

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Produktivitas oleh Dinas Tenaga Kerja Mandailing Natal

Aldi Fernando, Muhammad Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumtera Utara

mhdarif1885@gmail.com aldipernando77@gmail.com

ABSTRACT

Mandailing Natal Panyabungan Manpower Office. The main task of the Manpower Service is as a government agency in the field of manpower in its working area. The functions of the Manpower Office include formulating manpower policies, implementing manpower policies, labor administration, labor supervision, reporting and evaluating the workforce. Related to its duties and functions, the local Manpower Office has several licensing powers such as Permits to Employ Foreign Workers (IMTA), Operational Permits for Employment Service Providers/Labourers, Employment Cards and Permits, Work Permits, to Work Center Institution Permits (BLK). . For information on requirements for obtaining a permit from the Manpower Office, costs (if any) and others, you can ask directly at the office. The public can also contact the telephone contact of the Manpower Office for a quick response, or access the website of the Manpower Office for general information and news related to employment. This research technique involves using a qualitative approach.

Keywords: *Department of Manpower, Job Training Center (BLK), Human Resources*

ABSTRAK

Disnaker Mandailing Natal Panyabungan. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai kantor administrasi di bidang ketenagakerjaan di wilayah fungsinya. Unsur-unsur Dinas Tenaga Kerja meliputi pembentukan pengaturan bisnis, pelaksanaan pendekatan kerja, organisasi kerja, pengawasan kerja, mengumumkan dan menilai angkatan kerja. Terkait dengan kewajiban dan kapasitasnya, Disnakertrans memiliki beberapa kemampuan perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Izin Operasional Penyedia Jasa/Buruh, Kartu dan Izin Kerja, Izin Kerja, hingga Izin Lembaga Pusat Kerja (BLK).). . Untuk data syarat mendapatkan izin dari Depnaker, biaya (jika ada) dan lain-lain bisa ditanyakan langsung di tempat kerja. Masyarakat umum juga dapat menghubungi kontak telepon Disnaker untuk reaksi cepat, atau mengakses situs Disnaker untuk data umum dan berita terkait bisnis. Metode eksplorasi ini termasuk menggunakan metodologi subjektif.

Kata Kunci : Dinas Ketenagaan Kerja, Balai Latihan Kerja (BLK), Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Mengerjakan sifat SDM bukanlah hal yang sederhana. Karena, dalam latihan untuk mengerjakan sifat SDM, ada pengaturan pribadi. Pengaturan individu mencakup peningkatan kualitas, baik dalam hal kemampuan, kesetiaan, hingga kemampuan individu untuk melanjutkan pekerjaan. Serta bekerja pada sifat SDM dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas akan mempengaruhi kemajuan organisasi. Dengan tujuan bahwa peningkatan SDM dalam organisasi harus difokuskan. Ada berbagai metodologi yang mungkin dilakukan dalam mengerjakan sifat SDM. Berikut adalah beberapa metodologi yang mungkin dilakukan dalam sebuah organisasi

Untuk bekerja pada sifat SDM, pekerja atau perwakilan dalam organisasi harus dipersiapkan atau diingat untuk mempersiapkan. Tujuannya adalah untuk mendorong orang sejauh bekerja pada kemampuan, kapasitas, dan perspektif mereka. Organisasi tidak akan sulit untuk dibina ketika perwakilan tidak memiliki minat atau tidak memiliki kemampuan unik. Melalui persiapan atau persiapan yang diadakan, organisasi dapat mengetahui kemampuan para pekerjanya. Setiap organisasi biasanya akan melakukan persiapan atau persiapan yang luar biasa, bertekad untuk membangun sifat perwakilannya

Instruksi atau pelatihan juga merupakan cara untuk bekerja pada sifat SDM. Tujuannya adalah untuk bekerja pada sifat pekerjaan. Dan itu berarti peningkatan yang formal dan langsung terkait dengan pekerjaan mereka. Perwakilan dalam suatu organisasi juga membutuhkan sekolah. Instruksi ini nantinya akan membantu mereka dalam mengatasi masalah yang terjadi di tempat kerja.

Peralatan berikut yang digunakan untuk mengerjakan sifat SDM adalah instruksi. Petunjuk langkah demi langkah untuk mengarahkan pelatihan pekerja dalam organisasi dapat dilakukan dengan memilah dan mendorong mereka melalui evaluasi dan penyusunan program. Proyek penilaian dan penyusunan bisa menjadi salah satu metodologi yang tepat, dengan tujuan agar pekerja yang datang karena pelatihan akan lebih banyak. Pelatihan perwakilan didisnaker.

