

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
SIAK DALAM MENINGKATKAN STANDAR KOMPETENSI KERJA
NASIONAL INDONESIA TAHUN 2018**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)*



OLEH :

**TENGGU SAID SAFWAN
NPM : 161010039**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tengku Said Safwan
NPM : 161010039
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 15 Desember 1996
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Balai Kayang II
Judul Skripsi : PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANMIGRASI KABUPATEN SIAK DALAM
MENINGKATKAN STANDAR KOMPETENSI
KERJA NASIONAL INDONESIA TAHUN 2018

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 18 Oktober 2019

Yang menyatakan,



(Tengku Said Safwan)

No. Reg. 241/IV/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1197081740 / 28%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Tengku Said Safwan

161010039

Dengan Judul :

Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar

Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Tahun 2018

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 23 November 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Tengku Said Safwan
NPM : 161010039
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Pembimbing : Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H
Judul Skripsi : PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANMIGRASI
KABUPATEN SIAK DALAM MENINGKATKAN
STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL
INDONESIA TAHUN 2018

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	05-10-2019	- Perbaiki Kata Pengantar - Perbaiki Tinjauan Pustaka - Perbaiki Metode Penarikan Kesimpulan	
2	08-10-2019	- Perbaiki Spasi, Daftar Isi - Perbaiki Tinjauan Umum Bab II B dan C - Perbaiki Kesalahan Penulisan	
3	12-10-2019	- Perbaiki BAB III A masukan pendapat para ahli - Perbaiki Bab III B sesuaikan penarikan kesimpulan secara induktif	
4	18-10-2018	ACC Pembimbing dan dapat dilanjutkan Untuk sidang Konfrehensif	

Pekanbaru, 18 Oktober 2019

Mengetahui

A.n Dekan

Dr. Sarizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A

Wakil Dekan I Bidang Akademik



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANMIGRASI
KABUPATEN SIAK DALAM MENINGKATKAN STANDAR
KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA
TAHUN 2018**

TENGGU SAID SAFWAN

NPM : 161010039

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H

Mengetahui

Dekan,



Dr. Admiral, S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik:

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0254/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk

Nama	: Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H.
NIP/NPK	: 00 12 02 306
Pangkat/Jabatan	: Penata /III/c
Jabatan Fungsional	: Lektor
Sebagai	: Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama	: TENGKU SAID SAFWAN
NPM	: 16 101 0039
Jurusan/program studi	: Ilmu Hukum /Hukum Administrasi Negara
Judul skripsi	: PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KEBUPATEN SIAK DALM MENINGKATKAN STANDAR KOMPETENSI KERJA NASIONAL INDONESIA TAHUN 2018.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 17 September 2019

Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 011/KPTS/FH-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Tengku Said Safwan
N.P.M.	:	161010039
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Peran Dinas tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Tahun 2018

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Monika Melina, S.H., M.H	:	Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 10 Maret 2020
Dekan,



Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
 Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
 Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPRESIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 011 /KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 10 Maret 2020**, pada hari ini **Kamis tanggal 12 Maret 2020** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Tengku Said Safwan
 N P M : 161010039
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Peran Dinas tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Tahun 2018
 Tanggal Ujian : 12 Maret 2020
 Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK :
 Predikat Kelulusan :

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H

1.

2. Asri Muhammad Saleh, S.H., M.Hum

2.

3. Dr. Aryo Akbar, S.H., M.H

3.

Notulen

4. Faishal Taufiqurrahman, S.H., M.H

4.



Pekanbaru, 12 Maret 2020
 Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admital S.H., M.H
 NIKI 080102332

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Pelatihan kerja berbasis kompetensi erat kaitanya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Hal ini dapat diketahui dari tujuan yang ingin dicapai, yaitu masyarakat yang mempunyai kualitas hidup yang baik serta mampu bersaing didalam dunia kerja. Salah satu sektor pembangunan yang paling strategis yang menjadi fokus pemerintah, khususnya pemerintah kabupaten siak melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah pembangunan Sumber Daya Manusia. Dengan cara memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi, hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan calon tenaga kerja kabupaten siak agar dapat memenuhi kualifikasi dan memiliki keahlian serta keterampilan dalam bekerja.

Adapun yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut, Bagaimana upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia di bidang pelatihan kerja tahun 2018 kemudian Apakah anggaran di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mencukupi dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia dibidang pelatihan kerja tahun 2018

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian sosiologis yakni dengan cara melakukan survey dengan cara turun langsung kelapangan yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu di kabupaten siak.

Berdasarkan hasil penelitian penulis upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia di bidang pelatihan kerja tahun 2018 adalah mensosialisakan pelatihan kerja berbasis kompetensi ke kecamatan-kecamatan yang ada dikabupaten siak. Dan melakukan seleksi-seleksi secara ketat kepada calon peseta pelatihan kerja berbasis kompeensi, baik itu secara seleksi tertulis maupun seleksi wawancara. anggaran yang diberikan pemerintah kabupaten siak yang diambil dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) untuk pelatihan kerja berbasis kompetensi belum maksimal ini dibuktikan dengan hanya Cuma dua kategori pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak pada tahun 2018 yaitu pelatihan sepeda motor dan pelatihan komputer dengan jumlah peseta hanya 32 orang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran ALLAH SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, berkat karunia-nya penulis masih diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kopetensi Kerja Nasional indonesia Tahun 2018” untuk diajukan guna melengkapi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar tingkat sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan sehingga dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari penulisan ataupun dari materi penulisan. Oleh karena itu dengan besar hati penulis meminta maaf atas ketidak sempurnaan skripsi yang penulis buat.

Kemudian pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada ayah saya Tengku Abdul Rahman dan kepada ibu saya Tengku Maryani dan adek saya yang saya sayangi Tengku Syarifah Aisyah yang telah memberi kasih sayang dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini telah melibatkan berbagai macam pihak, maka selayaknya di dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan

ribuan rasa terimakasih dengan tulus dan ihklas kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini. Pihak-pihak yang dimaksud adalah :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi.S.H, M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H, M.H. selaku dekan fakultas hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H, M.H. selaku ketua Departemen Hukum Adminisrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau dan selaku dosen pembimbing penulis, yang serta telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, dan pembahasan dalam penelitian ini.
4. Terima kasih juga kepada bapak Abdul Hadi Anshary, S.H, M.H. selaku penasehat akademik penulis, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan kritikan selama masa studi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Kepada seluruh Staff TU Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

7. Kepada teman-teman seperjuangan muhammad rais, riza gustiawan, tri haryani, nur hidayah yang telah mensupport penulis dalam menulis skripsi ini.
8. Keluarga dan saudara-saudara penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai, yang telah memberikan dukungan dan dorongan serta bantuan baik materil maupun moril kepada penulis.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan ini. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru september 2019

Penulis

Tengku Said Safwan

161010039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	vii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka.....	8
E. Konsep Operasional	14
F. Metode Penelitian.....	14
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Gambaran Umum Kabupaten Siak.....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Keadaan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Siak	27
C. Tinjauan Umum Tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2006 Sistem Pelatihan Kerja Nasional.....	29
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Di Bidang Pelatihan Kerja Tahun 2018.....	46

B. Apakah Anggaran Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Mencukupi Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Dibidang Pelatihan Kerja Tahun 2018.....	71
--	----

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	77
--------------------	----

B. Saran	78
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	79
----------------------------	-----------

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor suatu komponen yang sangat penting dan tidak terlepas dari organisasi, baik secara institusi maupun lembaga pemerintahan, sumber daya manusia adalah penentu sukses atau tidaknya sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki keahlian dalam bidangnya masing – masing, tentunya keahlian tersebut telah memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah yaitu sesuai SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)

Pada belakangan ini perusahaan atau organisasi memandang pekerja terampil bukan sebagai sumber daya manusia belaka, akan tetapi lebih dari itu, yaitu seorang pekerja terampil yang berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)

Di sebuah perusahaan atau organisasi, pekerja terampil bukan hanya sebuah aset saja, akan tetapi sebuah sumber daya manusia yang sangat menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi,

Pekerja terampil berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia) adalah pekerja yang terampil dibidangnya yang mempunyai pengalaman kerja, dan telah terstandarisasi oleh SKKNI (standar kompetensi kerja nasional

indonesia). Sehingga pekerja terampil tersebut kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Pengertian dari sumber daya manusia yang sebenarnya adalah, seseorang atau kelompok yang memiliki keahlian dibidang masing-masing yang dapat diperdayakan tenaga atau keahliannya dalam mengembangkan kemampuan dirinya, untuk mendapatkan keterampilan serta keahlian yang nantinya akan menjadi modal ilmu bagi mereka. (Greer, 1995)

Untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia kita, di butuhkanlah pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill maupun soft skill para pekerja, demi menghadapi dunia persaingan kerja yang ketat saat ini. Pengembangan sumber daya manusia bisa melalui tiga proses peningkatan potensi tenaga kerja biasa menjadi tenaga kerja yang handal di berbagai bidang ahli dan bisa produktif.

Pengembangan sumber daya manusia dapat di lihat dari tiga hal yaitu:

1. Pendidikan formal
2. Pelatihan kemahiran kerja
3. Pembangunan

Pendidikan formal lebih mengedepankan kepribadian, sikap mental, bakat. Sedangkan pelatihan kerja lebih fokus kepada profesionalisme sesuai mengikuti kemajuan teknologi.

Fungsi dari pelatihan kerja adalah :

1. Pertama, pelatihan kerja adalah sebuah pelengkap terhadap pendidikan formal.
2. Kedua, tidak semua keterampilan kerja didapatkan dari pendidikan formal, sehingga dibutuhkanlah pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kualitas dari pekerja tersebut. (Soelaiman, 1993, hal. 23)

Negara sebagai lembaga tertinggi menjamin kesejahteraan rakyatnya, terutama dibidang hak mendapat pekerjaan yang layak, yang dimana peran negara sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang bermutu, maka dari hal itulah negara hadir untuk meningkatkan kualitas keterampilan atau keahlian dari pekerja, tenaga ahli dan sebagainya, dengan cara memberi pelatihan kerja, yang berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia). (Suryandono, 2017, hal. 61)

Didalam undang-undang ketenaga kerjaan nomor 13 tahun 2003, mengatakan bahwa “setiap pelatihan kerja harus menggunakan kompetensi dan berbasis kepada keahlian yang dibutuhkan oleh dunia industri”. Undang-undang ketenaga kerjaan tersebut dipertegas, melalui peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 yang membahas pelatihan kerja nasional, “bahawa pelatihan kemahiran kerja harus mengacu kepada SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia) dengan pelatihan kerja berbasis kompetensi”.

Pelatihan kerja diselenggarakan dengan metode yang mudah dipahami oleh para peserta pelatihan kerja, hal ini dimaksudkan untuk mengejar efisiensi untuk mencapai standar kompetensi kerja.

Pelatihan kerja harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memenuhi standar sarana dan prasarana pelatihan kerja. yang bertujuan, meningkatkan kualitas dan kuantitas dari peserta pelatihan kerja. (Harmawan, 2010, hal. 83-84)

Menurut hasibuan pelatihan (*training*) bermangfat untuk memperbaiki keterampilan dan tehnik kerja tertentu untuk meningkatkan keahlian keterampilan dari pekerja tersebut.

Menurut sekaran dampak dari pelatihan kerja adalah :

1. “Meningkatkan moral pekerja, pelatihan kerja sangat membantu pekerja, atau perusahaan untuk mendapatkan kepuasan didalam bekerja, semakin terampil suatu pekerja semakin menguntungkan perusahaan yang memakai pekerja tersebut.”
2. “Peningkatan produktifitas, pelatihan kerja meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja” (Indriyani, 2015, hal. 42)

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Siak ikut berperan aktif dalam mengembangkan dan meningkatkan pekerja terampil yang berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia) guna meyiapkan pekerja terampil dan mampu bersaing di dunia pekerjaan.

Namun demikian dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Siak, banyak melihat kendala-kendala yang menyebabkan kualitas dari pekerja menurun, ini disebabkan diantaranya, pemangfaatan sumber daya manusia belum optimal, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, dan banyaknya pekerja yang tidak berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)

Disinilah peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Siak dalam memberi pelatihan kerja yang diatur oleh undang-undang nomor 13 tahun 2003, tertuang pada pasal 9 yang berbunyi,” pelatihan kerja dilaksanakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan”

Disini peran dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia di bidang pelatihan kerja adalah memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh masyarakat, dimana pelatihan ini akan memberikan mangfaat kepada masyarakat, dan peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah meyeleksi para peserta pelatihan kerja secara ketat, baik tertulis maupun wawancara, serta mensosialisasikan ke kecamatan-kecamatan, baik secara tertulis maupun melalui media sosial, memberi tahukan kepada masyarakat bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak memberikan pelatihan-pelatihan kerja berbasis kompetensi tiap tahunnya kepada masyarakat dan dengan biaya yang gratis.

Selain itu peran dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah meyediakan sarana dan prasarana yang layak, menyiapkan instruktur yang

terlatih, menyiapkan semua kebutuhan yang menunjang pelatihan kerja berbasis kompetensi seperti uang saku peserta, biaya pengadaan alat pelatihan serta konsumsi para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi selama mengikuti training.

