calon peserta telah benar-benar memahami apa itu program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Sumber informasi tentang program

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si sebagai sub koordinator perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, sebagai berikut :

“Kami melakukan sosialisasi programnya melalui beberapa media sosial yang kami kelola sendiri seperti Facebook dan juga Instagram, dan juga kami memasang beberapa spanduk di sekitaran lokasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini sehingga masyarakat dapat melihat pelatihan yang ada serta kapasitas peserta pelatihan yang kami terima” (wawancara dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si tanggal 27 Maret 2024).

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja sudah banyak memberikan pengetahuan serta informasi secara langsung melalui kegiatan sosialisasi kepada pesert sehingga peserta dapat mengerti secara langsung apa yang akan dijalankan dalam pelaksanaan program tenaga kerja mandiri.

4. Tingkat output dan input

a. Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan rencana yang telah di tetapkan

Wawancara yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si sebagai Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, adalah sebagai berikut :

“program pelatihan kerja yang di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai penilaian kesesuaian waktu dengan rencana yang telah ditetapkan masih di rasa kurang sesuai hal ini di karenakan beberapa para peserta memeberikan alasan waktu atau masa pelatihan masih di rasa kurang dalam artian massa pelatihan kurang panjang karena mereka merasa materi yang diberikan belum terselesaikan seluruhnya namun masa pelatihan telah berakhir hal ini dapat berakibat kurangnya skill atau kemampuan yang mereka dapatkan setelah mengikuti pelatihan kerja.” (Wawancara Ibu Efriyeni, S.E., M.Si tanggal 27 maret 2024)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa program pelatihan tenaga kerja mandiri ini sudah dialkukan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan peserta merasa waktu yang disediakan dalam program pelatihan ini sesuai dengan kapasitas penerimaan informasi secara langsung sehingga dapat mudah memahami makna pelaksanaan program pelatihan.

b. Keberlanjutan Program

Program pelatihan Kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, cukup memberikan perubahan terhadap masyarakat khususnya para peserta pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan kerja, namun ada beberapa kendala yang menyebabkan tidak terwujudnya perubahan nyata salah satu hambatan kurangnya dana anggaran baik berupa dana APBD yang dikucurkan untuk terlaksananya program pelatihan tersebut, sehingga tujuan dari Program ini tidak berjalan dengan mulus atau masih memiliki hambatan. Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA sebagai Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja adalah sebagai berikut:

“Kami pihak disnaker membantu massa pelatihan TKM dalam hal sarana dan prasarana, tentunya ini berlaku sesuai perintah dari pemerintah kota pekanbaru” (Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA tanggal 27 maret 2024).

Dapat disimpulkan tidak adanya keberlanjutan program setelah peserta mengikuti program pelatihan karna program itu bagian dari RPJMD 2017-2022, sehingga program ini dilakukan sesuai dengan ketepatan program yang sudah dibuat.

5. Pencapaian tujuan

a. Pencapaian target tujuan program

Pencapaian target tujuan program yaitu sejauhmana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini merupakan penilaian umum dengan sebanyak mungkin kriteria tunggal dan menghasilkan penilaian umum efektifitas organisasi. Sehingga efektifitas program dapat dijalankan berdasarkan dengan kemampuan operasionalnya dalam melaksanakan program yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektifitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penulis melakukan wawancara kepada Bapak Abdul Rahim, SP, MMA sebagai Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, mengungkapkan bahwa:

“Program ini memiliki terget pencapaian memastikan penerima pelatihan TKM sesuai kriteria perekrutan seperti yang diketahui program pelatihan ini terbuka bagi masyarakat yang menganggur dan setengah menganggur dengan rentang usia 18-55 tahun serta memiliki kemauan dalam berwirausaha” (Wawancara dengan Bapak Abdul Rahim, SP, MMA tanggal 27 maret 2024).

Berdasarkan pembahasan yang telah didapatkan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah terlaksana, namun ada beberapa hal yang menjadi hambatan sehingga tujuan dari program tersebut menjadi terhambat dan masih kurang terlaksana dengan baik diantaranya sebagai berikut: sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah lengkap, namun seiring berjalannya waktu alat-alat untuk pelatihan harus segera diperbaharui agar dapat terus mengikuti perkembangan zaman, dan kurangnya personal yang terlibat dalam program ini.

b. Hasil pelaksanaan program

Salah satu di buatnya program pelatihan kerja ini adalah untuk meningkatkan dan menambah skill atau kemampuan peserta dan juga merupakan sebuah wadah atau tempat untuk menjembatani masyarakat khususnya peserta pelatihan menuju pasar kerja yang ada.

Wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Efrieny, SE, M.Si sebagai sub koordinator perluasan dan pengembangan kesempatan kerja, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“program berjalan sesuai dengan rencana pelaksanaan dari pemerintah kota pekanbaru, minat peserta dari tahun 2017-2022 berjalan baik walaupun sempat mengalami penurunan pada tahun 2020 dikarenakan coronavirus sepat mengakibatkan kekurangan dana anggaran yang disebabkan harga peralatan alat-alat naik untuk penunjang sarana dan prasarana pelatihan TKM juga mengakibatkan kami hanya bisa

menerima 2 jenis kegiatan dalam tahun 2020 serta tahun 2022 yang mana minat peserta meningkat mengakibatkan pihak disnaker kesulitan dalam menangani program kegiatan tersebut karna kurangnya personal yang membantu dilapangan” (Wawancara dengan Ibu Efriyeni, SE, M.Si tanggal 27 maret 2024).

Dari hasil waancara dapat disimpulkan bahwa tujuan program pelatihan ini sudah jelas dan peserta memahami dengan jelas apa yang akan dicapai dalam pelaksanaan program pelatihan ini, peserta juga da diberikan sertifikat sebagai tanda sudah mengikuti program pelatihan dan dapat digunakan sebagai mestinya. Dengan program pelatihan ini peserta banyak memperoleh informasi dan pengalaman sehingga akan lebih baik untuk membuka peluang sesuai dengan ilmu yang diperoleh selama mengikuti program pelatihan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan tentang Efektivitas Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru dan telah melakukan penilaian berdasarkan indikator, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Pada Dinas Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru sudah dilakukan secara efektivitas karena dinilai oleh peserta dengan adanya program pelatihan tenaga kerja mandiri ini dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian peserta kemudian peserta ada diberikan bantuan sehingga peserta dapat mengembangkan hasil program pelatihan tersebut.
2. Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan program tenaga kerja mandiri (TKM) pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru ini antara lain terbatasnya sarana dan prasarana, terbatasnya anggaran yang disediakan oleh pemerintah kota serta kurangnya personil instruktur dalam memberikan pelatihan kerja mandiri yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar : CV Syakir Media Press
- Afandi, S. A., Afandi, M., & Anugerah, M. F. (2023). *Open Government*. Kediri: CV Kreator Cerdas Indonesia.
- Afandi, S. A., Afandi, M., Erdayani, R., & Afandi, N. H. (2023). Indonesia's Open Government: A Bibliometric Analysis. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1–23.
- Atikah, R. (2014). Analisis faktor yang mempengaruhi penyerapak tenaga kerja pada industri konveksi kota Malang. *Critical Review Jurnal*, 3(5), 1–4. <http://disnaker.malangkab.go.id>
- Budiani, N. W. (2007). Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna "Eka Taruna Bhakti" Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Sosial* Vol. 2 No.1, 49-57.
- Erdayani, R., Afandi, M., & Afandi, S. A. (2023). Bibliometric Analysis of Open Government: A Study on The Open Government Partnership. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2).
- Erdayani, R., Afandi, M., & Afandi, S. A. (2023). Indonesian Education Autonomy: A

- Bibliographic Study. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(2), 369–383.
- Fauzi, A., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Gatiningsih dan Sutrisno, E. (2017). Kependudukan dan ketenagakerjaan. In *Fakultas Manajemen Pemerintah IPDN*. [http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku Gati Dan Eko Kependudukan Lengkap.pdf](http://eprints.ipdn.ac.id/2402/1/Buku_Gati_Dan_Eko_Kependudukan_Lengkap.pdf)
- Hikmawati, Fenti. (2020). Metodologi Penelitian. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar : CV Syakir Media Press
- Jamhari, T., & Khotimah, N. (2022). Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM): Konsep dan Implementasi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(3), 268–284. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i3.133>
- Khasanah, Amila. (2019). Analisis Pra Kelayakan Usaha Kelompok Tenaga Kerja Mandiri "Dahlia Fashion" Di Desa Bandung Kecamatan Pacalungan Kabupaten Batang. *Thesis*. Stie Widya Wiwaha : Yogyakarta
- Lumbanbatu, W. H. B., Mesran, M., & Aripin, S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Tenaga Kerja Mandiri Menerapkan Metode OCRA. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(2), 1183–1192
- Marsella, A. (2019). *Efektivitas Pelaksanaan Program Tenaga Kerja Mandiri Dalam Mengatasi Pengangguran Di Dinas Tenaga Kerja Simalungun*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3390>
- Mochamad Syaefudin, R. N. (2021). *Jurnal Empower: Jurnal Empower: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 6(2), 210–217.
- Napitupulu, M. S. (2020). Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kota Medan. *Skripsi*. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : Medan
- Pewangi, M. (2010). Hubungan Kerja dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 01(2), 79–91.
- Pratiwi, nuning. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1, 213–214.
- Syahrial, S. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21–29. <https://doi.org/10.31004/jn.v4i2.1022>
- Tambunan. (2013). *Tenaga Kerja*. 32–52.
- Yuliantini, N. P. R., & Mangku, D. G. S. (2020). Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam Penempatan dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 5(3), 248–253.
- Zulfa, R. G., & Afandi, S. A. (2023). Analisis Open Government Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 57–62.