

**PERAN SISNAKER *LINK AND MATCH* : LEMBAGA
PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN PATI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagai persyaratan
mencapai derajat Sarjana
S1 Manajemen**



Disusun Oleh :

IHZA NAILAN NIAM

NIM 30401900141

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN SISNAKER *LINK AND MATCH* : LEMBAGA PELATIHAN KERJA DI DINAS
TENAGA KERJA KABUPATEN PATI**

Disusun Oleh:

Ihza Nailan Niam

NIM: 30401900141


Telah dipertahankan di depan penguji

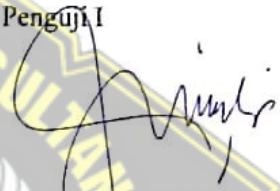
pada tanggal 1 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

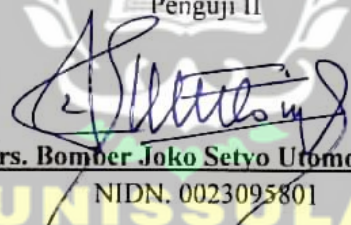
Pembimbing,

Penguji I


Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd, MM
NIDN. 1029087902


Dr. Siti Sumiati SE, M. Si
NIDN. 0619036801

Penguji II


Drs. Bomber Joko Setyo Utomo, MM
NIDN. 0023095801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen

Semarang, 6 Maret 2023


Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI LAPORAN MAGANG MB-KM

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : IHZA NAILAN NIAM

NIM : 30401900141

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***“PERAN SISNAKER LINK AND MATCH : LEMBAGA PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI”*** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat pada skripsi ini di kutip berdasarkan cara yang baiksesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan skripsi ini.

Semarang, 04 September 2023

Yang Memberi Pernyataan



IHZA NAILAN NIAM

NIM. 30401900141

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IHZA NAILAN NIAM

NIM : 30401900141

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi~~ dengan judul:

“PERAN SISNAKER LINK AND MATCH : LEMBAGA PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI”.

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihkan/mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta/plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala tuntutan hukum yang timbul akan saya akan tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 04 September 2023

Yang Memberi Pernyataan



IHZA NAILAN NIAM

NIM. 30401900141

*Coret yang tidak perlu

ABSTRACT

Limited human resources in Indonesia are one of the main sources of the importance of using digital technology today in employment service providers. In the relevant institutions that organize job training are still very weak and not running well. Weak coordination between related agencies and job training providers is one of the obstacles in the utilization and application of information and communication technology.

This report applies a descriptive analysis that is collected through 3 methods namely, observation, interviews, documentation, then presented in a more concrete form and has been adapted to the theory contained in various comparative studies.

The result of this MBKM internship report is that the Job Training Institute in Pati Regency still doesn't know what Sisnaker is. The lack of knowledge of this institution is due to the lack of socialization carried out by the Pati District Labor Office. This can happen because there are obstacles in socializing this Sisnaker and how to use it.

The result of the recommendation to solve this problem is that the Manpower Office conducts socialization in improving the application and use of Sisnaker, namely by conducting direct socialization when there is a new Job Training Institute in Pati Regency. This can improve and also educate in the use and application of Sisnaker in public services.

Keywords: *Job Training Institute, Manpower System, Socialization*



ABSTRAK

Keterbatasan sumber daya manusia di Indonesia merupakan salah satu sumber utama dalam pentingnya penggunaan teknologi digital di masa sekarang dalam penyedia pelayanan ketenagakerjaan. Dalam Intansi terkait yang menyelenggarakan pelatihan kerja masih sangat lemah dan belum berjalan dengan baik. Masih lemahnya koordinasi antara Intansi terkait dengan penyelenggara pelatihan kerja menjadi salah satu hambatan dalam pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi komunikasi ini.

Dalam laporan ini menerapkan suatu analisis deskriptif yang di kumpulkan melalui 3 metoda yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi, lalu dikemukakan kedalam bentuk yang lebih kongkrit dan telah disesuaikan dengan teori yang terdapat dalam berbagai studi komparatif.

Hasil dari laporan magang MBKM ini yaitu Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Pati masih belum mengetahui apa itu Sisnaker. Kurangnya pengetahuan pihak lembaga ini dikarenakan masih minimnya sosialisasi yang di lakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Hal ini dapat terjadi karena adanya kendala dalam mensosialisasikan Sisnaker ini dan cara penggunaannya.

Rekomendasi hasil untuk menyelesaikan permasalahan ini adalah Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi dalam meningkatkan penerapan dan penggunaan Sisnaker yaitu dengan meningkatkan sosialisasi secara langsung ketika ada Lembaga Pelatihan Kerja baru yang ada di Kabupaten Pati. Hal ini dapat meningkatkan dan juga mengedukasi dalam penggunaan dan penerapan Sisnaker dalam pelayanan publiknya.

Kata Kunci : Lembaga Pelatihan Kerja, Sisnaker, Sosialisasi

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahiarabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Laporan MBKM yang berjudul "PERAN SISNAKER *LINK AND MATCH* : LEMBAGA PELATIHAN KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI". Penulisan laporan magang MB-KM ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian laporan magang MB-KM ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Ibu Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd., MM selaku Dosen Pembimbing, Bapak Sri Mulyanto, S.H., MM selaku Dosen Supervisor yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta saran dalam penulisan Business Case Report MB-KM Magang ini.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M, selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

3. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis.
5. Orang Tua penulis, Bapak Suyoto, Ibu Siti Kuntari dan kakak saya Aditya Ilham Farokhi atas curahan dan kasih sayang, doa, dan motivasi yang tidak ternilai harganya bagi penulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga dalam lindungan-nya.
6. Keluarga Danuri-Ngarsini yang telah memberikan doa, nasehat, semangat dan motivasi yang tulus. Semoga Allah SWT selalu melindungi keluarga dalam lindungan Nya.
7. Bapak Sri Mulyanto, S.H, MM., selaku dosen supervisor saya dan seluruh pegawai dan karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang telah memberikan penulis kesempatan untuk bergabung dan belajar selama proses magang MB-KM.
8. Teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi yang telah diberikan dalam penyelesaian laporan ini.
9. Teman grup FF Foundation yang telah menjadi tempat berkeluh kesah dan saling menyemangati selama menjadi mahasiswa di FE UNISSULA.
10. Teman-teman HMJM FE UNISSULA yang telah memberikan dukungan dan pembelajaran yang sangat bermanfaat selama berproses menjadi insan yang lebih baik.

11. Rekan – rekan kelas “C” yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah lakukan.

Penulis menyadari bahwa pembuatan ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna penyempurnaan Skripsi ini dimasa depan. Semoga skripsi ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 15 Agustus 2022

Penulis,



Ihza Nailan Niam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Dan Tujuan.....	1
1.2 Tujuan.....	5
1.3 Sistematika Laporan.....	5
BAB II PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG.....	8
2.1 Profil Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati	8
2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	9
2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati	10
2.1.3 Kedudukan dan Bagian Tugas Disnaker Pati.....	10
2.1.4 Pelayanan Disnaker Pati.....	23
2.2 Aktivitas Magang	23
2.2.1 Sub Bagian Kepegawaian	24
2.2.2 Bidang Pelatihan dan Produktivitas	25
2.2.3 Bidang Hubungan Industrial	26
2.2.4 Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja.....	26

BAB III	IDENTIFIKASI MASALAH	28
3.1	Kondisi Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Pati	28
3.1.1	Belum optimalnya Penerapan dan Penggunaan Sisnaker	29
3.1.2	Aspek Operasional	31
BAB IV	KAJIAN PUSTAKA.....	34
4.1	Technology Acceptance Model (TAM)	34
4.2	Promotion (Promosi)	38
4.3	Kualitas Pelayanan Sisnaker.....	41
BAB V	METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA	45
5.1	Metode Pengumpulan data	45
5.1.1	Observasi.....	45
5.1.2	Wawancara.....	46
5.1.3	Dokumentasi	46
5.2	Analisis Data	47
BAB VI	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
6.1	Analisis Permasalahan.....	48
6.1.1	Belum optimalnya penerapan dan penggunaan Sisnaker.....	48
6.1.2	Kurangnya sosialisasi pemindahan pembuatan AK1 kepada pencari kerja	49
6.2	Pembahasan	50
6.2.1	Pengenalan Sistem Sisnaker Dengan Menggunakan Teori TAM... ..	50
6.2.2	Sosialisasi pemindahan pembuatan AK1 kepada pencari kerja.....	64
BAB VII	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	66
7.1	Kesimpulan.....	66
7.2	Rekomendasi	67

7.2.1	Rekomendasi Hasil.....	67
7.2.2	Rekomendasi Tempat Magang.....	68
7.2.3	Rekomendasi Program Studi.....	68
BAB VIII	REFLEKSI DIRI.....	70
8.1	Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat Selama Kegiatan Magang	70
8.2	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa.....	70
8.3	Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kognitif Mahasiswa.....	71
8.4	Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang	72
8.5	Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa	72
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN.....		77



DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data penerapan Sisnaker di LPK Kab. Pati	3
Tabel 3.1 Identifikasi Masalah Di Dinas Tenaga Kerja Pati.....	28
Tabel 6.1 Hasil kenaikan Lembaga Pelatihan Kerja terhadap penerapan dan penggunaan Sisnaker.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Disnaker Pati	10
Gambar 4.1 Kerangka Pikiran.....	35
Gambar 6.1 Kondisi Sosialisasi Sisnaker.....	53
Gambar 6.2 Tampilan Sisnaker.....	55
Gambar 6.3 Contoh LPK Dengan Rating Tinggi.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Magang.....	77
Lampiran 2 Daftar Hadir.....	79
Lampiran 3 Log Book Harian	89
Lampiran 4 Proses Pembimbingan Dosen Pembimbing Lapangan	107
Lampiran 5 Proses Pembimbingan Dosen Supervisor	109
Lampiran 6 Wawancara Kemudahan Menggunakan dan Penerapan Sisnaker...	110
Lampiran 7 Wawancara Kebermanfaatan Menggunakan dan Penerapan Sisnaker	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Dan Tujuan

Keterbatasan sumber daya manusia di Indonesia merupakan salah satu sumber utama dalam pentingnya penggunaan teknologi digital di masa sekarang dalam penyedia pelayanan ketenagakerjaan. Dalam instansi terkait yang menyelenggarakan pelatihan kerja masih sangat lemah dan belum berjalan dengan baik. Dengan perkembangan teknologi ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan permasalahan yang di hadapi oleh penyelenggara lembaga pelatihan kerja maupun pencari kerja. Teknologi yang sudah dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan ini berupa Sisnaker berbasis WEB yang belum dapat memberikan manfaat secara maksimal kepada penyelenggara lembaga pelatihan kerja. Masih lemahnya koordinasi antara instansi terkait dengan penyelenggara pelatihan kerja menjadi salah satu hambatan dalam pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi dan komunikasi ini.

Perkembangan tenaga kerja di lingkungan masyarakat ini sedang diramaikan dengan banyaknya Lembaga Pelatihan Kerja. Menurut (Septyana, 2013) Lembaga Pelatihan Kerja merupakan sebuah instansi yang membentuk satuan pendidikan Nonformal yang diselenggarakan untuk masyarakat umum dalam membentuk karakter yang memerlukan sebuah

pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, profesi, bekerja maupun karyawan yang lebih kompeten. Lembaga pelatihan kerja ini dapat dibedakan ke dalam dua golongan yaitu, lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan lembaga pelatihan milik swasta (perseorangan). Secara umum keduanya memiliki kesamaan dalam penyelenggaraannya dan yang membedakan hanyalah kinerja yang dilakukan oleh kedua lembaga pelatihan kerja tersebut.

Penyelenggaraan lembaga pelatihan tenaga kerja saat ini masih banyak yang menggunakan model konvensional dengan melakukan inspeksi langsung ke perusahaan atau dari informasi yang sifatnya individual. Sementara kondisi jaman dan kehidupan bermasyarakat saat ini telah berubah dan memasuki era teknologi digital sehingga metode konvensional tersebut tidak akan efektif dan sulit untuk mencapai sebuah tujuan penyelenggara pelatihan kerja di Kabupaten Pati, yaitu menciptakan tenaga kerja yang profesional di bidang yang telah disesuaikan. Hal ini menjadi tantangan bagi aparat pemerintah sebagai pelayanan publik untuk memenuhi harapan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pati melalui Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (Lattas) bertugas melaksanakan pemanduan di bidang penyelenggaraan pelatihan kerja dan peningkatan kualitas pengelolaan lembaga pelatihan dapat memperkenalkan sistem teknologi digital yang telah dibuat dan diresmikan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengembangkan Lembaga Pelatihan Kerja supaya

dapat dikenal kepada masyarakat luas. Kementerian Ketenagakerjaan melakukan sebuah perubahan pada suatu website kementerian agar menjadi sebuah prasarana pelayanan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker).