Di penelitian inilah penulis ingin mendalami lebih dalam upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia) tahun 2018, khususnya dibidang pelatihan kerja.

Penulis juga ingin melihat apakah anggaran di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mencukupi untuk meningkatkan pelatihan kerja yang berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik dan tertantang untuk mendalami bagaimana upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia) dibidang pelatihan kerja tahun 2018

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis paparkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul; **”Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Tahun 2018”**

B. Rumusan Masalah:

1. Bagaimana upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia di bidang pelatihan kerja tahun 2018 ?
2. Apakah anggaran di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mencukupi dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia dibidang pelatihan kerja tahun 2018 ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian:

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan dinas tenaga kerja dan trasmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional di bidang pelatihan kerja.
- b. Untuk mengetahui apakah anggaran di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mencukupi dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional dibidang pelatihan kerja.

2. Manfaat Penelitian:

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. manfaat teoritis

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis mengenai hukum administrasi negara khususnya pada peningkatan standar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)
2. Untuk tambahan referensi kepustakaan universitas islam riau, dan menjadi acuan seluruh pembaca, serta peneliti lainnya.

b.mangfaat praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap peningkatan standar kompetensi kerja nasional di bidang pelatihan kerja.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penulis mengenai peningkatan standar kompetensi kerja nasional indonesia dibidang pelatihan kerja.

D. Tinjauan Pustaka

1. hak warga negara untuk hidup layak ditinjau dari undang-undang dasar 1945

Hak adalah kuasa yang didapat atau hal yang berhak didapatkan seseorang yang dimana hak tersebut menjamin seseorang untuk mendapatkan apa yang seharusnya orang itu dapatkan.

Sebagai wujud peran negara dalam melindungi warga negaranya, negara memberikan hak-hak yang nendasar untuk melindungi warga negaranya dan bertujuan untuk memenuhi hak-hak yang wajib didapat oleh warga negaranya agar adanya sinergi warga negara dengan negaranya.

Konstitusi pada dasarnya disusun dan dibuat guna dengan maksud mencegah negara semena-mena kepada warga negaranya, maka dari hal itulah konstitusi melalui undang-undang dasar 1945 pasal 28 melindungi hak-hak dari warga negaranya.

Undang-undang dasar 1945 telah menjamin semua hak rakyatnya, undang-undang dasar 1945 juga menjunjung tinggi hak asasi manusia, ini dibuktikan dengan adanya pasal 28 undang-undang dasar 1945 yang mengatur hak negara untuk menjunjung tinggi hak asasinya.

secara detailnya undang-undang dasar 1954 mengatur hak warga negaranya sebagai berikut :

- a. Hak kemerdekaan berkumpul dan berserikat, mengeluarkan pendapat baik secara tertulis maupun secara lisan (pasal28)
- b. Setiap warga negara berhak untuk mempertahankan hidupnya serta berhak untuk hidup dan sertiap anak berhak untuk berkembang dan berhak untuk mendapatkan perlindungan dari diskriminasi dan kekerasan (pasal 28A)
- c. Setiap warga negara berhak berhak mengembangkan diri, berhak mendapatkan pendidikan yang layak dan serta berhak meningkatkan kualitas hidupnya demi kesejahteraan bersama. (pasal 28C)
- d. Setiap warga negara berhak atas kepastian perlindungan dan jaminan kepastian hukum, serta mendapat perlakuan hukum yang sama, serta berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan imbalan. (pasal 28D)

- e. Setiap warga negara berhak memeluk agama yang mereka anut dan beribadat menurut kepercayaan masing-masing serta berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran, berhak memilih kewarganegaraan. (pasal 28E)
- f. Dan lain-lain.

Dari uraian diatas negara sangat melindungi hak-hak warga negaranya melalui undang-undang dasar 1945 pasal 28. Hal tersebutlah yang menjadi jaminan rakyat indonesia untuk mendapatkan hak-hak mereka yang telah dijamin oleh konstitusi.

Unsur penting dari undang-undang dasar 1945 adalah menegakkan demokrasi secara demokratis dalam perlindungan kepada warga negaranya dalam bentuk hak-hak yang wajib didapatkan oleh setiap warga negara. Negara wajib melindungi dan mengayomi setiap warga negaranya guna memenuhi amanat idiologi bangsa yaitu sila kelima “keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia”

Dari kesimpulan diatas jelas bahwa setiap warga negara dilindungi hak-haknya oleh konstitusi dan dijamin perlindunganya dengan pemenuhan hak-hak tersebut oleh legara melalui undang-undang dasar 1945 pasal 28.

2. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah sebuah kegiatan untuk memperbaiki mutu dari pekerja, demi meningkatkan profesionalisme, keterampilan dan keahlian dalam menjalankan proses oprasional perusahaan maupun organisasi. pelatihan bisa diselenggarakan oleh perusahaan maupun lembaga negara seperti dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten siak.

Secara garis besar karyawan atau pekerja yang sudah mengikuti pelatihan kerja, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, ini dikarenakan profesionalisme mereka yang meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan perusahaan atau lembaga negara yang bersangkutan.

Istilah pelatihan dan pengembangan (*training and develomen*) menjadi dua sisi yang sangat mustahil untuk dipisahkan namun mempunyai perbedaan, meningkatkan kemampuan karyawan dalam rentang waktu yang relatif pendek, sedangkan pengembangan meningkatkan kemampuan karyawan dalam jangka waktu yang lebih panjang. (M.Kadarisman, 2013, hal. 10)

Didalam ‘‘undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 12 ayat (3) UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja, buruh mempunyai kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang dan keahliannya.’’

Tabel I.1

Pelatihan Dan Pengembangan

	PELATIHAN	PENGEMBANGAN
FOKUS	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan saat ini dan yang akan datang
RUANG LINGKUP	Karyawan individu	Kelompok kerja atau organisasi
KERANGKA WAKTU	Segera/jangka pendek	Jangka panjang

SASARAN	Memperbaiki kekurangan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja dimasa yang akan datang
AKTIVITAS	Menunjukkan	Pembelajaran

Dari tabel diatas penulis melihat ada beberapa kesamaan seperti pelatihan meningkatkan skill pekerja saat ini dan pengembangan lebih mempersiapkan untuk pengembangan dimasa yang akan datang.

3. Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Berikut manfaat pelatihan dan pengembangan SDM yang dikemukakan oleh sondang p.siagian dalam kaswan sebagai berikut: (Kaswan, 2010, hal. 99)

- a. Meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Semakin besar kemampuan skill dalam bekerja.
- c. Megurangi ketakutan terhadap tantangan-tantangan baru didunia kerja.
- d. Mengurangi stress karyawan,yang diakibatkan oleh ketidak mampuan dalam menyelesaikan masalah.
- e. Mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas bekerja mereka dengan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

4. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Tujuan utama pelatihan dan pengembangan dikelompokkan menjadi (4) empat bidang yaitu: (Meldona, 2009, hal. 234).

- a. Memperbaiki kualitas skill pekerja, pegawai.
- b. Meningkatkan kemampuan karyawan dibidang teknologi.
- c. Mempersiapkan diri untuk bisa dipromosikan keahliannya.
- d. Memenuhi kriteria pekerja yang terampil untuk ditempatkan di perusahaan.

5. Jenis-Jenis Pelatihan:

Menurut sifat-sifatnya pelatihan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu: (Sastrohardwiry, 2002, hal. 200)

- a. Pelatihan keahlian, pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para peserta pelatihan kerja.
- b. Pelatihan kejujuran, dimana para peserta pelatihan, dilatih untuk menjadi pekerja yang jujur dan peserta juga dilatih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut sasarnya pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis: (sastrohardwiry, 2002, hal. 202)

- a. Pelatihan prajabatan (*presevice training*).

Diberikan kepada tenaga kerja baru, tujuannya agar tenaga kerja baru tersebut bisa terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya.

b. Pelatihan dalam jabatan (*inservice training*)

Diberikan kepada pekerja, yang sudah mendapatkan pekerjaan guna meningkatkan keahlian, keterampilan dan profesionalisme para pekerja guna menunjang atau memenuhi kriteria pekerja terampil.

E. Konsep Oprasional

Guna menghindari kesalahan dalam penafsiran lebih lanjut maka penulis akan mengoprasionalkan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian yang mengacu pada SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia)

Pelatihan kerja, adalah proses pengembangan diri baik secara individu maupun kelompok, berbasis kegiatan pelatihan, guna meningkatkan skill maupun profesionalisme bekerja. (Rolf P. Lynton, 1998, hal. 65)

SKKNI adalah sebuah standar yang diberikan oleh pemerintah yang mencakup aspek-aspek seperti pelatihan keterampilan, pengetahuan, sesuai jabatan dan syarat-syarat yang harus dipenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

F. Metode Penelitian

Metodelogi penelitian hukum artinya penelitian hukum yang terkonsep dan tersusun secara sistematis. (kadir, 2004, hal. 57) untuk menghasilkan penelitian

yang baik dan berkualitas yang sesuai standart keilmuan, maka penulis menggunakan sebuah metode untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan ke dalam penelitian *observational research* dengan cara survei. Soerjono Soekanto menggunakan istilah ini dengan penelitian hukum sosiologis atau empiris. (Syafrialdi, 2014, hal. 35) yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara turun langsung kelokasi peneliti, untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penulisan ini.

Penelitian ini dilihat dari sifat penelitiannya, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat *deskriptif*, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas tentang, peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia tahun 2018.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di kabupaten Siak dan di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Siak.

3. Populasi dan sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak di teliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah di tentukan sebelumnya. (waluyo, 2002, hal. 22)

Adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian penulis ini adalah sebagai berikut:

- a. Kepala bidang pelatihan, di dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten siak
- b. Peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan keterampilan kerja sebanyak 20 orang.

Penulis menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara sensus, hal ini dilakukan kerana mengingat subjek penelitian yang penulis teliti ini tidak banyak.

Tabel I.2

Populasi dan Sampel

NO	Responden	Jumlah populasi	sampel	Presentase (%)
1.	Kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak	1	1	100

2.	Peserta pelatihan kerja 20 orang	20	20	100
----	-------------------------------------	----	----	-----

Sumber: *data olahan lapangan 2019*

4. Data dan sumber data

a. Data primer

Adapun alat pengumpul data yang penulis gunakan adalah dengan memakai wawancara yaitu berdialog dengan responden yang telah penulis tentukan dan kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dan disusun secara sistematis yang kemudian diserahkan kepada responden untuk di isi yang hasilnya dapat diolah dalam mencari jawaban dari permasalahan yang penulis angkat.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu, data yang penulis peroleh dari literatur dan dipergunakan untuk data pendukung, tentang teori-teori hukum yang berhubungan dengan penelitian penulis. Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian yang turun langsung lapangan . (soerjono soekanto, 2003, hal. 33)

c. Data tersier

diperoleh dari kamus hukum atau ensiklopedia yang berkaitan dengan pokok masalah yang penulis teliti.

5. Alat Pengumpul Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab secara langsung penulis lakukan dengan para responden guna mendapatkan informasi dan penejlsan berkenaan dengan permasalahan yang penulis teliti, berdasarkan pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dengan kepala bidang prlatihan di dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten siak.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah berupa pegumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperoleh oleh peneliti, hal ini dilakukan dengan meyebarkan angket kepada peserta pelatihan sebanyak 20 orang.