Berikan pintu terbuka bagi perwakilan untuk menyalurkan pemikiran atau pemikirannya. Menawarkan mereka kesempatan untuk berbagi pemikiran mereka juga bisa menjadi metode untuk bekerja pada sifat SDM. Sejalan dengan itu, perwakilan diandalkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. Perwakilan juga akan merasa lebih dihargai sekaligus membuat mereka lebih berkreasi. Dengan memberikan honor, Anda juga telah menambahkan untuk bekerja pada sifat HR. Memberikan hibah kepada pekerja yang memiliki prestasi. Hal ini membuat mereka lebih terpacu dan sangat mempengaruhi organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi eksplorasi subyektif dimana pemeriksaan ini menggunakan penyelidikan logis dengan tujuan menguraikan peristiwa yang terjadi dan termasuk teknik yang ada, sehingga hasil pemeriksaan dapat digunakan untuk menguraikan apa yang diperlukan dengan metodologi yang melibatkan prosedur mendalam yang untuk situasi ini merupakan pendekatan berpikir dasar. Kemudian, metode investigasi pemeriksaan ini mencakup pemahaman dengan menggunakan metodologi subjektif (penggambaran).

Macam dan sumber informasi berasal dari Data Disnaker Mandailing Natal dan buku harian terkait secara induktif. Pemeriksaan induktif ini digunakan untuk menelusuri realitas plural yang terkandung dalam informasi dan lebih siap menampung keterkaitan antara analisis dan responden agar lebih tegas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disnaker merupakan tempat kerja Disnaker Mandailing Natal Panyabungan. Tugas utama Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai kantor administrasi di bidang ketenagakerjaan di wilayah fungsinya. Unsur-unsur Dinas Tenaga Kerja meliputi perencanaan strategi ketenagakerjaan, pelaksanaan pengaturan tenaga kerja, organisasi kerja, manajemen kerja, pengungkapan dan penilaian angkatan kerja. Dari sisi kewajiban dan kapasitas, Disnaker memiliki beberapa kewenangan kewenangan, seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Izin Operasional Penyedia Jasa/Buruh, Kartu dan Izin Kerja, Izin Kerja, hingga Izin Balai Latihan Kerja. (BLK). . Penghuni dapat mengajukan izin Disnaker melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnaker. Untuk data keperluan pengurusan izin dari Disnaker, biaya (bila ada) dan lain-lain bisa ditanyakan langsung di tempat kerja.

Masyarakat umum juga dapat menghubungi kontak telepon Disnaker untuk reaksi cepat, atau mengakses situs Disnaker untuk data umum dan berita yang berhubungan dengan bisnis. Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih memiliki Visi: bersama Mewujudkan Mandailing Natal yang Berkarakter dan Berdaya Saing.

Seementara Misinya sebagai berikut: (1) mengakui administrasi yang sempurna dan ahli; (2) memahami kelompok masyarakat Jombang yang berkualitas, tegas, dan halus; dan (3) menggarap keseriusan individu berbasis ekonomi provinsi, lingkungan dan potensi masyarakat modern

Balai Latihan Kerja atau BLK merupakan yayasan dan tempat penyiapan untuk memperoleh kemampuan atau individu yang perlu mengembangkan penguasaannya di bidangnya masing-masing. Secara umum, BLK telah membuka beberapa bidang profesi seperti SMK Teknik Sepeda Motor, SMK Teknisi Komputer, SMK Operator Komputer, SMK Fashion Design, SMK Teknik Pendingin, SMK Housekeeping, SMK Tata Kecantikan Rambut, SMK Kecantikan Kulit, SMK Tata Rias

Pengantin, SMK Catering dan lain-lain. BLK juga dapat bekerja dengan penguasaan dialek yang tidak dikenal seperti bahasa Inggris, Jepang, dan Korea.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Departemen Tenaga Kerja mempunyai kapasitas sebagai berikut:

- Sebuah. Rencana strategi di bidang ketenagakerjaan dan imigrasi
- Pelaksanaan pendekatan di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian
- Pelaksanaan penilaian dan pengumuman di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian
- Penyelenggaraan organisasi di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian
- Pelaksanaan unsur-unsur pelaksanaan urusan pemerintahan terdekat di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian
- Pembinaan pelaksanaan unsur penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian
- Pelaksanaan berbagai kewenangan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan kewajiban dan kewenangannya. Desain hierarki Departemen Tenaga Kerja terdiri dari:
 - Kepala Departemen b. Sekretariat, bertanggung jawab atas
 - Sub . Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Aset