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menjadi salah satu mitra dalam menyelenggarakan pelatihan baik secara online dan offline, namun ada beberapa LPK yang belum mendaftarkan LPK ke Sisnaker. Pelatihan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi sebuah lembaga maupun instansi. Menurut Singh dalam (Alfiati & Kisworo, 2017) berkata bahwa *“Training is really essential for the efficient functioning of organisations; due to the fact that through this process the work force becomes more skilful and more productive which in turn in beneficial for every organisations.”* Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berfungsi secara efisien. Proses ini meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan, yang menguntungkan organisasi mana pun.

Tabel I.1 Data penerapan Sisnaker di LPK Kab. Pati

Jumlah LPK		%
LPK yang menerapkan	42 Lembaga Pelatihan Kerja	53%
LPK yang belum menerapkan	37 Lembaga Pelatihan Kerja	47%
Total	79 Lembaga Pelatihan Kerja	100%

Sumber : Data primer bidang pelatihan dan produktivitas 2022

Dari data yang diambil Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Kabupaten Pati pada tahun 2022 saat ini ada 79 Lembaga, di mana dari semua lembaga tersebut sudah menerapkan dan belum menerapkan adanya Sisnaker ini. Kurangnya promosi, sosialisasi dan penerimaan suatu teknologi terbaru menjadi kendala utama dalam memperkenalkan suatu platform yang dibuat oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam mengkomunikasikan suatu produk pelayanan jasa proses penerimaan teknologi terbaru merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan proses penerimaan teknologi terbaru ini, Kemnaker dapat menonjolkan keistimewaan yang ada pada Sisnaker, sehingga pelayanan yang di berikan kepada Lembaga Pelatihan Kerja bisa maksimal dalam proses Pelatihan Kerja.

Program pelatihan kerja perlu diprioritaskan tidak hanya untuk mengatasi dampak krisis ekonomi dan mengurangi pengangguran, tetapi juga untuk mengatasi baik era globalisasi maupun persaingan global. Dalam melaksanakan pelatihan kerja, sehingga perlu menargetkan pekerjaan yang menggunakan banyak tenaga kerja, dan pelatihan kerja selanjutnya akan memberikan kontribusi untuk menjamin pekerjaan karyawan.

Dari permasalahan tersebut, akan memudahkan sebuah system yang sebelumnya system berbasis manual akan digantikan dengan system modernisasi. Sehingga Sisnaker ini dalam membantu Lembaga Pelatihan Kerja memberikan sebuah kemudahan dan efisien dalam memberikan

sebuah layanan informasi seputar pelatihan kerja kepada masyarakat yang ingin melakukan pelatihan kerja.

1.2 Tujuan

Kegiatan magang ini bertujuan untuk, antara lain :

1. Optimalisasi penerimaan Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Pati terhadap teknologi digital Sistem Informasi Tenaga Kerja.
2. Memberikan penyuluhan kepada Lembaga Pelatihan Kerja guna untuk bisa mempergunakan Sisnaker sebagai pelayanan publik.

Hasil penulisan ini diharapkan memberikan masukan maupun solusi terhadap pengembangan teknologi digital Sisnaker ini dalam meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan.

1.3 Sistematika Laporan

Adapun sistematika laporan yang memuat beberapa bab dan sub-bab serta menjelaskan banyak hal dalam pembuatan laporan, yaitu sebagai berikut:

1.2.1 BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan kegiatan magang, permasalahan, tujuan dan sistematika.

a. Latar Belakang dan Tujuan

Menjelaskan terkait alasan topik yang dipilih penulis dalam laporan magang dan menjelaskan tujuan dari proses magang yang dilakukan.

b. Sistematika Laporan

Menguraikan keseluruhan sub-bab yang terdapat pada laporan magang.

1.2.2 BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Menguraikan profil organisasi di tempat magang serta menjelaskan tentang aktivitas kegiatan selama proses magang.

a. Profil Organisasi

Menguraikan terkait dengan profil perusahaan.

- Visi dan Misi Organisasi

Menjabarkan visi dan misi di organisasi tempat magang.

- Struktur Organisasi

Menguraikan struktur organisasi di tempat magang.

- Produk Organisasi

Menguraikan dan menjelaskan produk dimiliki tempat magang.

b. Aktivitas Magang

Menguraikan seluruh aktivitas kegiatan selama proses magang.

1.2.3. BAB III IDENTIFIKASI MASALAH

Memperjelas indentifikasi masalah-masalah yang ada di tempat magang, serta memilih masalah yang penting untuk dijadikan sebagai topik pembahasan.

1.2.4 BAB IV KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan serta menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas tentang topik yang berkaitan dengan permasalahan di tempat magang.

1.2.5 BAB V METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Menjelaskan tentang metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi serta menggunakan analisis data studi komparatif dengan membandingkan pelaksanaan di lapangan.

1.2.6. BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan kembali permasalahan yang menjadi topik pembahasan laporan magang dengan menggunakan teori yang valid.

1.2.7 BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Menjelaskan tentang kesimpulan yang dihasilkan dari analisis permasalahan dalam topik pembahasan. Serta memberikan rekomendasi tentang permasalahan yang perlu diperbaiki di organisasi tempat magang.

1.2.8 BAB VIII REFLEKSI DIRI

Menjelaskan dan menguraikan manfaat magang terhadap mahasiswa dalam pengembangan softskill yang didapatkan selama proses magang, mengidentifikasi tentang kesuksesan dalam bekerja selama proses kegiatan magang.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dan Transmigrasi atau di singkat DISNAKERTrans merupakan sebuah Instansi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan dan mengurus transmigrasi masyarakat Kabupaten Pati. Bermula dari DISOSNAKERTRANS yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, namun saat ini kata Sosial dihapus dan Transmigrasinya hanya mengikuti. Sebelumnya Disnaker ini memiliki 3 bidang atau kementerian yaitu kementerian sosial, kementerian tenaga kerja dan kementerian transmigrasi. Dengan adanya pembentukan baru peraturan Daerah Kabupaten Pati nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pati Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 99). Disnaker Kabupaten Pati beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.70, Pati Kidul, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59114.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pati dan Peraturan Bupati Pati Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintah Daerah

bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas membantu Bupati dalam menangani urusan Pemerintahan Daerah di bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Disnaker ini memiliki visi dan misi serta fungsi dari Disnaker sendiri, antara lain :

2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

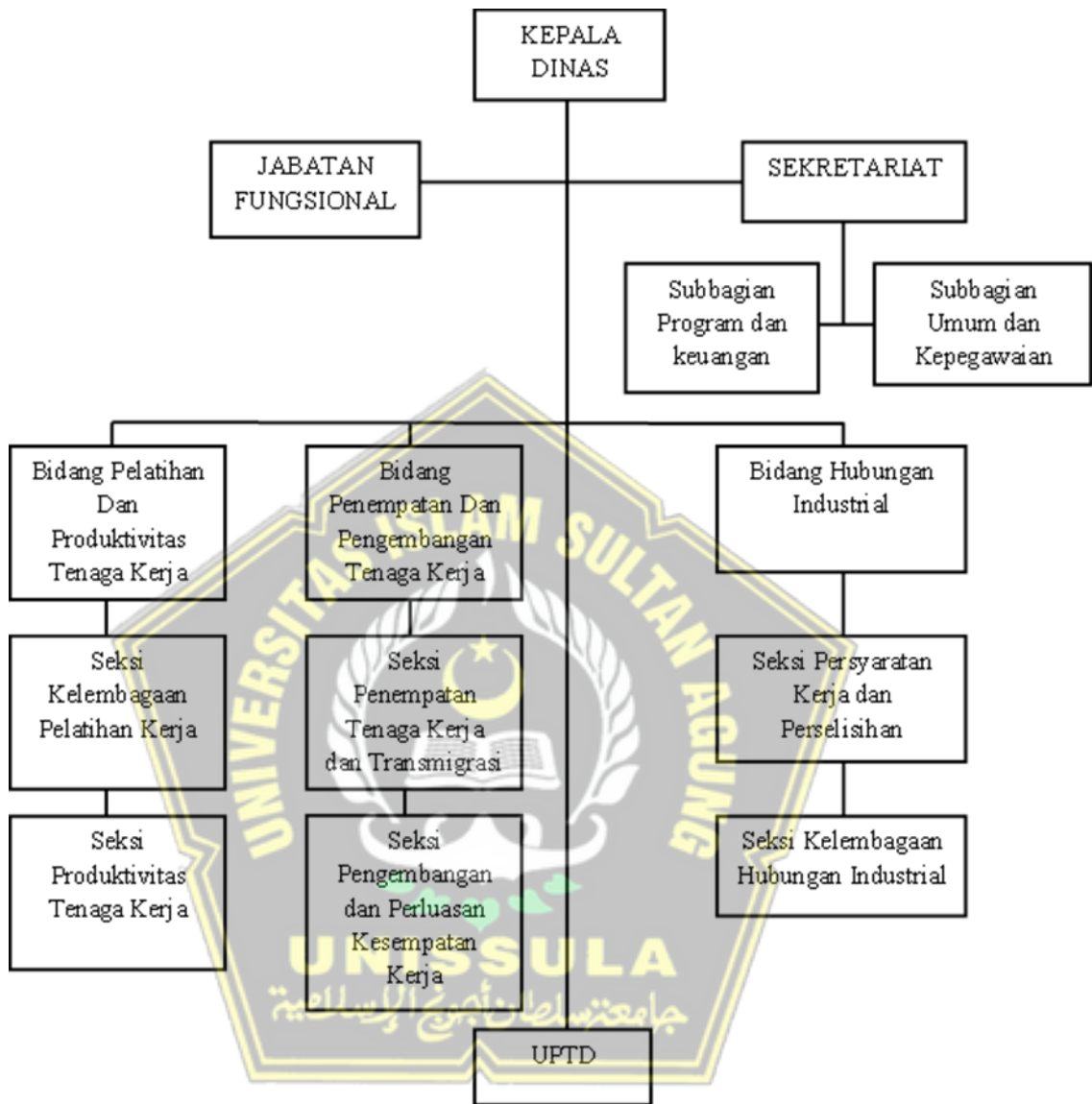
Visi :

Terwujudnya Manusia Karya Kabupaten Pati

Misi :

1. Meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dan kesempatan kerja.
2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan hubungan industri yang harmonis.
3. Memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan sosial.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi menuju pelayanan prima.

2.1.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Pati



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Disnaker Pati

2.1.3 Kedudukan dan Bagian Tugas Disnaker Pati

1) Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok yaitu memimpin, merumuskan, membina, mengandalan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah

berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kepala Dinas mempunyai rincian tugas antara lain;

- a. Merumuskan dan menetapkan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi sebagai pelaksanaan tugas.
- b. Menelaah dan mengkaji peraturan perundang undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi sebagai pelaksanaan tugas.
- c. Membina, mengarahkan, dan memberi petunjuk kebijakan Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi serta mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai tugas dan fungsinya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan tepat, efektif dan efisien.
- d. Menyelenggarakan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

2) Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan program dan keuangan, umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat dan organisasi serta pengkoordinasian perencanaan dan pelaporan

bidang dilingkungan Dinas. Sekretariat dalam menjalankan tugasnya mempunyai tugas :

- a. Merumuskan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di bidang kesekretariatan sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
 - b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis bidang kesekretariatan.
 - c. Memberi petunjuk, arahan serta membagi tugas kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat, efektif dan efisien.
 - d. Menyelenggarakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.
1. Subbagian Program dan Keuangan mempunyai rincian tugas :
- a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Bidang Program dan Keuangan berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
 - b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Bidang Program dan Keuangan dan yang terkait dengan bidang tugasnya.

- c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.
 - d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.
 - e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai rincian tugas:
- a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Subbagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
 - b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Subbagian Umum dan Kepegawaian dan yang terkait dengan bidang tugasnya.
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.
 - d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

3) Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan kelembagaan pelatihan kerja swasta dan produktivitas tenaga kerja.

1. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas mempunyai tugas :

- a. Merencanakan operasional program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
- b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta dan Seksi Produktivitas Tenaga Kerja.
- c. Memberi petunjuk, arahan, serta membagi tugas kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tugas-tugas terselesaikan dengan tepat, efektif dan efisien.
- d. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta mempunyai rincian tugas :

a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di seksi kelembagaan pelatihan kerja swasta berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.

b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta dan yang terkait dengan bidang tugasnya.

c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.

d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai rincian tugas :

a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di seksi kelembagaan pelatihan kerja swasta

berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.

b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan yang terkait dengan bidang tugasnya.

c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.

d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

4) Bidang Industrial

Bidang hubungan industrial memiliki tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, dan pengelolaan kegiatan persyaratan kerja dan perselisihan Hubungan Industrial, serta kegiatan Kelembagaan Hubungan Industrial. Hubungan Industrial dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, dan pelaksanaan kegiatan persyaratan kerja dan perselisihan

hubungan industrial, serta kegiatan kelembagaan hubungan industrial.

- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial, serta kegiatan kelembagaan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas.
- c. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial, serta kegiatan kelembagaan hubungan industrial.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun Bidang Hubungan Industrial mempunyai rincian tugas antara lain:

- a. Merencanakan operasional program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di bidang hubungan industrial sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
- b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis seksi persyaratan kerja dan perselisihan hubungan industrial dan seksi kelembagaan hubungan industrial.

- c. Memberi petunjuk, arahan, serta membagi tugas kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan tepat, efektif, dan efisien.
 - d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
1. Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial mempunyai rincian tugas :
- a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
 - b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial dan yang terkait dengan bidang tugasnya.
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.

- d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.
 - e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.
2. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial mempunyai rincian tugas :
- a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
 - b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Seksi Persyaratan Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial dan yang terkait dengan bidang tugasnya.
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.
 - d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

- e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

5) Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan, dan pengelolaan kegiatan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi serta kegiatan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas mempunyai tugas :

- a. Merencanakan operasional program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.
- b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Perluasan Kesempatan Kerja.
- c. Memberi petunjuk, arahan, serta membagi tugas kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar tugas-tugas terselesaikan dengan tepat, efektif dan efisien.

d. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

1. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai rincian tugas :

a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.

b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Seksi Kelembagaan Pelatihan Kerja Swasta dan yang terkait dengan bidang tugasnya.

c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.

d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai rincian tugas :

a. Merencanakan dan mengkonsep program dan rencana kerja serta rencana kegiatan di Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana.

b. Mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan, petunjuk pelaksanaan yang terkait dengan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan yang terkait dengan bidang tugasnya.

c. Membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatannya dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar.

d. Meneliti dan menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

e. Melaksanakan konsultasi dan koordinasi baik vertical maupun horizontal guna sinkronisasi dan kelancaran pelaksanaan tugas

2.1.4 Pelayanan Disnaker Pati

- 1) Pelayanan Pemberitahuab Mogok Kerja
- 2) Pelayanan Pencatatan dan Verifikasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)
- 3) Pelayanan Perusahaan Alih Daya
- 4) Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Pelayanan Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP) dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Sama (PKB)
- 6) Pelayanan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- 7) Pelayanan Pencatatan Pembentukan dan Susunan Lembaga Kerjasama Bipartit (LKS Bipartit)
- 8) Pelayanan AK-1
- 9) Pelayanan Fasilitas Rekrutmen Tenaga Kerja Antar Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
- 10) Pelayanan Pembuatan Rekom ID ABK
- 11) Pelayanan Penerbitan Surat Tanda Daftar Bursa Kerja Khusus (BKK)
- 12) Pelayanan Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja
- 13) Pembuatan Rekom Paspor CPMI “G to G” Korea dan Jepang

2.2 Aktivitas Magang

Kegiatan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) ini diselenggarakan selama kurang lebih 4 setengah bulan di mulai tanggal 14 Februari 2022 sampai dengan 18 Juni 2022. Tujuan diselenggarakannya MBKM adalah untuk melatih kemandirian mahasiswa dalam dunia

masyarakat serta berpartisipasi dan memberi peran aktif sehingga dapat memberikan pengalaman yang cukup kepada mahasiswa berupa pembelajaran di lapangan kerja secara langsung di tempat kerja untuk mendapatkan Hard Skill.

Kegiatan Magang ini diselenggarakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pati. Kegiatan ini berjalan selama kurang lebih 4 setengah bulan di mulai tanggal 14 Februari 2022 sampai tanggal 18 Juni 2022 dengan system 6 hari kerja dengan jam normal masuk kerja mulai pukul 07.15 WIB sampai jam pulang pukul 14.15 WIB dan untuk hari Jumat jam kerja masuk sama seperti biasa, namun jam pulang pukul 11.15 WIB. Namun untuk mahasiswa magang diberlakukan jam masuk kerja dan jam pulang pukul 07.15 WIB sampai pukul 14.00 WIB dan hari Jumat jam pulang pukul 11.15 WIB. Selama kegiatan magang ini penulis di tempatkan di seluruh bidang yang ada di Disnaker antara lain, Sub Bagian Kepegawaian, Bidang Pelatihan dan Produktivitas (Lattas), Bidang Hubungan Industrial (HI), Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja (PPTK). Adapun kegiatan yang dilakukan selama kegiatan berlangsung sebagai berikut :

2.2.1 Sub Bagian Kepegawaian

Penulis melakukan aktivitas di bagian kepegawaian ditugaskan untuk mendata dan mengecek kehadiran pegawai serta mengarsipkan data cuti libur pegawai. Selain itu penulis juga menscan dan membuat

lembaran untuk cuti pegawai. Dalam Sub Bagian Kepegawaian ini, penulis melakukan tugas selama 1 minggu.

2.2.2 Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Penulis melakukan beberapa kegiatan atau aktivitas di Bidang Pelatihan dan Produktivitas. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Mengecek dan mendata LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) yang sudah dan belum mendaftarkan ke Sisnaker serta mengecek nomor pendirian atau nomor izin pada Lembaga Pelatihan tersebut.
- 2) Menginput data standart pelatihan dan produktivitas baru yang digunakan sebagai fasilitas acara produktivitas UMKM baru.
- 3) Mengikuti dan ikut serta kepanitiaan acara Pelatihan dan Produktivitas UMKM Baru yang dilaksanakan selama 3 hari dan dinarasumberi oleh wirausaha ternama serta dihadiri oleh para peserta UMKM yang dipilih dan diundang oleh Bidang Pelatihan dan Produktivitas.
- 4) Melakukan survei pelatihan Public Relation ke Perusahaan Tirta Bening selama 2 hari dan dihadiri oleh narasumber sebagai pengisi acara serta dihadiri oleh pegawai perusahaan sendiri.

Di bagian Bidang Pelatihan dan Produktivitas penulis melakukan aktivitas magang selama kurang lebih 2 minggu. Dalam aktivitas magang tersebut, penulis menemukan permasalahan yang dihadapi oleh

Bidang Pelatihan dan Produktivitas yaitu kurang optimalnya penerapan dan penggunaan Sisnaker pada lembaga pelatihan kerja di Kabupaten Pati. Permasalahan ini terjadi karena sistem ketenagakerjaan Sisnaker menggantung dan masih banyak lembaga pelatihan kerja yang belum mengenal dan menggunakan Sisnaker. Sehingga hal tersebut menjadi tantangan bagi bidang pelatihan dan produktivitas dalam memperkenalkan Sisnaker.

2.2.3 Bidang Hubungan Industrial

Penulis melakukan beberapa kegiatan atau aktivitas di Bidang Hubungan Industrial. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan pendataan perusahaan yang sudah mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan supaya mendapatkan kesejahteraan dan perlindungan oleh undang-undang.
- 2) Melakukan pengarsipan data perusahaan sesuai wilayah berdirinya perusahaan tersebut.

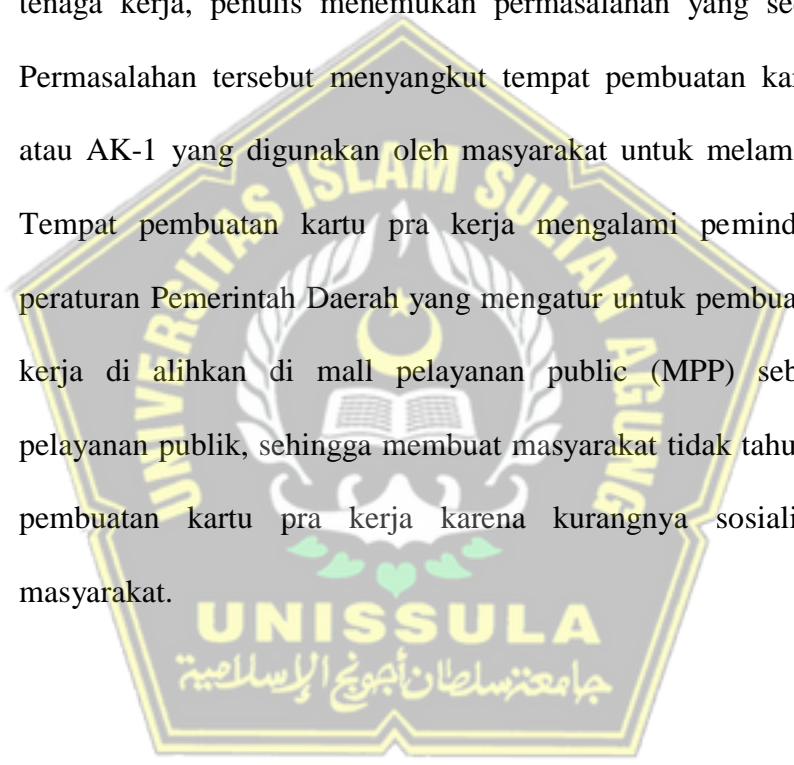
2.2.4 Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Penulis melakukan beberapa kegiatan atau aktivitas di Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan sosialisasi kepada masyarakat tentang Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

- 2) Melakukan pendataan Tenaga Kerja yang sudah membuat AK-1 sebagai arsip.
- 3) Membantu Tenaga Kerja dalam membuat dan mencetak AK-1 untuk mencari pekerjaan.

Pada aktivitas magang di bidang penempatan dan pengembangan tenaga kerja, penulis menemukan permasalahan yang sedang terjadi. Permasalahan tersebut menyangkut tempat pembuatan kartu pra kerja atau AK-1 yang digunakan oleh masyarakat untuk melamar pekerjaan. Tempat pembuatan kartu pra kerja mengalami pemindahan karena peraturan Pemerintah Daerah yang mengatur untuk pembuatan kartu pra kerja di alihkan di mall pelayanan public (MPP) sebagai tempat pelayanan publik, sehingga membuat masyarakat tidak tahu pemindahan pembuatan kartu pra kerja karena kurangnya sosialisasi kepada masyarakat.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1 Kondisi Permasalahan Dinas Tenaga Kerja Pati

Kondisi di dalam instansi atau organisasi pasti tidak lepas dengan adanya permasalahan, seperti halnya yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Pati. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis, telah menemukan beberapa permasalahan yang sedang di dihadapi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Pati. Permasalahan tersebut memiliki berbagai aspek, salah satunya adalah aspek pemasaran dan aspek operasional. Hal ini dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 3.1
Identifikasi Masalah Di Dinas Tenaga Kerja Pati

No	Aspek Permasalahan	Sumber Masalah
1	Aspek Pemasaran	Belum optimalnya penerapan dan penggunaan Sisnaker pada Lembaga Pelatihan Kerja
2	Aspek Operasional	Kurangnya sosialisasi pemindahan pembuatan AK-1 kepada pencari kerja

Berdasarkan tabel 3.1 dapat di uraikan permasalahan yang terdapat di instansi tempat magang sebagai berikut.

3.1.1 Belum optimalnya Penerapan dan Penggunaan Sisnaker

Pada permasalahan kali ini penulis menemukan permasalahan yang ada di instansi tempat magang yaitu mengoptimalkan penerapan dan penggunaan Sisnaker yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati terkhususnya pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas terhadap Lembaga Pelatihan Kerja. Pada Bidang Pelatihan dan Produktivitas ini, Kementerian Ketenagakerjaan telah membuat suatu Web yang dinamakan Sisnaker yang digunakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja maupun masyarakat dalam menunjang karir kerja. Sisnaker adalah platform berbasis online untuk memenuhi tuntutan dunia yang terus mengalami perubahan yang mengarah ke otomatisasi dan digitalisasi.