6. Analisis data

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun sekunder, kemudian data tersebut dikelompokan berdasarkan jenisnya dari kedua masalah pokok yang penulis teliti dan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuisioner, disajikan dalam bentuk uraian kalimat. data yang telah dianalisa, dan di inprementasikan dengan berpedoman kepada teori-teori yang ada serta peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Metode penarikan kesimpulan

Dari hasil uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode *induktif* artinya dalam mengambil data dari responden dan wawancara pada penelitian ini penulis mencoba menggambarkan secara umum bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dibidang pelatihan kerja tahun 2018 serta apakah anggaran Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak mencukupi dalam meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dibidang pelatihan kerja tahun 2018.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A . Gambaran Umum Kabupaten Siak

1. Sejarah Singkat Kabupaten Siak

Siak Sri Indrapura berdiri pada tahun 1723 M, oleh seorang raja yang mempunyai gelar Sultan Abdul Jalil Rahmat Syah yaitu putra dari seorang raja dari johor (Sultan Mahmud Syah) mempunyai seorang istri yang bernama Encik Pong. Dengan pusat kerjaan siak yang berada di Buatan. Menurut sejarah nama siak berasal dari sebuah nama tumbuh yang banyak terdapat di daerah tersebut. Sebelum kerajaan siak berdiri, kekuasaan kerajaan siak berada dibawah kekuasaan johor. Yang mengawasi dan memerintah kerjaan siak adalah yang diangkat dan ditunjuk langsung oleh sultan johor. Namum pada masa itu kerjaan siak tidak ada pemeritahan selama 100 tahun. Daerah kerajaan siak ini hanya diawasi oleh syahbandar-syahbandar (pelabuhan kapal) untuk diawasi kerjaan Siak dan memungut hasil yang berupa cukai cukai atau pajak – pajak terhadap kapal – kapal baik yang berhenti maupun kapal yang lewat disungai jantan. (Mustofa, 1991, hal. 26)

Pada tahun awal 1699 sultan kerjaan Johor yang bergelar Sultan Mmahmud Syah II mangakat dibunuh oleh Mangat Sri Rama, Encik Pong pada saat itu yang lagi hamil besar dilarikan ke Singapura, setelah itu dilarikan ke Jambi. Pada perjalanan itualah lahir Raja Kecik lahir, dan raja kecil dibesarkan di kerajaan pagaruyang minangkabau. Pada saat itu pimpinan kerjaaan Johor di pimpin oleh

seorang datuk yang bernama Datuk Bendaharra tun Habib yang mempunyai gelar kebangsawanan yaitu Sultan Abdul Jalil Riayat Syah. Setelah raja kecil menjadi dewasa pada tahun 1717 ,pada tahun itulah raja kecil berhasil merebut tahta kerajaan johor. (widana, 2018)

Tetapi pada tahun 1722 kerajaan Johor yang semula dikuasai oleh Raja Kecil, direbut kembali oleh Tengku Sulaiman, ipar dari Raja kecil yang adalah salah satu putra dari Sultan Abdul Jalil Riayat Syah, dalam merebut kerajaannya ini, Tengku Sulaiman ini, dibantu oleh bangsawan-bangsawan Bugis. Terjadilah perang saudara antara Tengku Sulaiman dan Raja Kecil yang banyak mengakibatkan kerugian sangat besar, maka kedua belah pihak, akhirnya memutuskan mengundurkan diri.

Pihak johor mengundurkan diri ke pahang, dan raja kecil mengundurkan diri ke Bintan dan seterusnya, raja kecil mendirikan kerajaan baru pinggir sungai jantan, demikianlah awal mula berdirinya kerajaan Siak di Buatan, pada saat itu pemerintahan kerajaan siak berpindah-pindah, pindah ke senapelan pekanbaru, kembali ke buatan, pindah lagi ke Mempura, pada masa pemerintahan sultan Ismail dengan sultan Assydis Sysrif Ismail Jalil Jalaludin (1827- 1864) pada tahun itu pusat kerajaan, berada di Siak Sri Indrapura, dan menetap disana sampai pemerintahan kerajaan Siak berahir. Pada masa sultan ke 11 yaitu sultan Assayaidis Syarief Hasyim Abdul Jalil Syarifudin yang memerintah pada masa (1889-1908) . pada pemerintahan itulah dibangun sebuah istana yang megah , berlokasi di tengah kota siak sri indrapura, istana ini diberi nama Asseraiyah Hasymiah yang dibangun berkisar pada tahun 1889. Pada masa itulah

perekonomian siak sri indrapura berkembang sangat pesat, terutama dibidang ekonomi. (iyus, 2006)

Dan pada masa itu pula Sultan Syarief Hasyim Abdul Jalil Syarifudin berkesempatan berkunjung ke eropa yaitu belanda dan jerman. Setelah mangkat beliau digantikan oleh putranya sultan syarif kasim yang pada masa itu masih bersekolah di batavia dan pada tahun 1915 beliau diangkat sebagai sultan siak ke-12 bergelar assayadis Syarif Kasim Abdul Jalil Syaifudin, yang masyarakat biasa memanggilnya Sultan Syarif Kasim Tsaini (Sultan Syarif Kasim II) pada tahun 1954 pada saat itu juga bersamaan dengan proklamirnya kemerdekaan indonesia, sultanpun mengibarkan bendera merah putih di didepan istana siak, dan tak lama kemudia sultan berangkat kejava untuk menemui bung karno dan menyatakan bahwa kerajaan siak siap bergabung dengan pemerintah republik indonesia, sultanpun menyerahkan beberapa barang berharga kerajaan sebagai bukti bahwa kerajaan siak tunduk dan taat kepada republik indonesia yang sudah merdeka, kerajaan siakpun telah bergabung kedalam republik indonesia. (dewi, 2001, hal. 25)

Pada tahun 1960 raja sultan syarif kasim kembali kesiak dan sultan syarif kasim meninggal di rumbai pada tahun 1968. Sultan tidak meninggalkan keturunan baik dari permainsuri, maupun dari istri-istrinya yang lain. Pada tahun 1997 sultan syarif kasim mendapat gelar pahlawan nasional pada pemerintahan B.J Habibi.

1. Geografis

secara geografis kabupaten siak terletak pada kordinat 10 16' 30" – 00 20' 49" lintang selatan dan 100 54' 21" 102 10' 59" bujur timur. Secara fisik kabupaten siak memiliki kawasan pesisir pantai yang berhampiran dengan negara tetangga segitiga pertumbuhan yang terdiri dari negara Malasyia-Indonesia Dan Singapura.

2. Keadaan Penduduk

penduduk adalah sumber daya manusia yang berada didalam suatu wilayah, penduduk juga sangat berperan aktif dalam penembangan keberhasilan pembangunan. Penduduk diwilayah kabupanten siak mengalami perkembangan yang sangat pesat setiap tahunnya, seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat yang berada di kabupaten siak, yang sangat berdampak terhadap pembangunan dikota siak itu sendiri.

Dari statistik kependudukan kabupaten siak, penduduk kabupaten siak berjumlah 465.414 jiwa pada tahun 2018. Tingginya pertumbuhan penduduk dikabupaten siak ini tidak terlepas dari berbagai faktor, seperti banyaknya pencari kerja yang merantau ke siak yang berasal dari sumatra barat, bekerja berbagai industri seperti perkebunan kelapa sawit dan pedagang.

3. Visi Dan Misi Kabupaten Siak

Visi misi jangka panjang kabupaten siak dua puluh tahun kedepan telah direncanakan dan disepakati dengan ditetapkanya rencana pembangunan jangka

panjang kabupaten siak tahun 2005 – 2025, visi misi ini hanya didapat dengan cara bertahap melalui beberapa visi misi terlebih dahulu seperti: yakni visi dan misi jangka menengah lima tahun awal, visi dan misi lima tahun awal ini, mencerminkan prioritas awalnya adalah pembangunan kabupaten siak, visi dan misi ini dirumuskan dengan informasi teknis yang pemerintah kabupaten siak dapatkan di lapangan, dan prediksi pemerintah terhadap perkembangan kabupaten siak di masa yang akan datang. (siak, 23)

b. VISI KABUPATEN SIAK

Sesuai dengan yang tertulis dalam rencana pembangunan kabupaten siak jangka panjang tahun 2005 – 2025 adalah “ *pusat budaya melayu di riau didukung oleh agroindustri, argobisnis dan pariwisata yang maju dalam lingkungan masyarakat yang sejahtera dan agamis pada tahun 2025*”.

Untuk mengwujudkan visi jangka panjang kabupaten siak tersebut, dari pemerintah kabupaten siak telah menetapkan visi jangka menengah 2006 – 2011 yaitu : *terwujudnya kesejahteraan masyarakat siak yang lebih merata dan terbentuknya sebuah landasan yang kuat demi terwujudnya pusat kebudayaan melayu di riau yang didukung oleh agroindustri, argibisnis dan pariwisata yang maju.*

Visi jangka menengah lima tahunan kabupaten siak, dilandasi oleh analisis dari kondisi umum kabupaten siak itu sendiri, ini dilihat dari lima tahun terakhir kondisi kabupaten siak dan prediksi-prediksi umum kabupaten siak kedepannya sebagai berikut : (ferdian, 2019)

1. Adanya tekanan yang meningkat terhadap pertumbuhan ekonomi kabupaten siak akibat pertumbuhan ekonomi yang meningkat dengan cepat, ini mendorong pemerintah kabupaten siak, meningkatkan lapangan pekerjaan yang layak, guna meningkatkan pertumbuhan perekonomian kabupaten siak yang lebih baik.
2. Adanya berbagai permasalahan demografi kabupaten siak pada saat ini , yaitu tidak meratanya kepadatan penduduk kabupaten siak, tidak meratanya kesejahteraan masyarakat kabupaten siak, jumlah angkatan kerja, dan jumlah para pencari kerja yang meningkat sangat pesat dari tahun ketahun, dalam hal ini diharapkan misi – misi di canangkan pemerintah kabupaten siak dapat mengatasi atau mengurangi dampak negatif dari pembangunan dan kesejahteraan yang tidak merata di kabupaten siak.
3. Nilai dan norma budaya melayu sangat melekat erat dimasyarakat kabupaten siak, maka dari itu pemerintah kabupaten siak, memandang hendaknya pembangunan ekonomi sejalan dengan pengembangan lapangan pekerjaan di kabupaten siak.
4. Adanya kondisi pemerintah kabupaten siak yang pada saat ini semakin di tuntutan dalam meningkatkan segi kualitas pelayanan pemerintahnya seperti : keandalan pelayanan, kualitas pelayanan dan rasa perhatian dalam melayani masyarakat, pemerintah kabupaten siak memeprediksi dimasa depan tuntutan kinerja pemerintahan dalam bidang pelayanan semakin tinggi.

5. Adanya peningkatan yang sangat signifikan pada jumlah penduduk yang bekerja di sektor tersier, walaupun dari sektor tersier ini kontribusinya terhadap PDRB masih sangat kecil, kontribusi ini dengan jumlah pekerja yang banyak, mengindikasikan hasil dari masing – masing pekerja sangat kecil, ini membuktikan perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas dari pekerja di kabupaten siak, sehingga bisa meningkatkan kontribusi terhadap peningkatan PDRB kabupaten siak.

c. MISI KABUPATEN SIAK

Sesuai dengan rencana rencana pembangunan kedepan jangka panjang kabupaten siak, maka dari hal itulah pemerintah kabupaten siak menetapkan misi dari kabupaten siak kedepannya sebagai berikut : (riau, 2019)

1. Memberdayakan masyarakat, meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia, untuk menunjang kekuatan ekonomi kabupaten siak, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pekerja di kabupaten siak yang bertumpu pada agroindustri, agribisnis dan pariwisata
2. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang profesional yang menguasai teknologi dan ilmu pengetahuan dan berjiwa kewirausahaan dengan berlandaskan ketakwaan, keimanan dan hal-hal budaya melayu.
3. *Meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana daerah yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia, demi*

kesejahteraan masyarakat dan peningkatan ekonomi masyarakat kabupaten siak.

B . Tinjauan Umum Tentang Keadaan Ketenagakerjaan Di Kabupaten siak

a. angkatan kerja di kabupaten siak

angkatan kerja sangat berperan sekali dalam menggerakkan roda perekonomian serta roda pembangunan, baik itu pusat maupun daerah, angkatan kerja adalah orang yang sedang bekerja atau sedang mencari kerja, dalam artian mereka masih bisa produktif dan mampu untuk bekerja.

Kabupaten siak yang memiliki luas wilayah 8.556,09 km² dengan jumlah penduduk pada tahun 2018 sebesar 477.670 jiwa, dengan wilayah sebesar itu angkatan kerja kabupaten siak lebih banyak disektor pertanian, seperti pertanian kelapa sawit, pertanian karet, pertanian kopra (kelapa).

(TPAK) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Siak pada tahun 2018 sebesar 60,6 % Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Kabupaten Siak dari tahun ketahun akan semakin meningkat, seiring berkembangnya ekonomi dan keterbukaan lapangan pekerjaan yang ada di kabupaten siak.

Dari (TPAK) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja kabupaten siak saat ini separuh penduduk siak masuk kedalam angkatan kerja, (TKPA) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja laki-laki di kabupaten siak jauh lebih besar dari perempuan yaitu 83,4% sedangkan (TKPA) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan berjumlah 35,76%.

Angkatan kerja dikabupaten siak banyak bekerja diberbagai sektor seperti:

1. Sektor pertanian 36,4%
2. Sektor jasa 18,4 %
3. Sektor manufaktur 9,9 %
4. Sektor perdagangan 17,2 %

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa angkatan kerja yang mendominasi di Kabupaten Siak adalah berasal dari sektor pertanian sebesar 36,4% , seperti yang kita ketahui bersama, kabupaten siak memiliki wilayah perkebunan yang luas, baik itu perkebunan milik pribadi maupun milik perusahaan-perusahaan.

Di Kabupaten Siak banyak perusahaan-perusahaan yang berinvestasi dibidang perkebunan terutama dibidang pertanian kelapa sawit, hal inilah yang dimanfaatkan pemerintah kabupaten siak untuk meningkatkan angkatan kerja kabupaten siak dan membantu program-program pemerintah kabupaten siak yaitu mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Siak.

Pemerintah kabupaten siak juga menaruh harapan besar dengan adanya perusahaan-perusahaan yang berinvestasi di bidang pertanian, khususnya pertanian kelapa sawit, disini pemerintah berharap dengan adanya perusahaan-perusahaan yang berinvestasi dibidang pertanian kelapa sawit, mampu mengurangi pengangguran yang ada di Kabupaten Siak.