Kepala Dinas b. Sekretariat, membawahi

- Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Aset
- Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja, membawahi :
 - ✓ Seksi Pelatihan Kerja
 - ✓ Seksi Produktivitas Kerja
 - ✓ Bidang Penempatan Perluasan Kerja dan Transmigrasi, membawahi
 - ✓ Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - ✓ Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
 - ✓ Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, membawahi
 - ✓ Seksi Hubungan Industrial
 - ✓ Seksi Persyaratan Kerja
- Unit Pelaksana Teknis Dinas
- Kelompok Jabatan Fungsional

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan

organisasi. Oleh karena itu dikemukakan bahwa dimensi sumber daya adalah pokoknya terhadap pokoknya, sedangkan dimensi manusia merupakan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndaraha (1999) adalah sumber daya manusia yang menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan udara, tenaga, otot dan sebagainya

Pelatihan

Seperti yang ditunjukkan oleh Zainal et al (2014:164) mempersiapkan adalah suatu cara yang dengan sengaja mengubah cara berperilaku representatif untuk mencapai tujuan hierarkis. Persiapan berkaitan dengan kemampuan dan kapasitas perwakilan untuk melakukan posisi saat ini. Mempersiapkan memiliki arah saat ini dan membantu pekerja dengan mencapai kemampuan dan kapasitas khusus untuk menemukan kesuksesan dalam menyelesaikan posisi mereka.

Penugasan pokok Bidang Diklat dan Produktivitas Kerja adalah melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja, Bidang Diklat dan Produktivitas Tenaga Kerja. Bidang Diklat dan Produktivitas Kerja, memiliki kapasitas sebagai berikut:

- Mengkoordinasikan pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK).
- Pelaksanaan penegasan data administrasi di bidang persiapan jabatan yang akan disebarluaskan ke Lembaga Pelatihan Kerja swasta
- Pelaksanaan pendayagunaan kemampuan SDM Lembaga Pelatihan Kerja; D. Pelaksanaan proposal hibah ke Lembaga Pelatihan Kerja swasta
- Menyebarkan data kegunaan ke organisasi kecil;
- Mengkoordinasikan pengaturan konseling kemanfaatan untuk organisasi kecil
- Mengkoordinasikan tingkat efisiensi pengamatan (pengintaian)
- Menginstruksikan, mempersiapkan, memperkirakan, memperluas efisiensi kerja untuk area lokal, organisasi kerja
- Pelaksanaan penataan di bidang normalisasi kemampuan dan penyusunan program, pelatihan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penyiapan kerja instansi dan kantor, pemagangan, dan kemanfaatan.
- Pelaksanaan asas, standar, aturan, model dan sistem di bidang normalisasi kemampuan dan penyusunan program, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, organisasi penyiapan kerja dan dinas, pemagangan, dan kemanfaatan

- Memberikan arahan dan penilaian khusus di bidang normalisasi kemampuan dan penyusunan program, pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penyiapan kerja organisasi dan dinas, pemagangan, dan kemanfaatan

KESIMPULAN

Dari hasil pengamatan dalam 1 bulan dari (17 Januari – 17 Februari) pada Dinas Tenaga Kerja “DiISNAKER” dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kegiatan umum pada DISNAKER Perumusan kebijakan, Pelaksanaan, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, Pelaksanaan administrasi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Dinas Tenaga Kerja “DISNAKER” didirikan sebagai pelengkap kebutuhan baik anggota juga perusahaan.
3. Kurangnya koordinasi dari pihak BLK dengan pihak disnaker menjadi faktor kurangnya pendataan yang sering terjadi. Dan kurangnya kesadaran dari meminjamkan kewajiban yang harus dipenuhi meskipun telah diputus kontraknya.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

STIE PGRI DEWANTARA (2020) *Pedoman kuliah kerja magang mahasiswa*. Mandailing Natal : <https://disnaker.madina.go.id> Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2018

Handal, B., MacNish, J., & Petocz, P. (2013). Adopting Mobile Learning in Tertiary Environments: *Instructional, Curricular and Organizational Matters. Education Sciences*, 3(4), 359–374. <https://doi.org/10.3390/educsci3040359>

Hasan, M. I. (2004). *Pokok-pokok Materi Pengambilan Keputusan*. bogor: Ghalia Indonesia. Matutina, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.