Selain itu sisnaker merupakan ekosistem digital yang akan menjadi wadah segala jenis pelayanan publik dan kegiatan ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Sisnaker ini sangat penting sebagai bentuk pelayanan dari Kemnaker kepada masyarakat dan juga sebagai perlindungan tenaga kerja. Sisnaker tidak hanya akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pelayanan yang ada, tetapi juga meningkatkan keterpaduan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pengembangan pasar tenaga kerja di Indonesia sebagai pasar tenaga kerja nasional. Sisnaker ini terdiri dari 16 layanan ketenagakerjaan terpadu, termasuk 12 layanan ketenagakerjaan teknis dan 4 layanan pendukung. Semua layanan ini terintegrasi dalam satu domain di situs web Kementerian Tenaga Kerja.

Sedangkan 12 layanan teknis ketenagakerjaan tersebut adalah layanan pelatihan kerja, layanan pemagangan, layanan penggunaan tenaga kerja asing, layanan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, layanan kelembagaan, sertifikasi, karirhub, standardisasi kompetensi kerja nasional Indonesia, produktivitas, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama (PP dan PKB), izin K3 dan SMK3, serta layanan bantuan. Sedangkan 4 layanan pendukung lainnya adalah aplikasi pengadaan, berita, data informasi, dan peraturan Ketenagakerjaan.

Sisnaker pada permasalahan kali ini berfokus ke dalam fungsi Lembaga Pelatihan Kerja, karena permasalahan kali ini masih banyak Lembaga Pelatihan Kerja yang belum mengetahui tentang Sisnaker ini sehingga program yang dibuat pemerintah kurang berjalan secara merata di Kabupaten Pati. Penulis mengangkat permasalahan ini karena berdasarkan data yang saat ini banyak Lembaga Pelatihan Kerja yang belum bisa memanfaatkan dan menerapkan dengan baik karena kurangnya sosialisasi serta promosi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati khususnya Bidang Pelatihan dan Produktivitas.

Manfaat dari penggunaan Sisnaker bagi Lembaga Pelatihan Kerja adalah untuk membantu lembaga pelatihan dalam mengenalkan lembaga pelatihan kerja yang jangkauannya lebih luas. Hal ini dapat terjadi dikarenakan, dalam penggunaan Sisnaker ini lembaga pelatihan kerja bisa memberikan informasi-informasi yang ada didalam sebuah lembaga. Informasi tersebut seperti halnya jumlah pelatih, jumlah jurusan yang ada

di lembaga serta bisa membuka peluang kerja dan banyak lagi informasi yang dapat di berikan di Sisnaker ini.

3.1.2 Aspek Operasional

Pada permasalahan Manajemen Operasional, penulis menemukan permasalahan pada bagian lokasi tempat magang. Permasalahan ini menyangkut pada lokasi pembuatan kartu kuning atau yang disebut dengan AK-1 yang di gunakan masyarakat untuk melamar pekerjaan. Kartu AK-1 juga dikenal sebagai kartu kuning, adalah kartu untuk pencari kerja. Kartu ini dikeluarkan oleh instansi pemerintah Disnaker yang dibuat dengan tujuan untuk mengumpulkan data informasi tentang pencari kerja. Lokasi pembuatan AK-1 ini yang semula di Kantor Disnaker khususnya pada Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja kini dipindah di MPP (Mall Pelayanan Publik).

Karena dengan adanya pemindahan dan kurangnya sosialisasi terhadap masyarakat, banyak masyarakat yang kurang tahu dengan adanya pemindahan pembuatan AK-1 ini. Sehingga masyarakat yang belum tahu dengan adanya pemindahan lokasi pembuatan AK-1, masih berdatangan ke kantor Disnaker. Alasan pemindahan lokasi pembuatan AK-1 ini dikarenakan atas dasar utusan dan peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati dan semua hal yang menyangkut dalam pelayanan publik dipindah ke MPP dengan melakukan MoU (kesepakatan) antara instansi terkait dengan MPP (Mall Pelayanan Publik).

Dari kedua permasalahan diatas, penulis akan membahas mengenai permasalahan yang berasal dari aspek pemasaran yaitu kurangnya optimalisasi penerapan dan penggunaan Sisnaker. Penulis tertuju untuk membahas permasalahan ini karena penulis tertarik pada pengembangan teknologi digital di era kemajuan teknologi saat ini. Sehingga dalam mengangkat permasalahan ini dapat memberikan kesan yang baik agar Lembaga Pelatihan kerja dan masyarakat bisa mengenal, menerapkan dan bisa memanfaatkan Sisnaker ini dengan baik. Selain itu, banyak juga LPK yang belum tahu tata cara penggunaan Sisnaker ini sehingga menjadi kendala dalam proses penerimaan Sisnaker ini oleh pihak LPK. Karena kehadiran Sisnaker ini sangat penting agar Lembaga Pelatihan Kerja dan masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik, prima dan real time untuk bisa mengakses seluruh pelayanan Sisnaker di Kemnaker. Maka dari itu, permasalahan ini juga sejalan dengan perkembangan zaman yang sekarang ini sudah berkembang sangat pesat dan serba instan dan efisien dengan gaya hidup masyarakat yang mengharuskan segala aktivitas dan kegiatannya berbasis secara online.

Permasalahan ini penting untuk dibahas karena dapat berdampak pada kegiatan operasional Dinas Tenaga Kerja dalam menyalurkan sosialisasi terhadap Sisnaker. Adapun kondisi waktu dan kesiapan dalam sosialisasi yang terhambat yang mengakibatkan kurangnya penerapan Sisnaker ini kepada lembaga pelatihan kerja. Padahal dengan adanya Sisnaker ini para

lembaga pelatihan kerja akan mendapatkan manfaat dan keuntungan yang di berikan dari Sisnaker ini.



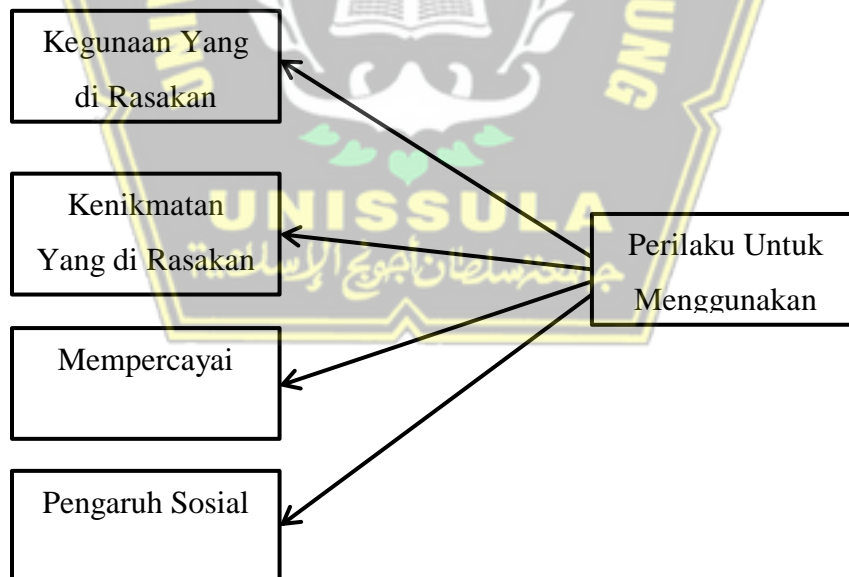
BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Technology Acceptance Model (TAM)

Technology Acceptance Model merupakan sebuah penerimaan teknologi terbaru untuk mengukur pengguna penerimaan terhadap teknologi terbaru. Technology Acceptance Model pertama kali diperkenalkan oleh Davis pada tahun 1986 melalui disertasinya. TAM merupakan pembaruan atau adaptasi dari Theory of Reason (TRA). David menjelaskan bahwa tujuan utama dari TAM dimaksudkan untuk memberikan landasan untuk melacak faktor eksternal terkait keyakinan, sikap, dan tujuan pengguna. Teori ini dikembangkan dari TRA (Theory of Reasoned Action) oleh Ajze dan Fishbein pada tahun 1980. Reaksi dan persepsi pengguna teknologi mempengaruhi sikap mereka terhadap penerimaan teknologi. Agustian & Syafari dalam (Nurdiansyah, Dhita, & Pratita, 2019) mengemukakan bahwa perilaku pengguna teknologi dilandaskan pada kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), keinginan (*intention*) dan hubungan perilaku pengguna (*user behaviour relationship*). Tujuan utama TAM adalah menyediakan dasar untuk penelusuran dampak faktor eksternal untuk keyakinan pengguna, sikap, dan tujuan. Penerapan teknologi baru sangatlah penting dalam organisasi, terutama pada SDM (Sumber Daya Manusia) yang menjadi faktor pengendali organisasi.

Menurut Sherer et al dalam (Sitohang, 2020) Metode TAM (Technology Acceptance Model) Penting untuk diketahui bahwa evaluasi teknologi berkaitan dengan sikap terhadap teknologi, seperti apa sikap seseorang nantinya dan apa dampak evaluasi terhadap teknologi tersebut. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tujuan TAM adalah untuk mengetahui seberapa besar Lembaga Pelatihan Kerja dan masyarakat dapat menerapkan sebuah sistem informasi terbaru supaya Lembaga Pelatihan Kerja dan masyarakat tetap eksis di era berkembangnya teknologi digital ini. Karena jika hal tersebut tidak dilakukan maka Kemnaker yang telah membuat suatu platform akan gagal dan pelayanan yang di berikan Kemnaker terhadap Lembaga Pelatihan Kerja dan Masyarakat akan memudar. Penulisan ini diharapkan bahwa kegunaan yang di rasakan, kenikmatan yang di rasakan, mempercayai dan pengaruh sosial dapat saling berhubungan positif dengan niat perilaku terhadap penggunaan teknologi Sisnaker.



Gambar 4.1 Kerangka Pikiran

1) Kemudahan Yang di Rasakan

Salah satu mengapa teknologi Sisnaker ini kurang menerapkan pengguna yaitu kurangnya sosialisasi serta promosi dalam memberikan manfaat yang jelas terhadap Lembaga Pelatihan Kerja dan Masyarakat pengguna. Rogers dalam (Langling Gao, 2014) menyatakan bahwa sesuai dengan Inovasi Difusi Theory (IDT), pengguna hanya mau menerapkan inovasi jikalau inovasi tersebut dapat memberikan keunggulan unik dan manfaat dibandingkan dengan solusi yang sudah ada. Hal ini dapat mengacu perasaan pengguna dalam menggunakan teknologi Sisnaker tentang peningkatan kinerja dan manfaat teknologi Sisnaker.

Teknologi Sisnaker seharusnya dapat memberikan peningkatan kualitas pelayanan yang lebih baik dalam memfasilitasi penggunaan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja maupun masyarakat pengguna Sisnaker ini.

2) Kenikmatan Yang Dirasakan

Kenikmatan yang dirasakan sebagai motivasi intrinsik utama telah ditemukan untuk mendorong pengguna untuk mengadopsi teknologi baru Bruner dan Kumar dalam (Gao & Bai, 2014). Hal ini dapat di definisikan sejauh mana aktivitas teknologi Sisnaker dianggap mudah dalam penggunaannya dan dapat membawa kesenangan, sehingga membuat para pengguna dapat termotivasi untuk memberikan apresiasi teknologi Sisnaker.

Pengguna Sisnaker harus memiliki kemampuan dasar dalam memahami teknologi terbaru ini dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya masyarakat yang ingin mendaftar di Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Pati, masyarakat dapat mengunjungi Sisnaker dan bisa mendaftarkan dirinya melalui Sisnaker tersebut melalui Website kemnaker.co.id, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan langsung tanpa datang ke Lembaga Pelatihan Kerja tersebut.

3) Memercayai

Selain dari kenikmatan yang di manfaatkan, Lin dalam (Langling Gao, 2014) menyatakan bahwa kepercayaan merupakan suatu hal yang paling efektif dalam mengurangi ketidakpastian dan resiko sehingga menimbulkan rasa aman. Oleh karena itu, kepercayaan dalam menggunakan Sisnaker yang di gunakan sebagai pelayanan ketenagakerjaan ini memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas layanan Sisnaker.

Kepercayaan terhadap penggunaan teknologi Sisnaker dapat mendorong sistem Pemerintahan dalam memerankan penyedia pelayanan yang kedepanya bisa memperbarui peningkatan yang lebih baik lagi.