Meski di Kabupaten siak pertumbuhan dibidang sektor pertanian tidak cukup besar setiap tahunnya, namun pada kenyataanya sektor pertanian inilah yang mampu meyerap tenaga kerja paling besar di kabupaten siak, dibanding

sektor-sektor lainnya, hal ini disebabkan karena sektor ini tidak mesyaratkan persyaratan-persyaratan tertentu kepada masyarakat, seperti syarat jenjang pendidikan, seperti kita ketahui bersama tingkat pendidikan di kabupaten siak yang masih rendah, rentang umur 40 sampai 65 tahun penduduk rata-rata hanya tamatan sekolah dasar.

Pemerintah kabupaten siak berharap (TPAK) tingkat partisipasi angkatan kerja bisa meningkat setiap tahunnya, hal ini sangat dipandang perlu, sebab jika (TPAK) tingkat partisipasi angkatan kerja meningkat, banyaknya lapangan pekerjaan di Kabupaten Siak akan mengurangi angka pengangguran khususnya di kabupaten siak. Masyarakat diharapkan bisa mandiri dalam bekerja serta mampu bersaing di dunia angkatan kerja, agar nantinya mampu meningkatkan perekonomian mereka serta mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka.

C . Tinjauan Umum Tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2006 Sistem Pelatihan Kerja nasional

a. Pengertian Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

SKKNI adalah standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) yang memiliki fungsi untuk mestandarisasi suatu profrsi tertentu, sebagai contoh, seorang mekanik, anda akan memerlukan mekanikal pada sebuah sektor mekanik. Hai ini digunakan untuk mengetahui sampai dimana kemampuan seseorang dalam profesionalitasnya dalam bekerja di bidangnya.

Didalam standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) memiliki dua cara penyusunan, yaitu cara pertama adalah occupational skills standart (MOSS) dan satunya lagi adalah regional model competency standart (RMCS). Cara moss merupakan sebuah metode penyusunan yang mengambil dari jabatan, sedangkan RMCS adalah sebuah cara penyusunan dengan cara proses kerja atau usaha dan industri. (Susilo, 2018, hal. 25)

Dalam sebuah bahasa, standar kompetensi terdiri dari dua suku kata yaitu standar yang memiliki makna sebuah ukuran dan satunya lagi adalah kompetensi yang artinya mampu menguasai suatu hal yang mereka kerjakan. Pengertian dari Standar kompetensi kerja nasional indonesia yang sebenarnya adalah suatu rumusan skill maupun sebuah kemampuan dalam bekerja yang mencakup empat hal, yaitu sikap kerja, kemampuan kerja, keahlian dan keterampilan dalam bekerja, hal ini berguna untuk untuk memenuhi standar pekerja handal yang telah di tetapkan oleh undang – undang yang telah berlaku menurut kementrian tenaga kerja dan transmigrasi.

Jika seseorang mampu menguasai standar kompetensi yang telah diberikan, maka seseorang tersebut akan mampu : (budianto, 2016, hal. 65)

1. Mengetahui tugas apa yang iya akan kerjakan dan mampu menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu.
2. Bisa mengkondisikan keadaan bila mana pekerjaan yang dia kerjakan mengalami hal yang tidak diinginkan.

3. Dapat memecahkan suatu kondisi masalah yang dia alami dengan kemampuan yang telah dia miliki.
 4. Bisa mengkondisikan kemampuan kerja yang iya miliki di tempat kerja yang berbeda.
- b. Manfaat Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)
1. Sebagai sebuah panduan untuk membuat suatu struktur sebuah perusahaan, didalam sebuah perusahaan harus mempunyai sebuah struktur perusahaan, dari sistem pengurusan sampai kepada fasilitas yang ada di perusahaan tersebut, struktur perusahaan ini tidak bisa disusun secara sembarangan, inilah sebabnya pemerintah membuat SKKNI guna meningkatkan standar perusahaan yang ada di indonesia.
 2. Sebagai pelaksanaan (sertifikasi kompetensi) didalam dunia kerja, seseorang dituntut untuk mempunyai skill yang mumpuni dibidangnya, hal ini dibuktikan dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan oleh pemerintah dan pemberian sertifikasi kompetensi keseseorang yang dirasa mampu menguasai pekerjaan di bidangnya masing – masing. Jika seorang tersebut mempunyai sertifikasi kompetensi, maka orang tersebut akan mudah mendapat pekerjaan yang merekapahami.
 3. Sebagai konsep penyusunan SOP perusahaan. Standar operasional prosedur, adalah sebuah acuan yang dimiliki oleh setiap perusahaan, jika seseorang pekerja tersebut sudah memiliki sertifikai kompetensi, maka hal ini akan mempermudah perusahaan untuk membuat SOP yang berstandar SKKNI (standar kompetensi kerja nasional indonesia). Selain

mempermudah perusahaan dan amakan mempercepat tugas dari suatu pekerjaan, ini dikarenakan masing masing pekerja tau tugas mereka masing-masing.

c. Gambaran Umum Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut mangkunegara (2005, hal 113) kompetensi adalah faktorf dasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut stephen robbin (2008, hal 38) kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas masing-masing seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut gorden aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pemahaman (understanding)
3. Kemampuan (ability)
4. Nilai sikap (attitude value)

5. Serta minat (interest)

a. Pelatihan Kerja

pelatihan merupakan adalah terjemahan dari kata yaitu *training* yang artinya pelatihan, yang artinya memberi pelatihan-pelatihan yang mumpuni terhadap seseorang atau kelompok, guna meningkatkan standar kompetensi kerja orang tersebut. Pelatihan kerja sebagai sarana pendidikan yang hanya relatif singkat dengan menggunakan suatu metode pembelajar yang mudah dimengerti dan juga mudah dipelajari. (monday, 2008, hal. 210-211)

Pelatihan yang singkat diartikan sebagai pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dapat meningkatkan standar dari pekerja dan meningkatkan skill maupun soft skill dari para pekerja tersebut, yang akan berguna baik dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu yang panjang, kegunaan lain dari pelatihan kerja adalah memepermudah pekerja menyelesaikan masalah yang akan mereka temui dalam dunia kerja, pekerja akan lebih disiplin dalam bekerja.

Pengembangan dan pelatihan adalah upaya yang berkelanjutan didalam dunia kerja, yang kegunaan dari pengembangan dan pelatihan tersebut adalah meningkatkan skill, soft skil dan kompetensi dari para pekerja. Pelatihan memberikan pembelajaran baik itu keterampilan maupun pengetahuan dan setiap pekerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dimana mereka bekerja. (M.kadarisman, 2013, hal. 17)

Pengembangan dan pelatihan adalah dua sisi yang tidak bisa dipisahkan dalam meningkatkan kompetensi kerja para pegawai, tenaga ahli dan pekerja

terampil. Salah satu fokus dari pelatihan kerja berbasis kompetensi ialah bagaimana caranya pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja berstandar kompetensi, mampu bersaing didalam dunia kerja, yang nantinya akan mampu menaikkan taraf hidup dari pekerja itu sendiri, untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja itu sendiri. (Tobroni, 2010, hal. 236)

Pengembangan mempunyai makna yang luas dari berbagai macam aspek, seperti meningkatkan kemampuan, keterampilan, skill, soft skill dari pekerja itu sendiri. Untuk melaksanakan pelatihan kerja berkompetensi yang berkualitas hendaknya manajemen dari penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi tersebut mempersiapkan metode pelatihan yang baik dan mudah dimengerti serta mempersiapkan sarana yang baik dan layak untuk pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Dalam arti luas pengembangan dan pelatihan mempunyai makna aktifitas yang terarah dan terukur dalam meningkatkan pelatihan berbasis kompetensi melalui BLK (balai latihan kerja). Didalam pelatihan yang dilakukan BLK , wajib melihat berbagai pedoman – pedoman dan syarat-syarat seperti : (umar, 1999, hal. 12-13)

1. Tersedianya tenaga pengajar yang kompeten
2. Mempunyai dana yang cukup untuk kelangsungan pelatihan
3. Pelatihan berstandar kurikulum yang telah disusun.
4. Akreditasi
5. Sarana dan prasarana yang mendukung.

b . Manfaat Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

tentunya pelatihan kerja ini mempunyai mangfaat yang bakalan didapat oleh pekerja, diantaranya adalah :

1. Meningkatkan skill maupun soft skill dari para peserta pelatihan kerja
2. Mempercepat waktu belajar pekerja untuk meningkatkan produktifitas dari pekerja
3. Menciptakan pekerja terampil di bidangnya
4. Dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan perusahaan yang membutuhkan para pekerja yang mumpuni di bidangnya
5. Memenuhi kualitas dari sumber daya manusia yang produktif

Banyak keuntungan yang didapat oleh peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi diantaranya :

1. Menjembatani untuk mencari pekerjaan
2. Bisa memilih pelatihan berbasis kompetensi yang diinginkan
3. Peserta pelatihan terbatas
4. Mendapat sertifikat kompetensi
5. Pelatihanya gratis, tidak dipungut biaya
6. Jika bagus bisa direkomendasikan bekerja
7. Mendapat keterampilan baru

c. Tahap-Tahap Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi (ahmad, 2014)

1. Menentukan Kebutuhan Pelatihan

dimana para, sebelum pelatihan dimulai, terlebih dahulu melihat, kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan oleh peserta pelatihan. (Subri, 2003, hal. 62)

2. Desain Program Pelatihan

para supervisor dan manager atau pemerintah harus memutuskan program-program pelatihan apa yang tepat untuk peserta pelatihan kerja, penentuan program pelatihan, terlebih dahulu mengingat tujuan awal yang harus dicapai dalam pelatihan kerja ini.

3. Evaluasi Program Pelatihan

tujuan dari evaluasi adalah untuk menguji, apakah pelatihan kerja yang diberikan telah efektif dan tepat sasaran dan apakah dari pelatihan kerja yang telah diberikan tersebut mampu meningkatkan keterampilan dari para peserta pelatihan kerja tersebut.

d. Metode Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi (subri, 2003, hal. 50)

1. Arahan Instruktur

Dimana selaku instruktur mengarahkan dan menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja yang diberikan, serta instruktur memberi contoh praktek yang benar yang berstandar SOP, kepada peserta pelatihan kerja.

2. Studi Kasus

Studi kasus adalah dimana metode pembelajaran yang diberikan, langsung turun kelapangan yang ingin dikunjungi dan melakukan pengamatan secara saksama guna mendapatkan pembelajaran yang lebih detail.

3. Permodelan Perilaku

Dimana permodelan perilaku ini adalah, menuntut para peserta pelatihan kerja untuk mengikuti model perilaku yang dicontohkan oleh pelatih, yang bertujuan untuk memberikan contoh kepada peserta pelatihan kerja, diharapkan dari permodelam perilaku ini dapat membuat peserta pelatihan bisa mempraktekan situasi yang ada saat bekerja nanti.

4. Magang

Magang adalah sebuah metode dimana para peserta pelatihan kerja ditempatkan dimana situasi yang ditempatkan tersebut real keyataan yang akan dihadapi nanti oleh para peserta pelatihan, diharapkan dengan adanya magang tersebut peserta pelatihan kerja tau bagaiman situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan datang di dunia kerja.

5. Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan, penerapan metode ini yaitu dengan perkerjaan yang para peserta pelatihan kerja lakukan dirotasi, yaitu dengan cara dipindah-pindahkan posisi dari pekerjaanya, tujuanya adalah agar para peserta pelatihan kerja mengetahui tingkat kesulitan diberbagai tingkatan pekerjaan.

6. Pelatihan pemula

Dimana metode ini mengkombinasikan 2 metode pembelajaran dimana metode yang pertama mengerjakan tugas yang mereka kerjakan dengan keterampilan-keterampilan khusus yang mereka miliki, seperti memperbaiki alat elektronik, coding, dan lain-lain.

e. Peran BLK (Balai Latihan Kerja) Dalam Meningkatkan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

BLK (Balai latihan kerja) adalah sebuah sarana dan prasana yang yang digunakan untuk membuat pelatihan-pelatihan kerja berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta keahlian pekerja dibidangnya masing-masing.

BLK (balai latihan kerja) berperan aktif dalam mengembangkan pelatihan kerja yang efektif, diantaranya adalah memilih program-program atau kurikulum-kurikulum yang mudah dipahami oleh para peserta pelatihan kerja, tujuan utama dari balai latihan kerja adalah mencetak tenaga kerja yang handal, terampil dan siap kerja, siap pakai serta meningkatkan produktifitas kerja.

BLK (balai latihan kerja) banyak sekali manfaat-manfaat yang didapat oleh pekerja dan masyarakat, dimana BLK (balai latihan kerja) ini sarana dan prasarana masyarakat yang disediakan baik itu pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan kualitas serta produktifitas dari pekerja dan masyarakat yang mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi ini.

Kualitas dari pekerja saat ini sangat diperlukan pada era sekarang, menimbang persaingan di dunia kerja saat ini sangat ketat, dimana yang dituntut

di dunia kerja saat ini adalah para pekerja yang mempunyai kompetensi dan sertifikasi keahlian, hal inilah yang menjadi dasar balai latihan kerja harus menghasilkan peserta pelatihan kerja yang berstandar kompetensi serta bersertifikasi.

Jika kita melihat secara umum BLK (balai latihan kerja) adalah sebuah gedung yang dipersiapkan oleh pemerintah, yang diperuntukan untuk pelatihan kerja, guna meningkatkan produktifitas dari peserta pelatihan kerja. Didalam pelatihan kerja ini lebih mengedepankan praktek dari pada teori.

Mennurut kamus besar bahasa indonesia, balai latihan kerja memiliki makna :

1. Balai : rumah, gedung
2. Latihan : belajar, mengembangkan diri
3. Kerja : kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah

Pemerintah dalam hal ini lembaga negara yang berwenang memajukan masyarakat, meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia, melaukan berbagai cara untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya, dengan salah satu cara adalah, memberi pelatihan kerja berbasis kompetensi kompetensi, yang dimana tujuan utama dari pemberian pelatihan kerja ini adalah meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang lebih mempunyai skil maupun soft skill didalam dunia kerja. (latif, 2016, hal. 11)

BLK (Balai Latihan Kerja) memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak para pekerja handal yang sangat dibutuhkan oleh lapangan usaha, peran

BLK (balai latihan kerja) menjadi suatu jembatan dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja yang sangat membutuhkan para pekerja yang handal.

Pelatihan yang diadakan BLK (Balai Latihan Kerja) oleh karena itu dapat membekali para peserta pelatihan kerja dalam berbagai bidang keterampilan, memotivasi serta membuat peserta pelatihan kerja lebih mandiri dalam menghadapi dunia kerja. Adapun sasaran yang ingin tercapainya kesuksesan pelatihan kerja ini adalah tercapainya peserta pelatihan kerja yang terampil .

BLK (balai latihan kerja) dirancang unuk memenuhi kebutuhan pelatihan kerja yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, khususnya masyarakat yang menginginkan perubahan kualitas hidup serta ekonomi mereka. (Arwani, 2014, hal. 12)

f. Fungsi Dari Balai Latihan Kerja

balai latihan kerja sangat didambakan oleh masyarakat, dimana balai latihan kerja ini mendukung dan berperan aktif dalam meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) atau angkatan kerja yang berkualitas.

BLK (Balai Latihan Kerja) dianggap oleh masyarakat sebagai solusi dari permasalahan kerja, dimana masyarakat merasa terbantu dengan adanya BLK (balai latihan kerja) tersebut. BLK (Balai Latihan Kerja) juga berfungsi dalam mengurangi tingkat pengangguran dan memperbaiki produktifitas para pekerja. Jadi tujuan dari pendirian BLK (Balai Latihan Kerja) adalah :

1. Meningkatkan kualitas pekerja melalui program pelatihan kerja, sehingga menjadi pekerja yang berkompeten, berkualitas serta mampu menghadapi dunia kerja.
2. Berubahnya sikap disiplin serta tingginya semangat etos kerja yang mengujudkan pekerja yang produktif didalam dunia kerja.
3. Penigkatkan kesejahteraan masyarakat.
4. Meningkatkan kemampuan kerja pada angkatan kerja
5. Bisa mendapat promosi keningkatkan yang lebih tinggi berkat kemampuan kerja yang mumpuni
6. Meningkatkan kualitas hidup dan ekonomi dari para angkatan kerja

Peran BLK (Balai Latihan Kerja) telah tercantum didalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi PER.02/MEN-SJ/VIII/2008 yang membahas tugas pokok, fungsi dan urain tugas pelaksanaan teknis di lingkungan direktorat jendral pelatihan dan pembinaan pelatihan kerja. Didalam melaksanakan tugasnya balai latihan akan menjalankan fungsi sebgagai berikut :

1. Menyusun, pelaporan, program, evaluasi, anggaran serta daftar kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Melaksanakan pelatihan kerja sesuai program
3. Melaksanakan program kopentensi kerja serta pelatihan berstandar kompetensi
4. Mengevaluasi pelaksanaan pelatihan kerja, untuk melihat gimana jalanya pelatihan kerja
5. Penyusunan laporan hasil dari kegiatan pelatihan kerja

Peran dari BLK (balai latihan kerja) sangat penting didalam memajukan SDM (sumber daya manusia) masyarakat merasa penting dengan adanya pelatihan kerja yang di adakan BLK (balai latihan kerja) apabila :

1. Dimana diharapkan para penyelenggaran pelatihan kerja mencari informasi sedalam-dalamnya tentang kebutuhan apa yang sekarang sangat dibutuhkan oleh lapangan kerja dan angkatan kerja
2. Para lulusan dari pelatihan tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan angkatan kerja yang sangat dibutuhkan oleh angkataan kerja saat ini
3. Diharapkan terjalinnya kerjasama antara berbagai lembaga peltatihan kerja dan mampu menjalin komitmen yang bertujuan bersama-sama membangun angkatan kerja yang terampil serta mampu memenuhi kebutuhan agkatan kerja

Dengan kata lain peran dari BLK (Balai latihan Kerja) sangat di tunggu-tunggu oleh masyarakat, masyarakat merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh BLK (Balai Latihan Kerja), dimana BLK (Balai Latihan Kerja) membantu masyarakat dalam meningkatkan sumber daya manusia, memperbaiki skill para angkatan kerja yang sangat berdampak kepada perkembangan perekonomian para angkatan kerja.

g. Angkatan Kerja

angkatan kerja adalah para pekerja yang ikut terlibat, atau berusaha didalam pekerjaannya seperti kegiatan jasa, produksi barang dan lain-lain yang sangat produktif.

Angkatan kerja adalah sebuah bagian dimana para pekerja-pekerja yang produktif yang mempunyai skill maupun soft skill yang sangat dibutuhkan oleh angkatan kerja, orang yang disebut angkatan kerja adalah mulai dari umur 15 tahun sampai masa produktif seseorang mampu bekerja, angkatan kerja juga mempunyai dua makna yaitu para pekerja yang produktif serta pekerja yang sedang mencari kerja.

Didalam masyarakat mempunyai dua golongan masyarakat yang pertama adalah masyarakat yang produktif serta masyarakat yang non produktif. Masyarakat produktif adalah masyarakat yang diusianya mampu bekerja mulai dari umur 17 tahun sampai dengan 65 tahun. Sedangkan non produktif adalah, orang yang sedang menganggur ataupun dalam masa mencari pekerjaan. (Suparmoko, 2007, hal. 74)

Angkatan kerja adalah mereka yang aktif dalam bekerja, dan angkatan kerja adalah orang yang aktif dalam produksi, dan mereka yang lagi mencari pekerjaan ataupun menganggur, siap menerima pekerjaan jika mereka dipanggil dalam bekerja, intinya tidak semua penduduk dapat dikatakan sebagai angkatan kerja, akan tetapi bagi mereka yang sudah bekerja dan produktif, mereka bisa disebut angkatan kerja.

Ada empat (4) hal yang berkaitan erat dengan angkatan kerja :

1. Bekerja (employed)

Bekerja yaitu orang yang sedang produktif dalam bekerja, dimana pekerja ini bisa dan mampu melakukan pekerjaan yang mereka lakukan, bekerja juga adalah mereka yang mampu, dan mempunyai skill maupun keterampilan didalam bekerja.

2. Pencari Kerja (unemployed)

Pencari kerja adalah, mereka yang sedang menawarkan tenaga mereka untuk bekerja, tetapi belum menghasilkan pekerjaan yang mereka tawarkan, mereka yang menganggur termasuk juga dalam kelompok pencari kerja.

3. Tingkat partisipasi dalam angkatan kerja (labor force participation rate)

Partisipasi angkatan kerja adalah dimana tingkat partisipasi dalam mencari kerja rendah atau tinggi, tingkat partisipasi kerja ini bisa melihat dan menelaan bagaimana partisipasi orang dalam mencari kerja, serta tau presentase jumlah pencari kerja, angkatan kerja serta jumlah angkatan kerja tiap tahunnya.

Potensi potensi diatas sebenarnya belum terwujud secara optimal, maka dari hal itulah dibutuhkan program-program yang mendukung bagi pekerja, angkatan kerja serta pencari kerja, tentunya mereka harus memiliki ambisis yang kuat dalam mencari kerja yang layak dan yang mereka idam-idamkan.

Kita sebagai pekerja maupun pencari kerja harus memahami potensi diri masing-masing dimana potensi ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan diri

kita sendiri, serta pertimbangan dari perusahaan atau pemerintahan yang akan merekrut kita dalam bekerja.

Didalam dunia kerja, kita selaku pekerja harus mampu bersaing dengan pekerja lainnya, dengan maksud persaingan secara sehat, sebagai contoh : bersaing secara skil, soft skil, keterampilan serta etos kerja yang kuat serta disiplin dalam melakukan pekerjaan, ini akan menjadi nilai plus bagi kita jika kita mampu bersaing dengan pekerja-pekerja lainnya.

Perusahaan-perusahaan serta pemerintahan akan memperkerjakan pekerja yang telah mampu dalam bekerja, maka dari hal itulah pekerja-pekerja tersebut harus dibekali dengan pelatihan kerja berstandar kompetensi, dimana pelatihan tersebut adalah guna meningkatkan keahlian dan keterampilan pekerja.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Di Bidang Pelatihan Kerja Tahun 2018

Pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah seluruh kegiatan yang dimana kegiatan tersebut nantinya akan meningkatkan skil, soft skill, produktifitas, disiplin, serta etos kerja bagi para peserta pelatihan kerja, sesuai jenjang kualifikasi kerja, serta jabatan kerja yang mereka inginkan, serta mampu mengembangkan karir dari tenaga kerja tersebut.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi juga berfungsi sebagai jalur peningkatan kualitas dari pekerja, yang dimana hal tersebut sangat dibutuhkan sekali oleh dunia kerja saat ini, yang dimana perusahaan dan institusi pemerintahan lebih melirik para pencari kerja yang mempunyai skill maupun soft skill yang mumpuni dan mampu bekerja secara maksimal dan mampu bersaing dengan para pekerja handal lainnya. (mangkunegara, 2007, hal. 71)

Pelatihan kerja berbasis kompetensi juga turut mengujudkan kesejahteraan bagi masyarakat, seperti tertuang didalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. dari pelatihan kerja yang dilakukan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah secara tidak langsung ikut serta mengsejahterakan masyarakat atau pekerja, dengan memberikan pelatihan kerja

yang berguna bagi mereka, maka hal itu turut mensejahterakan mereka dengan memberi penghidupan yang layak, dari ilmu yang mereka miliki dari pelatihan kerja yang telah mereka ikuti.

Menurut peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, yang biasa masyarakat tau yaitu pelatihan kerja, dimana tujuan dari pelatihan kerja yang dijabarkan oleh peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 adalah sebuah kegiatan training yang dapat memeberikan mangfaat seperti memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan produktifitas disiplin dan sikap etos kerja yang dapat meningkatkan standar dari para pekerja.

Didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur apa itu pelatihan kerja, seperti disebutkan dipasal 9 yang berbunyi pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Berdasarkan kedua peraturan Diataslah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi di kabupaten siak, guna meningkatkan kemampuan masyarakat diberbagai macam bidang seperti keterampilan, keahlian, serta kemandirian masyarakat khususnya kaum muda dalam bekerja.

Singkatnya pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah sebuah proses dimana para peserta pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja, serta diharapkan para peserta pelatihan kerja mampu bersaing

dengan pekerja-pekerja handal lainya dan berstandar kompetensi kerja nasional indonesia.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi biasanya dilakukan di BLK (Balai Latihan Kerja) serta bisa juga disediakan oleh perusahaan-perusahaan yang menginginkan adanya peningkatan kualitas dari pekerja mereka, dan tak lupa pula, balai latihan kerja harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti sarana dan prasarana yang layak, demi kelancaran serta evesiensi dalam melakukan pelatihan kerja tersebut.

Indonesia adalah negara nomor 4 (empat) dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, dengan jumlah 260.580.739 jiwa. Menurut badan pusat statistik indonesia, jumlah pengangguran dari tahun 2018 ke 2019 jumlah pengangguran indonesia berkurang sebanyak 50 ribu orang, dari 6,87 juta orang pada febuari 2018 berkurang menjadi 6,82 juta orang. Setelah melihat data ini, penulis menyimpulkan bahwa, program-program pemerintah dalam menangani pengangguran telah berhasil, hal ini dibuktikan dengan data yang menunjukan bahwa tingkat pengangguran menurun dari tahun 2018 ke tahun 2019. (makkl, 2019)

Dari banyaknya program-program pemerintah dalam menangani pengangguran, salah satu program yang di andalkan oleh pemerintah adalah, pemberian (training) atau masyarakat bisa meyebutnya dengan pelatihan kerja, dimana masyarakat dilatih untuk mandiri serta mampu bersaing, dengan

mengandalkan pelatihan- pelatihan berbasis kompetensi yang telah diberikan oleh pemerintah.

Pemerintah kabupaten siak melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi ikut berperan aktif dalam mengurangi pengangguran, khususnya di kaupaten siak, dinas tenaga kerja dan transmigrasi mencatat, tingkat pengangguran di kabupaten siak pada tahun 2014 yang mulanya hanya 3,65 persen, pada tahun 2018 meningkat menjadi 10,2 persen. Dari data statistik yang penulis dapatkan dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Siak, ini membuktikan program penanggulangan pengangguran di kabupaten siak, oleh pemerintah kabupaten siak belum optimal. Serta penulis menemukan data bahwa tingkat pencari kerja di kabupaten siak pada tahun 2018 menurun, yakni 41,7 persen.