4) Pengaruh Sosial

Dalam berinovasi penerimaan teknologi Sisnaker, pengaruh sosial memberikan keputusan yang tidak boleh diabaikan. Hsu dan Lu dalam (Gao & Bai, 2014) mengemukakan bahwa pengaruh sosial memainkan

peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan. Hal ini berlaku untuk pengguna produk dan layanan jasa dalam tahap pengembangan atau difusi.

Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan penerimaan teknologi terbaru bisa dipengaruhi beberapa variabel diatas. Sehingga Pengaruh dari teman, keluarga, televisi maupun media sosial lainya dapat mempengaruhi niat penggunaan teknologi Sisnaker ini. Chong dkk dalam (Gao & Bai, 2014) memiliki pendapat bahwa pengaruh sosial memiliki efek yang signifikan dalam mempengaruhi niat pengguna untuk menggunakan teknologi. Penerimaan teknologi terbaru sangat berpengaruh bagi Lembaga Pelatihan Kerja untuk menciptakan suatu Lembaga Pelatihan yang modern seiring dengan perkembangan zaman saat ini. Sehingga Lembaga Pelatihan Kerja ang dapat memberikan layanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat yang ingin melakukan pelatihan kerja melalui Sisnaker ini.

4.2 Promotion (Promosi)

Menurut (Daud, Denny dalam Sunyoto, 2013) promosi merupakan salah satu variabel dalam bauran pemasaran yang harus diterapkan oleh perusahaan yang sangat penting dalam memasarkan produknya. Menurut Machfoedz dalam (Harius Eko Saputro, 2015) menyatakan bahwa bauran sebuah promosi merupakan variasi dari penjualan secara langsung, periklanan, publisitas, promosi penjualan dan hubungan masyarakat yang membantu penjualan tujuan periklanan. Hal ini dimaksudkan untuk

memperingatkan, mencerahkan, mengingatkan dan membujuk calon konsumen. Sehingga kurang di kenalnya Sisnaker ini merupakan salah satu buntut dari kurangnya promosi, dan masih sedikit Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dan masyarakat yang belum mengenal mengetahui atau menyadari akan adanya Sisnaker ini. (Lestari, 2015) mengatakan bahwa tujuan promosi mencakup tiga elemen, yaitu untuk memberikan informasi, untuk mempengaruhi pelanggan, dan untuk mengingatkan mereka tentang perusahaan dan produk jasa yang ditawarkan.

Melalui promosi ini apakah dapat memberikan informasi baik untuk Lembaga Pelatihan Kerja apakah sebaliknya. Dengan menggunakan strategi media promosi website Sisnaker akan meningkatkan pemasaran lembaga pelatihan kerja ini. Karena dengan di seminasikan melalui media promosi website Sisnaker, maka pesan yang disampaikan akan tersosialisasikan secara luas dalam waktu yang sangat singkat dan secara tidak langsung akan mempengaruhi perhatian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Sisnaker melalui Lembaga Pelatihan Kerja. Menggunakan strategi promosi yang baik dan tepat melalui materi website Sisnaker merupakan inti dari pemasaran jasa karena dengan cara ini Lembaga Pelatihan Kerja dapat menarik perhatian masyarakat dan menjadikan pelayanannya berkesan dan menular.

Dengan promosi ini, Lembaga Pelatihan Kerja dan masyarakat memiliki kemudahan serta keuntungan. Kemudahan dan keuntungan tersebut bagi Lembaga Pelatihan Kerja adalah pihak Lembaga Pelatihan

Kerja dapat melihat perolehan nilai maupun melihat kepuasan yang di peroleh masyarakat yang sudah memakai pelayanan jasa LPK. Dan selain LPK mempromosikan melalui Sosmed, LPK juga bisa mempromosikan LPK melalui Sisnaker. Kemudian keuntungan dan kemudahan yang di peroleh oleh masyarakat adalah masyarakat dapat mengakses Sisnaker jika mau mengikuti pelatihan kerja dan bisa memilih LPK yang di inginkan melalui Sisnaker. Sisnaker sudah di rancang oleh Kementerian Ketenagakerjaan dalam menjalankan pelayanan terhadap ketenagakerjaan dengan seiringnya berkembang teknologi saat ini.

Sangat disayangkan apabila dengan adanya Sisnaker ini, Lembaga Pelatihan Kerja Swasta tidak begitu mengerti dengan Sisnaker ini. Tentu ini bukan kesalahan yang absolut, kerana sebagian besar masa saat ini mengalami perubahan transisi yang semulanya semua serba *offline* dan sekarang diganti dengan serba *online*. Berikut ini contoh promosi yang dapat di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja maupun Kemnaker :

1) Social Media

Sosial media merupakan sebuah informasi yang dibuat oleh seseorang dengan tujuan agar mudah dalam mengakses dengan cepat dan terukur. Hal ini dapat dilakukan oleh pihak Disnaker setempat dan Kemnaker melalui media sosial yang di miliki, agar Sisnaker ini mudah tersampaikan oleh Lembaga Pelatihan Kerja serta masyarakat umum.

2) *Word of mouth online*

Word of mouth online merupakan sebuah Komunikasi interpersonal antara dua orang atau lebih, seperti kelompok afinitas atau kelompok konsumen (pengguna). Karena setiap orang memiliki dampak yang sangat besar pada komunikasi.

3) Publisitas

Publisitas merupakan sebuah ruang editorial yang terdapat di semua media yang di lihat, di baca, di pahami dan didengar untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dengan Disnaker dan Kemnaker bisa langsung berhubungan dengan masyarakat dalam memperkenalkan Sisnaker atau bisa disebut dengan *Public Relation*.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa periklanan adalah suatu proses yang diperlukan untuk melakukan kegiatan pemasaran yang memberikan informasi tentang suatu produk dan menciptakan citra yang baik bagi khalayak. Dari informasi diatas, diharapkan dengan media promosi ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

4.3 Kualitas Pelayanan Sisnaker

Kualitas pelayanan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan konsumen dalam menyediakan barang atau jasa terhadap kualitas produk dan kinerja pelayanan. Menurut (Dwimawanti, 2004) Pelayanan publik merupakan dasar dan bentuk untuk mewujudkan eksistensi birokrasi pemerintah. Wajah birokrasi dapat tercermin dari sikap dan perilaku pemerintah dalam melayani masyarakat.

Pergeseran paradigma dari pelayanan ke pendekatan yang lebih *customer/community centric* harus dijadikan sebagai *core value* pelayan publik dan tercermin dalam sikap dan perilaku pemerintah dalam melayani masyarakat. Dalam hal ini pemerintah mengupayakan dan bisa memberikan suatu pelayanan yang di berikan kepada Lembaga Pelatihan yaitu berupa Web Sisnaker yang berguna untuk memberikan layanan kepada Lembaga Pelatihan Kerja dan juga masyarakat umum. Hal tersebut dapat mempengaruhi masyarakat dan Lembaga Pelatihan Kerja dalam menggunakan layanan Sisnaker untuk menunjang keahlian masyarakat dan Lembaga Pelatihan Kerja di bidang tenaga kerja. Kualitas pelayanan dianggap optimal apabila pelayanan yang diterima melebihi harapan pelanggan. Sebaliknya, jika kinerja yang diterima lebih rendah dari yang diharapkan, kualitas pelayanan dianggap buruk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas pelayanan suatu perusahaan itu ialah seberapa jauh ia dapat memenuhi harapan para pelanggannya. Menurut Oliver dalam (Lanin & Hermanto, 2019) kepuasan masyarakat merupakan indeks penting untuk mengukur sebuah kualitas pelayanan yang diberikan oleh suatu institusi. Dalam salah satu studi mengenai SERVQUAL terdapat lima dimensi yang dapat disimpulkan menurut Parasuraman, Zeithaml, dan Berry dalam (Suzanto, 2011), antara lain yaitu :

1) Keandalan (*Reability*)

Kemampuan memberikan pelayanan secara handal, tepat dan konsisten. Keandalan dalam memberikan pelayanan yang tepat untuk pertama kalinya.

2) Cepat Tanggap (*Responsiveness*)

Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan dengan memberikan informasi yang jelas.

3) kepastian (*Assurance*)

Pengetahuan dan kesopanan staf karyawan, kemampuan dalam menjaga kepercayaan.

4) Empati (*Empathy*)

Memberikan perhatian yang tulus dalam bentuk individu atau personal kepada pelanggan dan berusaha memahami keinginan konsumen.

5) Berwujud (*Tangible*)

Bukti fisik Layanan, termasuk fasilitas fisik, peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk menyediakan Layanan.

Dalam kondisi seperti yang disampaikan diatas, birokrasi pelayanan publik harus bisa memberikan yang terbaik dan profesional, efektif, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif, adaptif dan sekaligus dapat mengembangkan kualitas manusia dalam artian meningkatkan skill dalam dunia kerja untuk masa depannya. (Harius Eko Saputro, 2015)

mengatakan bahwa secara teori, setidaknya ada tiga fungsi utama yang harus dilakukan oleh pemerintah, apapun tingkatannya yaitu, fungsi pelayanan masyarakat (*public service function*), fungsi pembangunan (*development function*) dan fungsi perlindungan (*protection function*). Ketiga fungsi tersebut sejauh mana pemerintah dalam menjalankan dan mengelola fungsi-fungsi tersebut agar LPK mendapatkan pelayanan yang ekonomis, efektif dan efisien.

Pemberian pelayanan oleh aparatur pemerintah Ketenagakerjaan kepada LPK pada hakikatnya merupakan implikasi dari fungsi aparatur negara sebagai pelayanan ketenagakerjaan. Karena hal itu, aparat Pemerintahan dalam melakukan pelayanan publik (*Public Service*) akan memperlihatkan sejauh mana Pemerintah dalam memberikan sebuah pelayanan kepada LPK dan dimana hal itu juga akan menentukan sejauh mana Negara telah menerapkan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan pendirian Sisnaker ini.

BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Metode Pengumpulan data

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif dengan melakukan pendekatan kualitatif. Menurut (Bachri, 2010) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, keyakinan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Beberapa deskripsi digunakan untuk menemukan prinsip-prinsip dan penjelasan yang mengarah pada penarikan kesimpulan.

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk dapat, menjelaskan, menggambarkan dan menjawab permasalahan yang lebih rinci yang berlandaskan sebuah fakta-fakta di lapangan mengenai kondisi penerimaan serta promosi sebuah teknologi informasi terbaru Sisnaker yang di kelola oleh Kemnaker dan diserahkan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan 3 metode pengumpulan data yang meliputi sebagai berikut :

5.1.1 Observasi

Menurut Yakub dalam (Imron, 2018) Observasi merupakan suatu pengamatan atau salah satu teknik pengumpulan data atau fakta yang ada dilapangan dan cukup efektif untuk mendalami sebuah objek tertentu. Dalam penulisan ini, metode observasi dilakukan dengan mengamati dan menelaah kondisi yang terjadi

dilapangan secara langsung selama pelaksanaan magang MBKM di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Pengamatan ini dilakukan seperti kondisi website Sisnaker, mengamati kondisi operasional yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati.

5.1.2 Wawancara

Menurut (Riyanto, 2015) wawancara merupakan sebuah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi dikemas dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga dalam penyampaian responden merupakan model komunikasi yang digunakan untuk melengkapi kata-kata verbal. Dalam penelitian ini kegiatan wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yaitu pemilik atau penanggung jawab Lembaga Pelatihan Kerja yang tentunya akan memberikan sebuah informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti.

5.1.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah pengumpulan data dalam bentuk catatan, arsip atau sejenisnya serta laporan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam penulisan ini, penulis memiliki data-data Lembaga Pelatihan Kerja yang belum menerapkan dan sudah menerapkan adanya teknologi informasi terbaru yaitu Sisnaker, guna untuk menunjang penyelesaian dari permasalahan yang di bahas.

5.2 Analisis Data

Menurut Muhadjir dalam (Rijali, 2019) mengemukakan bahwa analisis data merupakan sebuah usaha untuk pengumpulan data dan mengatur catatan secara sistematis dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mengembangkan pemahaman peneliti tentang kasus yang di teliti dan menyajikannya sebagai temuan kepada orang lain. Untuk mengembangkan pemahaman ini, analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna. Menurut (Yusuf & Daris, 2018) analisis data merupakan proses transformasi data dengan menggunakan sebuah metode analisis tertentu yang telah baku (*valid*) untuk mendapatkan hasil berupa informasi yang menjelaskan atau mendukung dasar pengambilan keputusan.