Berdasarkan data diatas penulis menyimpulkan bahwa belum maksimalnya pemerintah kabupaten siak, dalam menangani tingkat pengangguran di kabupaten siak, penulis melakukan wawancara kepada Ahzan Uman, selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, saudara Ahzan Usman meyebutkan bahwa, kendala mereka saat ini adalah minat yang kurang dari masyarakat terhadap pelatihan kerja yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, serta mainset masyarakat yang hanya mengharapkan uang saku dari pelatihan kerja tersebut, bukan ilmu yang mereka dapat nantinya.

Hal ini yang menurut saudara Ahzan Usman selaku kepala bidang pelatihan kerja dan transmigrasi kabupaten siak harus dibenahi, seperti sosialisasi

ke masyarakat tentang bagaimana peran pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dilakukan/diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, mampu meningkatkan skill maupun soft skill mereka, serta mampu menaikkan taraf hidup mereka, dengan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Ahzan Usman juga menyebutkan sistem perekrutan pada tahun 2017 dengan sistem kuota perkecamatan, dimana setiap kecamatan mendapatkan kuota 2 sampai 3 orang, maka dari 14 kecamatan di kabupaten siak, mendapatkan 32 sampai 42 orang yang akan di trainingkan, namun pada tahun 2018 sistem perekrutan berubah menjadi sistem seleksi, dimana dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak akan menyeleksi terlebih dahulu para peserta pelatihan kerja, mana para pekerja yang memenuhi syarat, maka peserta itu yang akan diberikan training/pelatihan kerja oleh dinas transmigrasi dan tenaga kerja kabupaten siak.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak memberikan berbagai macam pelatihan yang akan meningkatkan skill maupun soft skill para peserta pelatihan kerja, seperti pelatihan las, pelatihan sepeda motor, pelatihan automotif, serta pelatihan tehnik kompuer, Ahzan Usman juga menyebutkan kenapa pelatihan tersebut yang dipilih, dikarenakan Ahzan Usman melihat, pelatihan tersebutlah yang nantinya bisa dilakukan atau dikembangkan secara mandiri oleh peserta pelatihan kerja nanti setelah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan. Pada tahun 2018 dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dengan dana yang ada, memberikan 2 (dua) pelatihan pengembangan berbasis kompetensi, diantaranya adalah pelatihan sepeda motor dan pelatihan komputer, disini dinas tenaga kerja

dan transmigrasi melihat peluang besar kepada peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk mandiri berkat pelatihan keterampilan tersebut.

Disini penulis juga meyebarkan kuisisioner kepada peserta pelatihan kerja serta peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja yang telah diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, penulis berharap hasil dari kuisisioner yang penulis tanyakan kepada peserta pelatihan kerja serta peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja, dapat menjadi acuan bagi dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan kualitas pelatihan kerja yang dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak berikan kepada masyarakat.

Tabel III. 1

Apakah anda mengetahui dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mengadakan pelatihan kerja berstandar kompetensi setiap tahunnya ?

NO	Keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	Tau	7	35%
2	Tidak tau	13	65%
Jumlah		20	100%

Sumber : *Data Olahan Lapangan Tahun 2019*

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta pelatihan kerja, tidak mengetahui atau belum mengetahui kalau dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mengadakan pelatihan kerja berbasis kompetensi setiap tahunnya. Hal ini terlihat dari jawaban responden keseluruhan

yaitu menjawab tidak tau sebanyak 13 orang dari 20 responden atau 65%. Jadi dapat dikatakan bahwa 65% para peserta pelatihan kerja belum mengetahui bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mengadakan pelatihan kerja berbasis kompetensi setiap tahunnya.

Disini penulis melihat belum maksimalnya sosialisasi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam mensosialisasikan ke masyarakat bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak tiap tahunnya selalu mengadakan pelatihan kerja setiap tahunnya.

Menurut Mathis pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah suatu proses dimana orang-orang melatih dirinya dan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan yang mereka inginkan, pelatihan kerja ini bisa dipandang secara sempit maupun luas, pengertian pelatihan kerja secara sempit adalah pelatihan kerja diciptakan untuk mampu menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang lebih spesifik, sedangkan dalam arti luas adalah menciptakan manusia yang mempunyai keahlian-keahlian yang keahlian tersebut dapat dipergunakan baik itu perusahaan atau di bidang pemerintahan.

Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja menjelaskan, mereka mengakui dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak belum maksimal dalam mensosialisasikan pelatihan-pelatihan kerja ke kecamatan-kecamatan yang ada di kabupaten siak, ahzan usman meyebutkan mereka memiliki keterbatasan dana dalam mensosialisasikan pelatihan kerja ke kecamatan yang ada di kabupaten siak.

Menurut charlotte buhler pengertian sosialisasi adalah suatu proses yang dimana membantu suatu kelompok masyarakat untuk meyesuaikan diri dan belajar bagaimana cara berfikir dan bagaimana cara hidup kelompoknya, agar iya dapat mengikuti suatu kelompok tersebut. (Zulfikri, 2016, hal. 109)

Tujuan dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam mensosialisakan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat adalah :

1. Agar setiap masyarakat mengetahui pelatihan-pelatihan apa saja yang disediakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.
2. Agar masyarakat mengetahui mangfaat-mangfaat apa saja yang didapat jika mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi.
3. Memberi tau masyarakat bahwa pelatihan kerja berbsis kompetensi yang mereka ikuti nantinya, akan berdampak kepada taraf hidup mereka yang meningkat berkat pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan.
4. Memeberi tau masyarakat bahwa, setelah mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi ini, keterampilan, etos kerja dan serta mampu berkopetisi didalam dunia kerja.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak memandang sangat perlu sekali sosialisasi pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat, ini dikarenakan memupuk semangat masyarakat untuk mengubah nasib dari kehidupan mereka melalui pelatihan kerja yang diberikan, serta mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu bersaing serta mampu mandiri.

Selanjutnya ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak juga menjelaskan, besar harapan mereka dari sosialisasi yang telah diberikan, mampu meningkatkan minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, hal ini tidak terlepas dari amanat “undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan UUD 1945 itulah dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak merasa sangat perlu membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak serta penghidupan yang layak dari pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Tabel III. 2

Apakah saudara mengetahui persyaratan dalam mengikuti pelatihan kerja berstandar kompetensi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak ?

No	keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	Tau	16	80%
2	Tidak Tau	4	20%
Jumlah		20	100%

Sumber : data olahan lapangan 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta pelatihan kerja mengetahui persyaratan dalam mengikuti pelatihan kerja berstandar kompetensi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak. Hal

ini dapat kita lihat dari jawaban responden keseluruhan yaitu menjawab tau sebanyak 16 orang dari 20 responden atau 80% jadi dapat dikatakan bahwa 80% peserta pelatihan kerja mengetahui persyaratan dalam mengikuti pelatihan kerja berstandar kompetensi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Dari hasil kuisioner diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas peserta pelatihan kerja mengetahui persyaratan dalam mengikuti pelatihan kerja berstandar kompetensi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak. Setelah penulis melakukan wawancara kepada beberapa peserta pelatihan kerja, mereka meyebutkan bahwa mereka sebelum mengikuti pelatihan kerja yang diberikan, mereka terlebih dahulu mencari tau apa-apa saja persyaratan yang dibutuhkan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Menurut Sondang P. Siagian pengurusan adminisrasi yang baik adalah segala benuk dari proses pengumpulan data-data yang nantinya data tersebut dipergunakan atas dasar rasionalis untuk mencapai suatu tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak meyebutkan bahwa, sebelum para peserta mengikuti pelatihan kerja, para peserta diseleksi terlebih dahulu, ini dikarenakan jumlah peserta yang ingin mengikuti pelatihan kerja melebihi kapasitas. Serta tujuan dari penyeleksian ini adalah mencari para peserta yang benar-benar serius ingin mengikuti pelatihan kerja.

Syarat-syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan kerja adalah :

1. Laki-laki/ perempuan minimal usia 17 tahun
2. Memiliki minat dan kemauan
3. Foto copy KTP
4. Foto copy KK
5. Pas foto 3 x 4
6. Lulus seleksi baik tertulis maupun wawancara

Persyaratan yang harus peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi penuhi :

1. Pendidikan minimal tamatan SLTP sederajat.
2. Sehat jasmani dan rohani
3. Bersedia ditempatkan di asrama selama pelatihan kerja berlangsung
4. Umur minimal 17 tahun keatas
5. Mematuhi ketentuan yang berlaku di BLK/ balai latihan kerja kabupaten siak
6. Belum pernah dilatih di BLK/ balai latihan kerja kabupaten siak

Menurut ahzan usman penyeleksian ini dilakukan guna mendapatkan para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi yang benar-benar serius ingin mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut. Ahzan usman juga menambahkan penyeleksian dilakukan dengan 2 (dua) tahap yang pertama adalah tes tertulis dan yang kedua adalah dengan melakukan wawancara yang

bertujuan menghasilkan peserta yang siap dilatih serta peserta yang memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan kerja tersebut.

Menurut ahzan usman dilakukanya peyeleksian secara ketat bertujuan untuk mendapatkan para peserta yang memenuhi standar seperti minat dan kemauan yang tinggi dalam mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi serta berpedoman pada peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, yaitu prinsip dasar pelatihan kerja pasal 3 berbunyi :

1. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM
2. Berbasis pada kompetensi kerja
3. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat
4. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat
5. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

Dari peraturan pemerintah tersebutlah yang mendasari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, meyeleksi secara ketat para peserta pelatihan kerja yang berdatangan di berbagai kecamatan di kabupaten siak, serta peserta yang diutus oleh masing-masing kecamatan yang ada di kabupaten siak.

Tabel III. 3

Apakah dengan mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak bermanfaat bagi kehidupan anda ?

NO	Keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	Ya	20	100%
2	tidak	-	-
jumlah		20	100%

Sumber : data olahan lapangan tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa para peserta pelatihan kerja mengakui bahwa pelatihan kerja yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak sangat bermanfaat bagi kehidupan mereka. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden keseluruhan yaitu menjawab ya sebanyak 20 orang dari 20 orang responden atau 100%. Jadi dapat dikatakan bahwa 100% para peserta pelatihan kerja merasa sangat terbantu dengan adanya pelatihan kerja berbasis kompetensi ini.

Setelah penulis melakukan wawancara kepada beberapa peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, mayoritas peserta pelatihan kerja berpendapat bahwa, setelah mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi ini, mereka berharap dapat hidup mandiri dari hasil pelatihan ini, seperti pelatihan sepeda motor, mereka berharap bisa membuka bengkel sepeda motor sendiri, berkat ilmu yang telah mereka dapat dan mempraktekkan dari pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut dan berharap dapat memperbaiki perekonomian mereka dan mensejahterakan keluarga mereka.

Hal ini juga sejalan dengan amanat peraturan pemerintah nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional pasal 2 yang berbunyi :

1. Mengujudkan pelatihan kerjanasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja
2. Memberi arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja
3. Mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan kerja.

menurut Hadari nawawi (1997) meyebutkan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Yang fokusnya meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi tuntutan dalam bekerja.

Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak meyebutkan, salah satu tujuan dari pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah mengharapkan para peserta pelatihan kerja bisa meningkatkan kemampuan dibidangnya masing-msing, serta mampu mandiri, mandiri disini dimaksudkan ketika para peserta belum diterima oleh instansi atau perusahaan dalam bekerja, setidaknya mereka bisa mandiri dengan cara membuka usaha mandiri dengan bermodalkan ilmu dan teori yang telah mereka pelajari dari pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut.

Penulis menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berbasis kompetensi ini bisa sangat membantu kesejahteraan sosial masyarakat, terutama masyarakat yang mampu melihat peluang, hal ini telah diamanatkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial pasal 12 ayat 1 a yang berbunyi : memberdayakan seseorang, keluarga, kelompok, dan masyarakat yang mengalami masalah kesejahteraan sosial agar mampu memenuhi kebutuhannya secara mandiri.

Disini berbagai macam lapisan instansi berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta, Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan baik itu swasta ataupun BUMN ikut berperan aktif meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat, ini dibuktikan dengan adanya peluang peserta pelatihan kerja yang berkualitas dan telah tersertifikasi dapat direkomendasikan diberbagai perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Ahzan usman juga menambahkan bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, bekerja sama dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Siak, dimana Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak merekomendasikan peserta pelatihan kerja yang telah selesai mengikuti pelatihan, untuk mendapatkan modal usaha dari badan amil zakat nasional (BAZNAS) kabupaten siak berupa sejumlah uang buat modal usaha. Dimana program-program badan amil zakat kabupaten siak adalah:

1. Siak makmur, pemberian bantuan dana usaha kepada masyarakat tidak mampu
2. Siak sehat, pembangunan sanitasi yang layak kepada masyarakat kurang mampu
3. Siak cerdas, pemberiaan beasiswa kepada anak-anak kurang mampu
4. Siak peduli, bantuan pemasangan listrik gratis serta bantuan kebutuhan pokok bagi masyarakat kurang mampu.