Dalam penulisan ini, metode deskriptif digunakan dalam penulisan ini. Sehingga analisis deskriptif yang telah dikumpulkan dari pihak Lembaga Pelatihan Kerja beserta tenaga kerja Lembaga Pelatihan Kerja. Kemudian, dari pemecahan masalah yang akan dibahas akan diungkapkan setelah melakukan pengumpulan data observasi dan wawancara. Hasil tersebut akan dijabarkan secara kongkret dan rinci dan disesuaikan dengan teori yang terdapat di berbagai studi kasus komperatif.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Analisis Permasalahan

6.1.1 Belum optimalnya penerapan dan penggunaan Sisnaker

Teknologi Informasi merupakan sebuah sarana yang dapat mempermudah penyampaian informasi dari berbagai pengirim dan penerima yang dapat menghasilkan kecepatan dalam penyampaian data, memperluas penyampaian data dan dapat menyimpan data. Maka dari itu, apabila dalam organisasi tidak dapat memanfaatkan sebuah teknologi terbaru akan mempengaruhi efektivitas kerja suatu organisasi. Pada saat pandemi banyak inovasi teknologi terbaru yang dapat mempermudah organisasi dalam proses pengoperasiannya, salah satunya pada sistem teknologi informasi yang dibuat oleh Kementrian Ketenagakerjaan yaitu Sisnaker. Namun pada kenyataannya, pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati belum bisa mengoptimalkan penerapan dan mensosialisasikan Sisnaker ini kepada Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Pati. Sehingga apabila dalam penerapan sistem teknologi informasi tenaga kerja ini bisa diterapkan di semua lembaga pelatihan kerja swasta di Kabupaten Pati, maka tujuan dari pembuatan sistem ini bisa optimal dalam pengoperasiannya.

Permasalahan yang saya temukan dalam tempat magang ini yaitu, kurangnya optimalisasi penerimaan Lembaga Pelatihan Kerja di Kabupaten Pati terhadap teknologi digital Sistem Informasi Tenaga Kerja. Sistem informasi tenaga kerja (SISNAKER) merupakan sebuah platform berbasis online untuk menyikapi tuntutan perubahan dunia yang mengarah pada otomasi dan digitalisasi. Sisnaker ini penting sebagai salah satu bentuk pelayanan Kemenaker dalam memberikan single service terhadap lembaga pelatihan kerja. Sistem informasi merupakan sebuah sistem yang menengangani pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan. Menganalisis, disseminate informasi untuk tujuan spesifik tertentu (Saufik, 2021).

Sesuai dengan penjelasan diatas tentang Sisnaker untuk lembaga pelatihan merupakan hal yang harus di perhatikan dalam penggunaan system tersebut supaya dapat memberikan layanan yang baik yang telah dibuat oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk Lembaga Pelatihan Kerja yang ada di Indonesia, sehingga bisa memberikan manfaat bagi Lembaga Pelatihan Kerja dalam mewujudkan Lembaga Pelatihan yang lebih baik dalam bidang pelayanan publik.

6.1.2 Kurangnya sosialisasi pemindahan pembuatan AK1 kepada pencari kerja

Pemindahan pembuatan AK1 ini didasarkan atas peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Pati. Pembuatan AK1 ini dikarenakan Pemerintah Daerah menyarankan bahwa dalam melakukan pelayanan

publik di semua instansi Pemerintahan di Kabupaten Pati dijadikan satu tempat atau lokasi supaya bisa di koordinir dengan baik. Pemindahan tersebut berada di Mall Pelayanan Publik (MPP), mall pelayanan publik (MPP) merupakan pelayanan terpadu yang menyediakan pelayanan cepat, mudah, terjangkau aman dan nyaman kepada masyarakat, salah satunya pemindahan pembuatan AK1 yang semula di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati dipindah di Mall Pelayanan Publik. Disnaker Pati melakukan MoU dengan MPP dengan tujuan menimalisir kinerja pelayanan yang ada di Disnaker Pati.

6.2 Pembahasan

6.2.1 Pengenalan Sistem Sisnaker Dengan Menggunakan Teori TAM

Permasalahan yang timbul di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yaitu masih banyaknya LPK (Lembaga Pelatihan Tenaga Kerja) di Kabupaten Pati yang belum menerapkan sebuah sistem yang dirancang untuk penampungan lembaga pelatihan kerja untuk di perkenalkan di masyarakat umum yaitu Sisnaker. Sisnaker merupakan platform yang dirancang untuk segala jenis pelayanan publik mengenai aktivitas di bidang ketenagakerjaan, baik dari daerah maupun pusat. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi dan pengarahannya lebih lanjut dari Disnaker Pati dalam mengupayakan penerapan Sisnaker ini sehingga banyak LPK yang masih belum tau dengan adanya Sisnaker ini. Adapun kondisi lainnya yaitu masih banyaknya LPK yang belum tahu cara penggunaan dari Sistem Sisnaker ini, karena LPK di Kabupaten ini masih hanya mementingkan legalitas pendirian saja. Dari data primer dari Disnaker Pati pada tahun 2022, jumlah LPK yang ada di Kabupaten Pati

sebanyak 79 Lembaga. Dari jumlah tersebut, 42 Lembaga Pelatihan Kerja sudah menerapkan Sisnaker ini, namun pada LPK yang belum menerapkan masih dikategorikan banyak. Hal ini menjadi perhatian penting untuk pihak Disnaker, karena masih banyaknya LPK yang kurang pengertian dalam penggunaan sistem Sisnaker ini. Selain itu, dari kurangnya penerapan Sisnaker ini mengakibatkan terabaikannya system ini sehingga tahapan yang diambil oleh Kementerian Tenaga Kerja untuk mengkonfirmasi informasi yang diberikan oleh LPK yang disediakan kurang maksimal.

Pada era revolusi 4.0 ini sangat diperlukan tempat pelatihan yang dapat mewujudkan lulusan generasi yang kreatif, inovasi dan kompetitif. Begitu juga dengan adanya LPK ini dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman dan menyesuainya, yaitu mengoptimalisasikan adanya teknologi digital yaitu Sisnaker, sehingga pihak LPK dapat menerapkan sistem ini dalam proses digital teknologi. Pengenalan atau sosialisasi Sisnaker ini memiliki beberapa kendala dalam penerapannya seperti, pihak LPK yang masih kesulitan dalam proses pendaftaran dan pengisian data-data yang wajib di isi sehingga pihak LPK menghentikan dalam proses pendaftaran. Hal ini menyebabkan penerapan Sisnaker ini untuk LPK kurang maksimal, sehingga dalam menangani kejadian ini pihak Disnaker bisa mendampingi atau mengarahkan secara langsung dalam proses pendaftaran.

Selama penulisan skripsi ini, penulis melakukan wawancara bersama pihak LPK, yaitu LPK Yokohama, LPK Heropati dan LPK Nissan Fortuna tentang seberapa mengetahui Sisnaker? Pihak LPK tersebut menjawab sudah mengetahui namun belum bisa dalam proses pendaftaran dan penggunaannya. Selain itu, hasil wawancara dari pihak LPK Hyeong Nim, LPK Ardian, LPK Yeongniheyo, LPK Shinta dan LPK Corina tersebut menjawab tidak tahu dengan adanya Sisnaker ini karena kurangnya pengetahuan dan sosialisasi yang berdampak pada kurangnya penerapan Sisnaker ini. Adapun hasil wawancara bersama dengan Bapak Hermawan selaku penanggung jawab LPK Hyeong Nim yang mengatakan *“Saya selama ini belum mengetahui apa itu Sisnaker, soalnya saya mendirikan LPK ini hanya mendaftarkan saja ke Disnaker setempat supaya diakui kelegalitasnya dan belum mendapatkan arahan mengenai Sisnaker. Untuk itu saya belum bisa menerapkan dan menggunakan Sisnaker ini”*(Wawancara 21 Agustus 2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada pihak LPK dapat disimpulkan bahwa system Sisnaker ini masih banyak yang belum mengetahui hal ini dikarenakan masih kurangnya sosialisasi dan pengenalan terhadap Sisnaker yang dilakukan dari pihak Disnaker Pati yang disebabkan oleh beberapa kendala seperti kendala waktu. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah upaya-upaya dalam menangani permasalahan ini sehingga pihak LPK dapat mengetahui Sisnaker ini dan dapat menggunakannya dalam proses kegiatan pelatihan.

A. Kondisi Sosialisasi Sisnaker

Sosialisasi ini dilakukan pada untuk Lembaga Pelatihan Kerja yaitu memperkenalkan dan memberikan gambaran umum mengenai Sisnaker yaitu melakukan inspeksi ke masing-masing Lembaga Pelatihan yang belum menerapkan Sisnaker ini. Sosialisasi tersebut dilakukan dengan cara memberi tahu manfaat dan fungsi Sisnaker itu sendiri dan membimbing cara mendaftar Lembaga Pelatihan Kerja ke Sisnaker dan memberi tahu syarat-syarat yang diperlukan untuk mendaftar.



Gambar 6.1 Kondisi Sosialisasi Sisnaker

Sosialisasi menjadi salah satu jalan alternatif supaya pertumbuhan dalam penerapan Sisnaker di lembaga pelatihan kerja Kabupaten Pati bisa maksimal. Hal ini dapat terjadi karena dengan adanya sosialisasi, lembaga pelatihan kerja akan mendapatkan suatu informasi terkait dengan segala isi dari Sisnaker.

B. Kemudahan Lembaga Pelatihan Kerja Dalam Menggunakan Sisnaker

Sisnaker ini diciptakan dengan tujuan untuk memungkinkan seluruh sistem informasi yang ada di seluruh kementerian atau lembaga

dan pemerintah daerah dapat bekerja sama secara lintas batasan organisasional. Dalam penulisan ini mengidentifikasi bahwa kemudahan dalam penggunaan Sisnaker akan berdampak pada kemauan LPK untuk menerima Sisnaker tersebut. Kemudahan yang didapatkan LPK dalam menggunakan Sisnaker ini mudah dalam pengoperasian dan mudah untuk digunakan untuk membuka pelatihan dengan menggunakan Sisnaker tersebut. Namun dalam proses wawancara penulis terhadap LPK, ditemukan bahwa pihak LPK masih kesulitan dalam penggunaan Sisnaker. Karena proses pendaftaran dan pengoperasiannya belum sepenuhnya tahu. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya sosialisasi pihak Disnaker serta kurangnya perhatian dari Disnaker yang membuat pihak LPK belum memahami secara menyeluruh dalam penggunaan Sisnaker ini.

Beberapa hasil studi komperatif yang terdahulu juga menjelaskan bahwasanya dalam penggunaan sistem Sisnaker ini memiliki hal positif terhadap niat menggunakan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER). Hasil studi tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh (Suryono, 2021) yang berjudul "Hubungan Kualitas Website, Kepercayaan Dan Niat Untuk Menggunakan Pada Penggunaan *E-Government*: Studi Kasus Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker)" yang menemukan hasil persepsi yang signifikan dan berpengaruh positif dalam penggunaan Sisnaker tersebut.

C. Kebermanfaatan Lembaga Pelatihan Kerja Dalam Menggunakan Sisnaker

Persepsi kebermanfaatan adalah sebuah aspek yang penting dalam menentukan seseorang mau atau dapat menggunakan teknologi digital terbaru salah satunya Sisnaker ini. Kementerian Ketenagakerjaan telah merancang dalam mengupayakan pelayanan yang diberikan terhadap lembaga pelatihan kerja dengan memanfaatkan fitur-fitur yang bermanfaat supaya dapat mempermudah lembaga pelatihan kerja dalam membuka pelatihan.



Gambar 6.2 Tampilan Sisnaker

Dalam kondisi saat ini yang mayoritas LPK yang sibuk dengan kegiatan pelatihan sehingga tidak ada waktu untuk mempromosikan pelatihannya secara langsung. Maka dari itu, dengan adanya Sisnaker ini LPK dapat melakukan promosi menggunakan Sisnaker ini meskipun sedang menjalankan proses pelatihan di lembaga. Hasil berdasarkan wawancara terhadap LPK menunjukkan bahwa dari LPK belum

mendapatkan manfaat secara langsung dari penerapan atau penggunaan Sisnaker ini. Hal ini dapat terjadi karena mereka masih merasakan hambatan dan kesulitan dalam pembukaan pelatihan menggunakan Sisnaker.