Tabel III. 4

Apakah menurut anda pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dapat meningkatkan skill maupun soft skill anda dalam bekerja ?

NO	keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	ya	18	90%
2	tidak	2	10%
jumlah		20	100%

Sumber : data olahan lapangan 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak merasa skill maupun soft skill mereka bertambah berkat pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden keseluruhan yaitu menjawab “ya” sebanyak 18 orang dari 20 orang responden atau 90%.

Berdasarkan hasil kuisioner diatas, dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi, merasa skill maupun soft skill mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut, penulis melakukan wawancara kebeberapa peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut, kenapa skill maupun soft skill mereka meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi, ini dikarenakan mereka para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi tidak hanya dilatih secara teori akan tetapi mereka juga di ajarkan public speaking (berbicara didepan umum) mengeluarkan pendapat-pendapat serta ide-ide yang mereka punya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional pasal pasal 13 ayat 1 berbunyi : setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Dari peraturan pemerintah tersebutlah dapat disimpulkan bahwa, pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi harus mengikuti kebutuhan pasar dunia kerja, minat serta bakat dan kemampuan dari para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi itu sendiri.

Menurut Moekijat (1993) menjelaskan tujuan umum dari pelatihan adalah :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih rasional dan untuk mengembangkan sikap,

sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman dengan angkatkan kerja lainnya.

Ahzan usman selaku kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak menyebutkan bahwa mereka menentukan apa-apa saja pelatihan kerja yang akan mereka terapkan berasal dari survei, serta pengamatan yang mereka amati, mereka mengamati apa-apa saja jenis pelatihan yang dibutuhkan di dunia kerja saat ini seperti : pelatihan infotmatika dan design, pelatihan adminisrasi perkantoran, pelatihan teknisi akutansi, mereka juga mengamati pelatihan-pelatihan apa-apa saja yang bisa membuat peserta pelatihan kerja berbasis kopentsi menjadi mandiri seperti : pelatihan las, pelatihan automotif, pelatihan perikanan serta pelatihan pertanian.

Pemerintah kabupaten siak berharap pelatihan seperti ini membuat masyarakat lebih mandiri, khususnya pelatihan-pelatihan kerja berbasis kompetensi yang mana pelatihan tersebut mampu membuat masyarakat membuat peluang usahanya sendiri, seperti mereka bisa membuka bengkel motor, membuka jasa menjahit baju, megembangkan perternakan mereka serta mampu membuka lahan pertanian yang produktif bagi mereka.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah pelatihan yang dimana tujuanya adalah sebagai proses mengajar serta belajar bagaimana mereka bisa memaksimalkan kemampuan mereka terutama dibidang yang mereka inginkan, didalam pelatihan kerja berbasis kompetensi mempunyai fungsi ganda yaitu pengembangan serta

pembinaan yang nantinya akan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia kita, pelatihan kerja berbasis kompetensi juga sebagai jembatan dimana pendidikan yang mereka dapat, nantinya akan membantu dalam dunia kerja mereka.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah pendidikan non formal yang memiliki ciri-ciri :

1. Diselenggarakan diluar sekolah
2. Peserta umumnya mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetap
3. Keterampilan kerja sangat minim
4. Tidak memiliki jenjang kariri

Pelatihan kerja adalah salah satu upaya dalam meningkatkan keterampilan kerja (pengangguran) untuk menjadi tenaga kerja yang terampil, disiplin dan merupakan suatu tuntutan yang wajar seiring dengan perkembangan teknologi dengan kegiatan pembangunan, kondisi ini akan terus berjalan dimana pekerja yang mempunyai skill maupun soft skill yang akan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Hal inilah yang mendasari dinas tenaga kerja dan transmigrasi memilih pelatihan-pelatihan yang menuntut mereka (peserta pelatihan kerja) untuk mandiri diberbagai bidang, terutama dibidang keterampilan dalam bekerja, keterampilan dalam mengasah kereatifitas dan lain-lain.

Tabel III. 5

Apakah menurut anda dengan adanya pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, mempermudah anda dalam mencari pekerjaan yang layak, serta sesuai kompetensi anda ?

NO	Keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	mempermudah	14	70%
2	Tidak mempermudah	6	30%
	jumlah	20	100%

Sumber : data olahan lapangan 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa mayoritas peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi merasa dipermudah dalam mencari pekerjaan, ini dikarenakan mereka mempunyai keterampilan baru berkat pelatihan kerja yang telah diberikan. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden keseluruhan yaitu menjawab mempermudah sebanyak 14 orang dari 20 orang responden atau 70%.

Tujuan utama dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam memberi pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah, supaya peserta pelatihan kerja mudah, tidak sulit, serta mampu mandiri dalam bekerja maupun mencari pekerjaan hal ini yang telah diamanatkan oleh undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi : tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Fandy Tjiptono (1995) tujuan pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah meningkatkan kemampuan seseorang didalam berbagai hal seperti keterampilan, kemandirian, serta pengetahuan yang tujuannya adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Ahzan usaman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak menyebutkan bahwa, setiap para peserta yang telah mengikuti pelatihan kerja berbasis kompetensi, para peserta akan diberikan sertifikat, pemberian sertifikat kompetensi ini sudah diatur didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional pasal 14 ayat (1) yang berbunyi : peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.

Dari hal mendasar seperti pemberian sertifikat inilah, diharapkan para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi mempunyai pegangan bahwa mereka pernah dilatih, dibimbing dalam meningkatkan keterampilan, kemampuan serta etos kerja mereka.

Pelatihan kerja yang diberikan adalah sebuah proses dalam membantu masyarakat, baik masyarakat umum, ataupun para pekerja yang sudah bekerja untuk memperoleh efektifitas dalam diri mereka yang sekarang atau yang akan datang dalam bekerja serta mencari kerja.

Dalam perspektif ketenagakerjaan secara nasional, maka pelatihan kerja secara nasional, pelatihan kerja berbasis kompetensi merupakan salah satu fungsi

dari sebuah manajemen tenaga kerja yang akan menghasilkan para pekerja yang berkualitas serta profesional yang sesuai atau dibutuhkan oleh lapangan atau angkatan kerja saat ini. (Komalasari, 2015, hal. 272)

Pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi serta pemberian sertifikasi adalah upaya pemerintah dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas, yang mampu bersaing, serta mandiri dalam bekerja. Pemerintah juga melihat SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas akan menjadi sebuah investasi bagi negara, dimana para sumber dayanya yang berkualitas akan sangat berkontribusi dalam pembangunan negara yang akan lebih baik.

Menurut B. Siswanto sastrohadiwiryono dalam bukunya : manajemen tenaga kerja indonesia menyebutkan bahwa : pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan selain dimaksudkan untuk mengurangi problem tingginya tingkat pengangguran, juga tujuan dari pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah mendapatkan nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, tentunya yang berhubungan dengan meningkatnya ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi yang telah diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak akan menabuh pengetahuan serta wawasan bagi para peserta pelatihan kerja, sehingga hal ini dapat mempengaruhi pola pikir bagi peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut diantaranya :

1. Kualitas dari peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi akan meningkat

2. Perubahan perilaku dalam bekerja akan muncul
3. Akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Tabel III. 6

Bagaimana tanggapan anda tentang pelayanan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi, memuaskan apa kurang memuaskan bagi anda ?

NO	Keterangan	Jumlah jawaban	presentase
1	Memuaskan	17	85 %
2	Kurang memuaskan	3	15%
	jumlah	20	100%

Sumber : data olahan lapangan tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa para peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak khususnya pelayanan dibidang pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden keseluruhan yaitu menjawab memuaskan sebanyak 17 orang dari 20 responden atau 85%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak sangat memuaskan.

Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja didinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mengatakan, mereka akan memberikan pelayanan

yang baik bagi masyarakat khususnya dibidang pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat, hal ini bertujuan memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam pelayanan publik dibidang pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, pada pasal 1 ayat (1) menjelaskan pelayanan publik adalah : pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan perauran perundang-undangan bagi setiap warga negara penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan pulik. (Suriani, 2013, hal. 230)

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak turut hadir dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, terutama pelayanan dalam rangka meningkatkan kualitas dari pengembangan SDM (sumber daya manusia) yang mampu bersaing didunia kerja dan mampu mandiri berkat keahlian, keterampilan serta kreatif dalam melakukan suatu pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelayanan publik yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah : usaha untuk melayani masyarakat siak, pemberian layanan (melayani) dimana dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, mendukung keperluan-keperluan masyarkat, seperti pelatihan-pelatihan apa yang dibutuhkan, peningkatan kinerja apa yang dibutuhkan serta

kemampuan apa yang mereka butuhkan, ini tertuang dan diselenggarakan dalam bentuk pelayanan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak selaku lembaga negara yang bertanggung jawab kepada kepuasan masyarakat tidak terlepas dari prinsip-prinsip pelayanan publik yang telah tertuang didalam Keputusan Menteri Perdayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 63/2003 Adalah :

1. Kecerderhanaan, dimana prosedur tidak berbelit-belit mudah dilaksanakan dan mudah untuk dipahami.
2. Kejelasan, mencakup kejelasan persyaratan teknis, kejelasan administratif, bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan, serta perincian biaya.
3. Kepastian waktu, pelayanan publik dapat diselesaikan tepat waktu
4. Akurasi, produk pelayanan publik diterima dengan benar dan sah
5. Tanggung jawab, pelayanan publik yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik
6. Kelengkapan sarana dan prasarana
7. Kedisiplinan
8. Kenyamanan, lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, bersih, rapi serta fasilitas lainnya seperti, toilet, tempat ibadah dan lain-lain.

Kesimpulan dari penulis adalah pelayanan adalah suatu kebutuhan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat, terutama pelayanan yang diberikan oleh dinas

tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak yaitu pemberian bantuan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan SDM (sumber daya manusia) khususnya di kabupaten siak, dimana diharapkan pelatihan tersebut mampu meningkatkan kualitas dari pekerja serta mampu mandiri dalam bekerja.

B. Apakah Anggaran Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Mencukupi Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Dibidang Pelatihan Kerja Tahun 2018

Anggaran adalah sejumlah uang yang dipergunakan dalam berbagai hal dan dihabiskan dalam jangka waktu priode tertentu yang bertujuan untuk melaksanakan dan menjalankan program-program kerja yang bertujuan untuk mencapai suatu hasil, anggaran harus dipergunakan semaksimal mungkin dengan tujuan yang tepat serta laporan keuangan yang jelas. (mutis, 2015)

Kementrian ketenagakerjaan meyebutkan bahwa anggaran di kementrian ketenagakerjaan pada tahun 2018 adalah sejumlah 4 triliun rupiah, dana tersebut difokuskan untuk menggenjot peningkatan kompetensi di masyarakat diantaranya percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja, sertifikasi provesi serta membangun wirausahawan dikalangan anak muda.

Pada tahun 2018 pelatihan kerja berbasis kompetensi berjumlah 14.000 orang dan akan ditingkatkan menjadi 60.000 orang pada tahun 2019 di seluruh indonesia. Pemerintah akan melibatkan berbagai pihak dalam melakukan program

peningkatan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi ini diantaranya : lembaga pelatihan kerja baik swasta maupun pemerintah.

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pasal 18 Ayat (2) menyebutkan bahwa : pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari anggaran pendapatan belanja negara, anggaran pendapatan belanja daerah dan /atau penerimaan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penulis menyimpulkan bahwa dana yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi bisa berasal dari APBN (Anggaran Dan Pendapatan Belanja Negara) serta dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) sesuai yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah republik indonesia nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional.

Alokasi dana untuk pelatihan kerja berbasis kompetensi dari pemerintah pusat khususnya dari kementerian ketenagakerjaan tidak cukup untuk mengalokasikan atau mengakomodir pelatihan kerja berbasis kompetensi di seluruh indonesia, maka dari hal itulah Hanif Dhakiri Selaku Menteri Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa meminta pemerintah daerah (pemda) yang ada diseluruh indonesia dapat menyisihkan anggaran dari APBD (anggaran pendapatan belanja daerah) untuk dapat digunakan pelatihan vokasional yang berguna untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerja di daerah. (Wahyuni, 2018)

Salah satu sektor pembangunan yang paling strategis yang menjadi fokus pemerintah kabupaten siak saat ini adalah sektor pembangunan sumber daya manusianya, dimana tujuan dari Pembangunan Sumber Daya Manusia ini adalah meningkatkan produktifitas tenaga kerja agar dapat diperdayakan di masyarakat sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, dengan hal itulah tenaga kerja lokal bisa dan mampu bersaing baik secara berwirausaha maupun mengisi lowongan-lowongan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja. (mandey, 2015)

Melalui amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, maka dari itulah pemerintah kabupaten siak meyisihkan anggaran APBD (anggaran pendapatan belanja daerah) tiap tahunnya untuk digunakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat yang menginginkan pelatihan tersebut.