D. Penerapan Sistem Informasi Ketenagakerjaan

Sisnaker saat ini menjadi suatu terobosan terbaru bagi Disnaker dalam memberikan bentuk pelayanan seperti lembaga pelatihan dan lowongan pekerjaan. Melalui Sisnaker ini pemerintah atau kementerian dapat memberikan pelayanannya serta dapat mengelola ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel terhadap masyarakat. Sisnaker ini sangat berguna dalam upaya pembangunan ketenagakerjaan terkhusus pada bidang pelatihan yang seiring mengikuti perkembangan zaman supaya dalam mempromosikan pelatihan bisa lebih cepat, akuntabel dan cepat dalam mengaksesnya.

Penerapan Sisnaker ini dapat dilihat dari kualitas informasi, kualitas ketersediaan web dan kepuasan pengguna dalam penggunaan Sisnaker tersebut. Menurut (Arif, Zain, Delfiro, & Febriyanti, 2022) kualitas informasi merupakan kualitas informasi yang telah di utarakan dalam Sisnaker tersebut. Sisnaker meliputi situs web yang bisa diakses dengan mudah dan memiliki fitur yang menarik. Di dalam Sisnaker tersebut memiliki performance, salah satunya yaitu memiliki performance dalam mempromosikan lembaga pelatihan yang membuka pelatihan dan

memiliki value tersendiri dalam pelatihan tersebut. Value tersebut diartikan dalam sebagai rating kepuasan pelanggan atau peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan di lembaga tersebut.



Gambar 6.3 Contoh LPK Dengan Rating Tinggi

Gambar diatas menunjukkan Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki value atau rating yang bagus dalam memberikan pelayanan terhadap peserta pelatihan. Hal tersebut bisa menjadikan motivasi bagi lembaga pelatihan untuk bisa menerapkan dan memanfaatkan Sisnaker ini dengan sebaik mungkin, sehingga dalam penerapan dan penggunaan website Sisnaker benar-baner bisa menjadi media pelayanan publik yang maksimal dan memberikan informasi ketenagakerjaan (Pelatihan Kerja) yang dibutuhkan oleh masyarakat umum.

Menurut Riani dalam (Kustiyawahyudi, 2022) pelayanan publik adalah sebuah kegiatan atau rangkaian yang memenuhi kebutuhan menurut undang undang bagi suatu warga negara dan masyarakat atas jasa, produk maupun pelayanan administrasi yang telah disediakan oleh penyelenggara pelayanan public itu sendiri. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami

bahwa keberadaan Sisnaker bertujuan untuk memudahkan Lembaga Pelatihan Kerja dalam membuka pelatihan kerja.

E. Sosialisasi Dalam Meningkatkan Penerapan Sisnaker

Kegiatan sosialisasi ini merupakan suatu ajakan dan edukasi serta memberikan kebiasaan seseorang, karena dalam melakukan proses sosialisasi ini akan diajarkan mengenai informasi yang harus dijalankan dan diterapkan oleh lembaga pelatihan. Dengan adanya kegiatan sosialisasi ini lembaga pelatihan dapat mengetahui teknologi digital Sisnaker ini dan bagaimana cara penggunaan dari sistem tersebut. Adapun sosialisasi itu di laksanakan yaitu dengan cara :

- 1) Kegiatan sosialisasi dilakukan dengan mendatangi Lembaga Pelatihan Kerja.

Sosialisasi ini melakukan inspeksi langsung ke suatu Lembaga Pelatihan Kerja supaya dalam pengenalan dan penerapan Sisnaker ini mudah diterima dan pihak Lembaga Pelatihan Kerja tahu secara langsung cara penggunaan Sisnaker tersebut. Sehingga sosialisasi ini dapat berjalan semaksimal mungkin dalam meningkatkan penerapan dan penggunaan Sisnaker. Sosialisasi ini dilakukan dengan memberikan pengarahan dan memberikan kebiasaannya untuk memulai hal baru yaitu dengan memanfaatkan Sisnaker, serta sekaligus mengenalkan Lembaga Pelatihan Kerja yang telah menerapkan Sisnaker dan telah memiliki rating yang baik dalam pelayanannya.

- 2) Sosialisasi lebih ditekankan kepada Lembaga Pelatihan Kerja yang sudah memiliki dokumen lengkap.

Sosialisasi dilakukan kepada Lembaga Pelatihan yang sudah memiliki dokumen lengkap yang sudah di sahkan oleh Pemerintah untuk mendaftarkan lembaga ke Sisnaker. Dokumen tersebut antara lain :

- a. Nomor Perizinan atau nomor pemilik lembaga yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- b. File Perizinan.
- c. NPWP milik Lembaga Pelatihan Kerja.
- d. File NPWP Lembaga Pelatihan Kerja.
- e. Nomor identitas (KTP) dari orang yang bertanggung jawab atas pendaftaran.

Sosialisai tersebut ditekankan agar lembaga pelatihan bisa langsung mendaftarkan lembaga tanpa harus mengurus dokumen-dokumen yang diwajibkan untuk di isi dalam proses pendaftaran.

- 3) Kegiatan sosialisasi ditempat umum.

Sosialisasi pusat keramaian yang ditargetkan yaitu Mall Pelayanan Publik (MPP). Karena di MPP ini banyak masyarakat yang berlalu lalang melakukan pembuatan Kartu Kuning (AK1) dan sekaligus Pencari Kerja. Hal ini bertujuan agar masyarakat dapat mengenal dan menggunakan Sisnaker saat mencari pelatihan kerja, dengan cara memberikan dan mengenalkan Sisnaker melalui website dan

menjelaskan fitur-fitur dan fungsi yang ada di Sisnaker sehingga masyarakat tahu dengan adanya Sisnaker ini masyarakat tidak perlu datang ke LPK untuk menanyakan mengenai pembukaan pelatihan kerja di LPK terkait.

Adapun hasil wawancara bersama dengan Ibu Yuni selaku kepala bidang pelatihan di Disnaker Pati yang mengatakan bahwa *“Lembaga Pelatihan Kerja Swasta di Kabupaten pati ini masih banyak yang belum mengetahui tentang adanya Sisnaker ini, karena Lembaga Pelatihan ini bersifat perseorangan dan tidak dari pemerintah sehingga belum terseosialisasikan mengenai Sisnaker ini. Oleh karena itu, kesadaran diri dari pihak Lembaga Pelatihan Kerja Swasta itu sendiri untuk mendaftarkan ke Sisnaker”* (Wawancara 12 Maret 2022).

F. Sosialisasi Penerapan Sisnaker Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Sisnaker Kepada Lembaga Pelatihan Kerja

Kinerja pelayanan merupakan sebuah komponen yang wajib diterapkan bagi suatu organisasi untuk konsumen atau masyarakat yang dapat mempengaruhi nilai organisasi tersebut. Dengan adanya kualitas pelayanan, para konsumen akan merasakan kepuasan atas pelayanan produk atau jasa Sisnaker yang di berikan oleh pihak lembaga pelatihan kerja. Oleh karena itu pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati memberikan pelayanan melalui Sisnaker ini untuk dimanfaatkan oleh lembaga pelatihan kerja dalam melakukan proses pelatihan kerja. Dengan adanya sisnaker ini lembaga pelatihan kerja akan merasakan kemudahan

dan kebermanfaatannya dalam membuka pelatihan kerja melalui Sisnaker ini. Kemudahan dan kebermanfaatannya lembaga pelatihan kerja yang dapat di dapatkan dari Sisnaker antara lain :

- 1) Dapat membuka pelatihan kerja di Sisnaker.
- 2) Mendapatkan bantuan ketenagakerjaan dari pemerintah.
- 3) Bisa mengetahui update informasi mengenai ketenagakerjaan
- 4) Dapat membantu pemerintah mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten dan profesional.
- 5) Mendapatkan akreditasi dari pemerintah atas pelatihan kerja

Adapun manfaat dan keuntungan Sisnaker bagi Disnaker yaitu dapat mengurangi lembaga pelatihan kerja yang kurang update mengenai ketenagakerjaan.

Setelah diterapkannya kegiatan sosialisasi penerapan dan penggunaan Sisnaker ini, pihak Disnaker Pati menargetkan pertumbuhan penerapan Sisnaker dapat meningkat. Hal ini dapat terjadi karena upaya dalam mensosialisasikan penerapan dan penggunaan Sisnaker dapat meningkatkan penerapan Sisnaker di lembaga pelatihan kerja Kabupaten Pati. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan pada tabel kenaikan jumlah lembaga pelatihan kerja dalam penerapan Sisnaker dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6.1 Hasil kenaikan Lembaga Pelatihan Kerja terhadap penerapan dan penggunaan Sisnaker

Jumlah Lembaga Pelatihan Kerja	Sebelum Sosialisasi	Presentase
79 Lembaga Pelatihan Kerja	42 Belum Menerapkan Sisnaker	53%

Pengukuran Efektivitas Penerapan Sisnaker	Sesudah Sosialisasi	Presentase
79 Lembaga Pelatihan Kerja	49 Sudah Menerapkan Sisnaker	62%
Ada 7 kenaikan pengguna baru Sisnaker		

Sumber : Data primer bidang pelatihan dan produktivitas 2023

Berdasarkan tabel 6.1 menjelaskan bahwa sebelum diterapkannya sosialisasi Sisnaker, jumlah lembaga pelatihan kerja pengguna Sisnaker di tahun 2022 masih berada di angka 42 lembaga pelatihan kerja dan ditahun 2023 telah bertambah menjadi 49 lembaga pelatihan kerja. Artinya sebelum di sosialisasikan penerapan Sisnaker, jumlah penerapan dan pengguna bertambah 7 lembaga pelatihan kerja. Hal ini terjadi karena pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati gencar untuk mensosialisasikan penerapan Sisnaker, yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dan manfaat kepada pihak lembaga pelatihan kerja dalam membuka pelatihan kerja supaya lebih efisien dan maksimal. Oleh karena itu, jumlah kenaikan penerapan Sisnaker semakin bertambah ini, merupakan sebuah bentuk pengukuran dalam meningkatkan kinerja pelayanan Disnaker Pati melalui sosialisasi Sisnaker kepada lembaga pelatihan kerja.

Adapun hasil wawancara bersama dengan Bapak Agus selaku kepala bidang pelatihan dan produktivitas Disnaker Pati yang mengatakan bahwa *“Dengan adanya sosialisasi penerapan Sisnaker, pihak Disnaker bisa melakukan pengawasan dan bisa menerima informasi kebijakan-kebijakan dari pihak Lembaga Pelatihan Kerja. Sehingga pemerintah pusat tahu pihak LPK ini ada apa saja dan bisa mengkoordinir jika pihak Lembaga Pelatihan Kerja membuka pelatihan kerja dapat kita tinjau dan memberikan bantuan dan reward terhadap kinerja pelayanannya. Kedua, dengan penerapan Sisnaker oleh LPK, pihak LPK bisa mengintegrasikan seluruh sub sistem ketenagakerjaan, mulai dari akreditasi, pelatihan, sertifikasi, sistem informasi pasar tenaga kerja, dan urusan ketenagakerjaan. Sehingga, dengan penerapan Sisnaker ini LPK dapat mengakses informasi-informasi mengenai ketenagakerjaan yang selalu diupdate oleh pemerintah pusat. Jadi Sisnaker ini memberikan kemudahan dalam meningkatkan pelayanan lembaga pelatihan kerja”* (Wawancara 12 Maret 2022).

Wawancara tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yeni Nuraeni, 2022) yang menunjukkan bahwa dengan penerapan Sisnaker ini, pihak lembaga pelatihan kerja bisa mengakses semua informasi ketenagakerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pelayanan. Hal ini dapat terjadi karena dalam pemahaman teknologi informasi, memudahkan sejumlah lembaga pelatihan kerja dapat meningkatkan pelayanannya, pemerintah akan bisa memberikan pelayanan yang baik

kepada lembaga pelatihan kerja maupun masyarakat. Dilihat dari penelitian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam sosialisasi untuk memperankan Sisnaker ini dalam penggunaan untuk lembaga pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan lembaga pelatihan kerja dalam membuka pelatihan kerja di Sisnaker.

6.2.2 Sosialisasi pemindahan pembuatan AK1 kepada pencari kerja

A. Sosialisasi Pemindahan AK1

Kartu tanda pencari kerja atau biasa disebut kartu AK1 merupakan kartu yang dibuat oleh lembaga Pemerintah, yaitu Dinas Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk mendata masyarakat pencari kerja. Dinas Ketenagakerjaan Pati telah melakukan pemindahan pembuatan AK1 ke mall pelayanan publik (MPP) dengan tujuan memberikan kenyamanan bagi masyarakat dari segi kenyamanan, keamanan dan kecepatan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kenyataannya fakta yang ada dilapangan, masyarakat masih banyak yang belum mengetahui pemindahan tersebut sehingga masih banyak yang berdatangan ke Disnaker Pati untuk membuat AK1.