Pemerintah kabupaten siak pada tahun 2018 mengucurkan dana sejumlah Rp. 409.965.200 (empat ratus sembilan juta sembilan ratus enam puluh lima ribu dua ratus rupiah) yang dana tersebut dikeluarkan dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) Kabupaten Siak. Dana tersebut diberikan oleh pemerintah kabupaten siak kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak, untuk dikelola dan digunakan sebaik-baiknya dalam memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat siak.

Anggaran pelatihan kerja berbasis kompetensi yang dikucurkan oleh pemerintah daerah kabupaten siak melalui APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) akan dipergunakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam membiayai berbagai hal seperti :

1. Biaya adminisrasi
2. Bahan pelatihan
3. Penyusutan mesin, alat, daya
4. Pajak-pajak
5. Pengadaan dan reproduksi paket pembelajaran
6. Konsultasi, orientasi, rekrut, evaluasi, dan pembiayaan monitoring.
7. Honor instruktur
8. Biaya ajar
9. Uang saku peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi

Pembiayaan :

1. Pembiayaan pelatihan kerja berbasis kompetensi yaitu pelatihan komputer dan sepeda motor ini dihitung berdasarkan unit cost tiap unit dalam rencana kerja dan anggaran (RKA)
2. Sumber biaya pelatihan ini diperoleh melalui APBD (anggaran pendapatan belanja daerah) kabupaten siak tahun anggaran 2018 dengan anggaran Rp. 409.965.200 (empat ratus sembilan juta sembilan ratus enam puluh lima ribu dua ratus rupiah)

Sedangkan pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak pada tahun 2018 dengan jumlah peserta sebanyak 32 orang adalah :

1. Pelatihan sepeda motor 16 orang
2. Pelatihan komputer 16 orang

Penulis menanyakan kepada ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak perihal kenapa pada tahun 2018 pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak hanya dua kategori pelatihan dan jumlah peserta pelatihan yang dibatasi hanya 32 orang. Ahzan usman selaku kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak menyebutkan bahwa mereka telah menghitung-hitung biaya-biaya yang dibutuhkan seperti biaya adminisrasi, bahan pelatihan, pengadaan alat pembelajaran, biaya tenaga pengajar, dan lain-lain, hal inilah yang meyebabkan anggaran senilai Rp 409.965.200 (empat ratus sembilan juta sembilan ratus enam puluh lima ribu dua ratus rupiah) hanya mampu membuat dua kategori pelatihan serta 32 peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Ahzan usman selaku kepala kepala bidang pelatihan kerja di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak menyebutkan dia berterima kasih kepada pemerintah kabupaten siak yang telah memberikan anggaran pelatihan kerja berbasis kompetensi yang digunakan untuk pemberian pelatihan kerja berbasis kompetensi kepada masyarakat anggaraan tersebut akan digunakan sebaik-baiknya serta semaksimal mungkin, demi mengujudkan keinginan dari pemerintah kabupaten siak yaitu mengurangi pengangguran di kabupaten siak serta mampu membuat masyarakat lebih mandiri dalam bekerja dan mampu bersaing di dunia angkatan kerja saat ini.

Pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diberikan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi pada saat ini sangat dibutuhkan sekali oleh para pekerja dan

masyarakat, banyak manfaat yang didapat dari pelatihan kerja berbasis kompetensi tersebut, diantaranya masyarakat bisa memiliki keterampilan baru dan mampu hidup mandiri berkat pelatihan kerja yang mereka dapat, setidaknya mereka mampu membuka bengkel motor sendiri berkat ilmu yang mereka dapat dari pelatihan kendaraan bermotor yang dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak berikan.

Dari hasil wawancara serta data yang penulis dapatkan, penulis menyimpulkan bahwa anggaran yang diberikan oleh pemerintah kabupaten siak belum maksimal, hal ini dibuktikan oleh hanya ada dua kategori pelatihan yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak pada tahun 2018 serta hanya mampu merekrut 32 peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi pada tahun 2018, anggaran banyak dihabiskan oleh pengadaan alat-alat pelatihan kerja seperti peralatan komputer, serta sepeda motor yang akan dijadikan bahan pelatihan perbengkelan sepeda motor

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Upaya Yang Dilakukan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Siak Dalam Meningkatkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Di Bidang Pelatihan Kerja Tahun 2018 Adalah : upaya yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak adalah mensosialisakan pelatihan kerja berbasis kompetensi ke kecamatan-kecamatan yang ada dikabupaten siak.

Upaya selanjutnya yang dilakukan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia di bidang pelatihan kerja tahun 2018 adalah: melakukan seleksi-seleksi secara ketat kepada calon peserta pelatihan kerja berbasis kompeensi, baik itu secara seleksi tertulis maupun seleksi wawancara.

2. Apakah anggaran di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak mencukupi dalam meningkatkan standar kompetensi kerja nasional indonesia dibidang pelatihan kerja tahun 2018: disini penulis menyimpulkan bahwa anggaran yang diberikan pemerintah kabupaten siak yang diambil dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) untuk pelatihan kerja berbasis kompetensi belum maksimal, ini dibuktikan

dengan hanya Cuma dua kategori pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak pada tahun 2018 yaitu pelatihan sepeda motor dan pelatihan komputer dengan jumlah peserta hanya 32 orang. Jadi jumlah kategori pelatihan kerja berbasis kompetensi yang hanya dua pada tahun 2018 dan jumlah peserta yang minim hanya 32 orang, maka penulis menyimpulkan belum maksimalnya anggaran yang didapat oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak dalam mengupayakan pelaksanaan pelatihan kerja berbasis kompetensi untuk masyarakat.

B. Saran

1. Saran dari penulis adalah: sosialisasi pelatihan kerja berbasis kompetensi lebih ditingkatkan lagi, disosialisasikan secara maksimal keseluruh 14 kecamatan yang ada di kabupaten siak, baik secara langsung ataupun melalui media sosial. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan minat masyarakat untuk mrngikuti seleksi pelatihan kerja berbasis komptensi yang diadakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak.
2. Diharapkan anggaran pelatihan kerja berbasis kompetensi ditingkatkan tiap tahunnya oleh pemerintah daerah kabupaten siak, diharapkan juga dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten siak bisa bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang ada dikabupaten siak, untuk dapat merekomendasikan lulusan-lulusan peserta pelatihan kerja berbasis kompetensi bekerja di perusahaan-perusahaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- budianto, I. (2016). *kupas tuntas SKKNI MSDM*. jakarta utara: premium indonesia publisher.
- kadir, M. A. (2004). *metodologi penelitian*. bandung: citra aditya bakti.
- Kaswan. (2010). *mangfaat pelatihan dan pengembangan*. jakarta: alfabeta.
- M.kadarisman. (2013). *manajemen pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: raja grafindo persada.
- M.Kadarisman. (2013). *pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: rajagrafindo persada.
- mahardika, y. (2014). *Garis Besar Tentang Standar Kopetensi, beserta contoh SKKNI manajemen SDM indonesia*. bandung: citra aditya bakti.
- mandey, s. L. (2015). pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank perkreditan rakyat dana raya. *adminisrasi publik*, 13.
- mangkunegara. (2007). *evaluasi kinerja SDM*. bandung : PT.Refika Aditama.
- Meldona. (2009). *tujuan pelatihan dan pengembangan SDM*. malang: malang press.
- monday, w. (2008). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: erlangga.
- Mustofa, T. (1991). *adat isitiadat melayu riau*. pekanbaru: lembaga adat melayu riau.
- mutis, t. (2015). *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. jakarta: rajawali pers.
- Pitoyo, W. (2010). *komponen sumber daya manusia*. jakarta selatan: visi media pustaka.
- Priyono, & Marnis. (2008). *manajemen sumber daya manusia*. sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Siawanto, Y. (2010). *pengembangan sumber daya manusia*. jakarta: repbulika penerbit.

- soerjono soekanto, s. (2003). *data dan sumber data*. jakarta: rajawali pers.
- subri, m. (2003). *ekonomi sumber daya manusia*. jakarta: PT. raja grafindo persada.
- Subri, M. (2003). *ekonomi sumber daya manusia*. jakarta: PT. Raja Grafindi Persada.
- Suparmoko. (2007). *ekonomi 2 sma*. jakarta: yudhistira.
- Suryandono, W. (2017). *tenaga kerja asing: analisis politik hukum*. jakarta: yayasan pustaka obor jakarta.
- Susilo, w. (2018). *sistem kopetensi nasional berbasis KKNI Dan SKKNI*. jakarta: 1st publisher.
- Sutrisno. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. JAKARTA: KENCANA.
- syufrinaldi. (2014). *jenis penelitian*. pekanbaru: UIR-press.
- tangkas, i. m. (2013). *kerangka kualifikasi nasional indonesia*. jakarta: ANDI OFFSET.
- triyonggo, y. (2016). *kupas tuntas SKKNI*. jakarta : CV. Rica Grafika Jakarta .
- umar, h. (1999). *riset sumber daya manusia dalam organisasi*. jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama .
- waluyo, B. (2002). *populasi*. jakarta: sinar grafika.

B. Jurnal

- ahmad, a. (2014). balai latihan kerja industri studi tentang peran balai latihan kerja industri samarinda. *jurnal ilmu pemerintahan* , 109.
- Arwani, A. (2014). balai latihan kerja industri studi tentang peran balai latihan kerja industri samarinda dalam meningkatkan kualitas pelatihan kerja industri. *journal ilmu pemerintahan* , 12.
- Harmawan, F. (2010). REVITALISASI MANAJEMEN PELATIHAN TENAGA KERJA. *Jurnal Administrasi Publik*, 83-84.
- Komalasari, E. (2015). analisis pembangunan sumber daya manusia secara makro (studi kasus pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan

(diklatpim) IV oleh pemerintah kota pekanbaru dalam rangka pembina penjabat struktural yang visioner pada kepegawaian daerah. *Jurnal Fisipol UIR*, 130.

latif, A. (2016). membangun daya saing tenaga kerja indonesia melalui peningkatan produktifitas. *jurnal kependudukan indonesia*, 11.

Suriani, L. (2013). Analisis pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan sosial pada dinas sosial kabupaten rokan hulu. *fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, universitas islam riau*, 230.

Tobroni, f. (2010). Peran undang-undang indonesia dalam memajukan pendidikan di pesantren. *jurnal pascasarjana UIR*, 236.

Zulfikri. (2016). Adminisrasi Negara Sebagai Sistem. *Adminisrasi publik, fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Riau*, 109.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PERMEN.05/MEN/IV/2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Depaertemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

D. Internet

ferdian. (2019, 1 29). *visi misi kabupaten siak*. Retrieved 8 5, 2019, from NNews60.com: <http://www.innews60.com/detailpost/visi-misi-kabupaten-siak>

iyus, m. (2006, 3 15). *wikipedia*. Retrieved 8 5, 2019, from sejarah kesultanan siak sri indrapura: https://id.wikipedia.org/wiki/Kesultanan_Siak_Sri_Inderapura

rahmansyah. (2017, 5 15). *sindahasian.com*. Retrieved 8 5, 2019, from standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI): <https://sindahasian.com/standar-kompetensi-kerja-nasional-indonesia/>

- riau, p. p. (2019, 2 8). *riau.go.id*. Retrieved 8 5, 2019, from visi dan misi kabupaten siak 20 tahun kedepan:
<https://www.riau.go.id/home/content/24/kab-siak>
- ferdian. (2019, 1 29). *visi misi kabupaten siak*. Retrieved 8 5, 2019, from NNews60.com: <http://www.innews60.com/detailpost/visi-misi-kabupaten-siak>
- iyus, m. (2006, 3 15). *wikipedia*. Retrieved 8 5, 2019, from sejarah kesultanan siak sri indrapura:
https://id.wikipedia.org/wiki/Kesultanan_Siak_Sri_Inderapura
- makkl, s. (2019, 6 5). *jumlah pengangguran di indonesia*. Retrieved 9 24, 2019, from CNN Indonesia:
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190506124326-532-392272/jumlah-pengangguran-februari-2019-turun-jadi-682-juta-orang>
- rahmansyah. (2017, 5 15). *sindahasian.com*. Retrieved 8 5, 2019, from standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI):
<https://sindahasian.com/standar-kompetensi-kerja-nasional-indonesia/>
- riau, p. p. (2019, 2 8). *riau.go.id*. Retrieved 8 5, 2019, from visi dan misi kabupaten siak 20 tahun kedepan:
<https://www.riau.go.id/home/content/24/kab-siak>
- siak, p. k. (23, 6 2019). *RPJMD kabupaten siak tahun 2016 sampai 2021*. Retrieved 8 5, 2019, from visi dan misi kabupaten siak:
<https://bappeda.siakkab.go.id/home/download/rpjmd-kabupaten-siak-2016-2021/>
- Wahyuni, T. (2018, november 4). *Pemda Diminta Sisihkan Anggaran untuk Pelatihan Tenaga Kerja* . Retrieved september 20, 2019, from CNN indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181119203209-532-347790/pemda-diminta-sisihkan-anggaran-untuk-pelatihan-tenaga-kerja>