Adapun hasil wawancara oleh kepala bidang penempatan dan pengembangan tenaga kerja Bapak Mulyono yang mengatakan bahwa *“Pemindahan pembuatan AK1 ini karena sudah melakukan MoU atau kesepakatan antar instansi dalam melakukan pelayanan publik dan atas dasar peraturan Pemerintah Daerah supaya semua yang mengatasnamakan pelayanan public mulai dari pelayanan pajak, BPJS*

Ketenagakerjaan dan Kesehatan, Imigrasi, Pengadilan Negeri dan Pembuatan AK1 dan pembuatan ID Paspor buat pencari kerja juga di alihkan di Mall Pelayanan Publik ini” (Wawancara 21 Maret 2022).

Disnaker Pati harus melakukan sosialisasi melalui sosial media dan memberikan arahan atas pemindahan pembuatan AK1, sehingga masyarakat bisa mengerti dan memahami akan pemindahan tersebut.



BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil studi komperatif yang sudah dilakukan terkait dengan permasalahan yang ada di tempat magang yaitu di di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang diperoleh dari metode wawancara dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil masih ada 30 Lembaga Pelatihan Kerja dari 79 lembaga pelatihan kerja di Kabupaten Pati yang belum mengetahui apa itu Sisnaker. Kurangnya pengetahuan pihak lembaga ini dikarenakan masih minimnya sosialisasi yang di lakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Hal ini dapat terjadi karena adanya kendala dalam mensosialisasikan Sisnaker ini dan cara penggunaannya.
- 2) Lembaga pelatihan kerja dalam menjalankan Sisnaker masih mengalami kesulitan untuk menerapkan dan menggunakannya. Pasalnya menurut pihak lembaga pelatihan kerja dalam persepsi penggunaanya yang masih kesulitan terutama dan rumit dalam mendaftarkan lembaga pelatihan kerja Sisnaker.
- 3) Lembaga pelatihan kerja dalam menggunakan dan menerapkan Sisnaker ini belum merasakan kemanfaatan dalam membuka pelatihan di Sisnaker. Hal ini dikarenakan dikarenakan dalam

persepsi kebermanfaatan, penerapan dan penggunaan Sisnaker ini masih rumit dalam menjalankannya.

- 4) Masyarakat banyak yang belum mengetahui pemindahan pembuatan AK1, sehingga kurangnya sosialisasi menjadi buntut masalah yang terjadi di Disnaker Pati

7.2 Rekomendasi

7.2.1 Rekomendasi Hasil

- 1) Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi dalam meningkatkan penerapan dan penggunaan Sisnaker yaitu dengan melakukan sosialisasi secara langsung ketika ada Lembaga Pelatihan Kerja baru yang ada di Kabupaten Pati. Hal ini dapat meningkatkan dan juga mengedukasi dalam penggunaan dan penerapan Sisnaker dalam pelayanan publiknya.
- 2) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati bisa membimbing Lembaga Pelatihan Kerja dalam membuka pelatihan kerja melalui Sisnaker dan bisa memanfaatkan Sisnaker dengan baik. Hal ini bertujuan untuk mengubah kebiasaan dalam membuka pelatihan kerjanya.
- 3) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati khususnya Bidang Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja harus gencar melakukan sosialisasi melalui sosial media dan selalu mengupdate tentang informasi mengenai ketenagakerjaan.

7.2.2 Rekomendasi Tempat Magang

➤ Rekomendasi yang perlu di perbaiki instansi tempat magang terhadap peserta magang yaitu antara lain :

- 1) Mengarahkan dan membimbing yang jelas dan detail dalam memberikan tugas kepada peserta magang.
- 2) Instansi memberi pengalaman dan wawasan dalam dunia kerja kepada peserta magang.
- 3) Pihak instansi tempat magang dapat mendampingi dan mengajarkan peserta magang dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan peserta magang.

➤ Rekomendasi yang perlu di perbaiki instansi tempat magang terhadap pegawai atau karyawan antara lain :

- 1) Kepada kepala instansi bisa mengawasi dan memperhatikan karyawan saat jam kerja dan disiplin dalam bekerja.
- 2) Selalu memberikan arahan dalam jam pulang masuk kerja sesuai SOP kecuali ada tambahan waktu.

7.2.3 Rekomendasi Program Studi

- 1) Program studi harus mempersiapkan program MBKM secara matang sebelum mahasiswa dilepaskan ke tempat magang.
- 2) Wajib memberikan bimbingan secara detail kepada mahasiswa MBKM
- 3) Memberikan sosialisasi tata cara pelaksanaan magang dan penyusunan laporan MBKM yang lebih terperinci dan dilakukan sebelum kegiatan magang MBKM berlangsung.

- 4) Program studi harus saling berkomunikasi dengan instansi magang agar terjalin hubungan kerja sama yang baik.



BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1 Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat Selama Kegiatan Magang

Salama Pelaksanaan kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati, penulis merasa bahwa ilmu dan pengetahuan yang telah didapat sangat bermanfaat dan menjadi sebuah pengalaman yang sangat berarti, karena pegawai dan karyawan Disnaker yang selalu memberikan kesempatan dalam menjalankan pekerjaan. Berbekal dengan pengalaman berorganisasi di perkuliahan menjadi salah satu alasan penulis dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pegawai karyawan di instansi magang.

Tugas yang telah diberikan dari instansi kepada penulis membuat penulis menjadi tanggung jawab dan mandiri. Kemandirian ini muncul dari penugasan yang diberikan pihak instansi kepada penulis dan diselesaikan dengan kemampuan diri sendiri. Kegiatan operasional dari instansi menjadikan penulis bertanggung jawab pada tugas yang di jalankan

8.2 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis merasa banyak pengetahuan dan pengembangan soft skill. Pengembangan soft skill itu, penulis meningkatkan kemampuan dalam berfikir dan beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaan. Selain itu, penulis mampu belajar tentang

bagaimana cara berkomunikasi dengan baik dan jelas, karena itu merupakan dasar dalam berbaaur bersama lingkungan kerja.

Kekurangan penulis dalam pengembangan soft skill yaitu penulis belum mampu untuk melakukan pekerjaan seperti penginputan data perusahaan dan mengarsipkan data pencari kerja.

8.3 Manfaat Magang Terhadap Pengembangan Kognitif Mahasiswa

Kegiatan magang dapat mengembangkan kemampuan kognitif mahasiswa kepada penulis seperti, kemampuan dalam mengingat dan mengaplikasikan standar operasional instansi dalam sebuah perusahaan. Kegiatan magang juga mampu mengajarkan penulis untuk dapat memecahkan sebuah permasalahan yang ada di instansi perusahaan sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan tersebut. manfaat kegiatan magang juga mampu mengajarkan untuk berfikir kritis dan luas tidak hanya memandang satu sudut pandang saja, melainkan dari bebearapa sudut pandang lainnya, sehingga dapat menghasilkan pemikiran yang luas. Selain itu, penulis mampu mengembangkan *public speaking* untuk melakukan interaksi dan komukasi yang baik dengan masyarakat umum.

Adapun kekurangan penulis terhadap kemampuan kognitifnya ysitu penulis masih sering melakukan kesalahan terhadap tugas yang diberikan instansi, seperti kesalahan dalam menginput data BPJS perusahaan, salah menginput data pelayanan produktivitas dan lain sebagainya.

8.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang

Kegiatan magang menjadi salah satu pengalaman yang sangat bermanfaat jika selama kegiatan magang menciptakan pencapaian yang nyata. Pihak instansi memberikan kebebasan untuk berpendapat, namun keberhasilan penulis dalam mewujudkan kebebasan tersebut adalah kunci sukses, kunci sukses yang pertama adalah kejujuran. Kejujuran adalah modal awal keberhasilan magang, karena kejujuran menciptakan kepercayaan antar rekan kerja.

Kunci sukses magang lainnya adalah penulis memiliki niat baik, tekad kuat, aktif mengungkapkan pendapat, keterampilan komunikasi, semangat, dan keberanian dalam mengambil risiko untuk menemukan hal-hal baru.

8.5 Rencana Pengembangan Diri, Karir dan Pendidikan Mahasiswa

Rencana pengembangan diri penulis yaitu akan selalu berusaha untuk meningkatkan pengalaman kerja secara nyata serta mulai melatih kemampuan antara lain soft skill dan hard skill untuk bersaing dengan ketatnya dunia kerja. Sedangkan rencana pengembangan karir dari penulis yaitu akan menargetkan perusahaan-perusahaan besar dari BUMN sebagai tempat kerja sehingga penulis dapat berjuang dengan serius. Selanjutnya penulis akan mengembangkan karir dengan cara membuat usaha mikro yang sedang tenar dikalangan masyarakat luas tentunya dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiati, D. A., & Kisworo, B. (2017). Manajemen Pelatihan Praseleksi Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Jiritsu. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 8(9), 101–118.
- Arif, M. A., Zain, I. L., Delfiro, R., & Febriyanti, F. (2022). Efektifitas Penerapan Aplikasi Sisnaker pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat. 1(2).
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, 10, 46–62.
- Daud, Denny dalam Sunyoto, 2013: 19. (2013). Promosi Dan Kualitas Layanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 5(4), 51–59.
- Dwimawanti, I. H. (2004). (Salah Satu Parameter Keberhasilan Otonomi Daerah) Oleh : Ida Hayu Dwimawanti. *Dialogue JIAKP*, Vol.1(1), 109–116.
Retrieved from <http://eprints.walisongo.ac.id/3684/>
- Gao, L., & Bai, X. (2014). A unified perspective on the factors influencing consumer acceptance of internet of things technology. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 26(2), 211–231. <https://doi.org/10.1108/APJML-06-2013-0061>
- Harius Eko Saputro. (2015). Kualitas Pelayanan Publik. *Syria Studies*, 7(1), 37–

72.

Imron, M. (2018). Implementasi XP Programming Terhadap Sistem Informasi Pelayanan Publik Administrasi Desa Berbasis Web. *Jurnal Sistem Informasi Dan Teknik Informatika*, 2(2018), 308–317.

Kustiyawahyudi, M. R. (2022). Efektivitas pembuatan pelayanan kartu kuning (ak-1) melalui aplikasi ketenagakerjaan sistem informasi (sisnaker). 20(2), 291–301.

Langling Gao. (2014). *Perspektif terpadu tentang faktor- faktor yang mempengaruhi penerimaan konsumen terhadap teknologi internet*. <https://doi.org/10.1108/APJML-06-2013-0061>

Lanin, D., & Hermanto, N. (2019). The effect of service quality toward public satisfaction and public trust on local government in Indonesia. *International Journal of Social Economics*, 46(3), 377–392. <https://doi.org/10.1108/IJSE-04-2017-0151>

Lestari, S. P. (2015). Hubungan Komunikasi Pemasaran Dan Promosi Dengan Keputusan Memilih Jasa Layanan Kesehatan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Lumajang). *The Oxford Critical and Cultural History of Modernist Magazines*, 2(2), 249–270. <https://doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199545810.003.0014>

Nurdiansyah, E., Dhita, A. N., & Pratita, D. (2019). Analisis pemanfaatan jurnal elektronik oleh mahasiswa menggunakan Technology Acceptance Model

- (TAM). *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(2), 175–182.
<https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i2.27515>
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Riyanto, A. D. (2015). Pembuatan Website Sebagai Media Promosi Yang Terpercaya. *Seminar Nasional Informatika 2015 (SemnasIF 2015)*, 2015(November), hh 28-35.
- Saufik, I. (2021). *Pengantar Teknologi Informasi*.
- Septyana, H. (2013). *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*, 2(2), 46–50.
- Sitohang, N. (2020). Penerapan Terhadap Model Penerimaan Teknologi (TAM) Dengan Penerimaan Aplikasi E-Commerce Dalam Kehidupan Bisnis Usaha Mikro Masyarakat. *Journal of Trends Economics and Accounting*, 1(2), 44–50.
- Suryono, L. (2021). Relation of Website Quality, Trust and Intention To Use in E-Government Adoption: a Case Study of Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1), 1907–6096.
- Suzanto, B. (2011). Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(1), 28–44.

Yeni Nuraeni, dkk. (2022). *Kesiapan Lembaga Pelatihan Kerja dan Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja untuk Implementasi*. 27–28.
<https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316849>

Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*.

