

**KEWENANGAN PEMERINTAH KABUPATEN DALAM PEMBINAAN
PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA
DI KABUPATEN BANGGAI**

Alimin Labunga, Nirwan Moh. Nur, Ridwan Labatjo
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk
aliminlabunga@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja yang kompeten, profesional dan produktif merupakan kunci dari keberhasilan pembangunan di semua sektor. Untuk itu Pemerintah dan Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan untuk melaksanakan program peningkatan produktivitas tenaga kerja di wilayah kabupaten/kota. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 bahwa Pemerintah Kabupaten mempunyai wewenang dalam Pembina Lapangan pelatihan kerja di wilayah masing-masing. Dalam tulisan ini akan dibahas kewenangan Pemerintah Kabupaten dalam pembinaan dan produktifitas tenaga kerja di Kabupaten Banggai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris dengan tipe yuridis sosiologis. Hasil penelitian di Kabupaten Banggai menunjukkan bahwa pelaksanaan wewenang pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja meliputi pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktifitas tingkat daerah telah dilaksanakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kewenangan tersebut terdiri atas faktor pendukung dan faktor penghambat.

Kata kunci : Kewenangan, Pemerintah Kabupaten, Tenaga Kerja

ABSTRACT

The workforce is competent, professional and productive is the key of the success of development in all sectors. For that the Government and the local governments have the authority to carry out labor productivity improvement program in the area of kabupaten/kota. Based on Government Regulation No. 38-year 2007 that the County Government has the authority in the Pembina Field work training in their respective territories. In this paper will be discussed in the construction of County Government authority and labor productivity in Banggai Regency, as well

as the factors which affected it. Research methods used are empirical legal research with the juridical sociological type. Banggai Regency in the research results show that implementation of the authorized the construction of the training and labour productivity include the implementation of the competency based training units, the construction of private job training agencies, licensing and the registration of training institutions, consultancy work pr.

Key words : Authority, County Government, labor

Latar Belakang

Negara Hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan akan selalu menerapkan Asas legalitas, dimana prinsip ini secara normatif menyatakan bahwa setiap tindakan pemerintah harus berdasarkan peraturan perundang-undangan atau berdasarkan pada kewenangan. Menurut Ridwan HR. (Syaiful Bahri Ruray, 2012:48) menyatakan bahwa “dalam penyelenggaraan pemerintahan kekuasaan dan wewenang amat sulit dibedakan, keduanya menggambarkan suatu otoritas pelaksanaan fungsi pemerintahan”. Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dari hukum tata negara dan administrasi negara, karena pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya, artinya keabsahan tindak pemerintahan atas dasar wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indadonesia Tahun 1945

Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Ini berarti bahwa Negara yang berbentuk negara kesatuan, maka segenap kekuasaan atau kewenangan serta tanggung jawab terhadap kesejahteraan dan kelangsungan hidup bangsa Indonesia berada di bawah kendali satu pemegang kekuasaan terpusat yang terdapat pada Pemerintah Pusat. Dengan demikian corak sistem pemerintahan tersebut adalah bersifat sentralisasi. Namun karena wilayah Negara Republik Indonesia sedemikian luasnya dan didiami berbagai suku bangsa yang beraneka ragam, maka corak pemerintahan sentralis bukanlah tipe ideal sistem pemerintahan yang cocok untuk mengatur wilayah dan penduduk yang demikian banyak dan beragam itu, untuk itu diaturlah corak pemerintahan di Indonesia berdasarkan sistem pembagian kekuasaan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berdasarkan corak

desentralisasi sebagaimana tercermin dalam Pasal 18 UUD NRI 1945.

Pengaturan otonomi daerah bagi pemerintah daerah, provinsi, dan kabupaten/kota diatur dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan, “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur oleh undang-undang”. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota yang masing-masing mempunyai pemerintahan daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah disebut desentralisasi. Menurut Joeniarto (Dalam Ni'matul Huda, 2007: 307) “Asas desentralisasi adalah memberikan wewenang dari pemerintah Negara kepada pemerintah lokal untuk mengatur dan mengurus urusan tertentu sebagai urusan rumah tangga sendiri”. Desentralisasi

berhubungan dengan otonomi daerah, sebab otonomi daerah merupakan kewenangan suatu daerah untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri. Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan daerah diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 18A ayat (1) menjelaskan, “Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota, atau antara provinsi dan kabupaten dan kota, diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah”; dan ayat (2) menjelaskan, “Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selaras berdasarkan undang-undang”.

Pada dasarnya, maksud Pasal 18 UUD 1945 tersebut adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Selanjutnya dijelaskan bahwa pemerintahan daerah dalam

meningkatkan, efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah, perlu memperhatikan antar susunan pemerintahan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peletakan konsepsi otonomi daerah tersebut dimulai pada era reformasi yaitu dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah, akan tetapi karena masih mengandung beberapa kelemahan dan perlu disesuaikan dengan pelaksanaan ide pemilihan Kepala Daerah secara langsung dan perubahan UUD 1945, maka undang-undang itu direvisi. kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Namun dalam perjalanannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengalami beberapa kali perubahan, yang kemudian terakhir diganti dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Pada prinsipnya, kebijakan otonomi daerah dilakukan dengan mendesentralisasikan kewenangan-kewenangan yang selama ini tersentralisasi di tangan pemerintah

pusat. Dalam proses desentralisasi itu, kekuasaan pemerintah pusat dialihkan dari tingkat pusat ke pemerintahan daerah sebagaimana mestinya, sehingga terwujud pergeseran kekuasaan dari pusat ke daerah kabupaten dan kota di seluruh Indonesia. Jika dalam kondisi semula arus kekuasaan pemerintahan bergerak dari daerah ke tingkat pusat, maka diharapkan bahwa sejak diterapkannya kebijakan otonomi daerah itu, arus dinamika kekuasaan akan bergerak sebaliknya, yaitu dari pusat ke daerah.

Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peranserta masyarakat melalui penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, kebijakan otonomi yang luas diberikan untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah (Budiyono, Muhtadi, Ade Arif Firmansyah, 2015:421)

Penyerahan kewenangan urusan pemerintahan oleh pemerintahan pusat kepada pemerintahan daerah dapat dibedakan menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan

pemerintahan pilihan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 ayat (14) menjelaskan, “Urusan pemerintahan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua daerah”. Pasal 1 ayat (15) menjelaskan, “Urusan pemerintahan pilihan adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah”. Pasal 1 ayat (16) menjelaskan, “Pelayanan dasar adalah pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar warga negara”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 9, Pasal 11 dan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa kewenangan daerah dalam bidang tenaga kerja merupakan urusan pemerintahan wajib namun tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Adapun pembagian kewenangan dalam bidang tenaga kerja oleh Pemerintah, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota termuat dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Pengaruh otonomi daerah tentu sangat besar, mengingat campur tangan pemerintah daerah lebih besar dalam rangka pembangunan daerah salah

satunya dari aspek penyerapan tenaga kerja. Bidang ketenagakerjaan yang merupakan kewenangan pemerintah daerah yang bersifat wajib harus dikelola dengan baik di daerah untuk melakukan pembangunan ekonomi secara nasional melalui daerah.

Perubahan mendasar dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 sebagaimana diubah dengan UU Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah adalah terkait dengan pengawasan dibidang ketenagakerjaan, dimana mulai tahun 2015 pengawasan ketenagakerjaan menjadi urusan pemerintah pusat. Dalam undang-undang ini, urusan pengawasan ketenagakerjaan merupakan urusan wajib dan bersifat konkuren antara pemerintah pusat dan pemerintah propinsi. Jadi pengawasan ketenagakerjaan tidak lagi berada ditingkat Kabupaten/Kota, tetapi ditarik ke tingkat pusat untuk regulasinya dan penyelenggaraannya dilakukan oleh pemerintah propinsi. Sedangkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih tetap menjadi kewenangan pemerintah daerah.

Pemerintah Kabupaten Banggai dalam memberikan pelayanan di bidang ketenagakerjaan seperti

memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan peningkatan kualitas produktivitas tenaga kerja merupakan kegiatan peningkatan pembangunan ekonomi daerah. Selain itu pelaksanaan kewenangan pemerintah Kabupaten Banggai dalam bidang ketenagakerjaan adalah untuk mengetahui keberpihakan pemerintah daerah terhadap tenaga kerja yang ada.

Berdasarkan argumentasi tersebut maka dalam tulisan ini akan dibahas berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Kabupaten dalam pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Banggai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini penelitian hukum empiris dengan tipe yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian yang berbasis pada ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan, namun mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat (Mukti Fajar ND., Yulianto Achmad, 2013:47).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan

data primer. Data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka atau studi literatur serta dokumen yang berkaitan erat dengan peran serta masyarakat dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Selanjutnya data primer dikumpulkan melalui observasi serta wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*).

Hasil dan Pembahasan

A. Kewenangan Pemerintah Kabupaten Dalam Pembinaan pelatihan dan produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai

Sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang kompeten, professional dan produktif merupakan kunci dari keberhasilan pembangunan di semua sektor. SDM yang kompeten, profesional dan produktif juga merupakan basis dari daya saing nasional di persaingan global. Oleh karena itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi menjadi keharusan untuk dikembangkan di semua sektor dan daerah. Pengembangan kompetensi dan profesionalisme SDM tersebut, dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan profesi,

pelatihan kerja dan atau pengembangan karir di tempat kerja.

Pemerintah Daerah, baik Pemerintah Propinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota, sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi, Dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, adalah Pembina Lapangan pelatihan kerja di wilayah masing-masing. Hal ini dilakukan Pemerintah Daerah dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang profesional. Menurut Abdul Khakim (2014:2) mengatakan bahwa “tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Acuan pembinaan yang digunakan adalah peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh Pemerintah, baik yang bekedudukan sebagai Pembina Umum maupun Pembina Teknis pelatihan kerja.

Kewenangan pemerintah kabupaten dalam bidang ketenagakerjaan dalam lampiran

Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, ditentukan ada 7 (Tujuh) Sub-sub Bidang. Salah satu sub bidang yang menjadi fokus kajian dalam tulisan ini adalah Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Sub bidang ini meliputi Pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan kerja skala kabupaten/kota; Pelaksanaan pelatihan dan pengukuran produktivitas skala kabupaten/kota; Pelaksanaan program peningkatan produktivitas di wilayah kabupaten/kota; Penyelenggaraan perizinan/ pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri; Koordinasi pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan kerja skala kabupaten/kota.

Untuk melaksanakan kewenangan sub bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, maka Pemerintah Kabupaten Banggai menerbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Banggai, dimana

bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Adapun tugas dan fungsi dan tata kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Dalam Peraturan daerah tersebut mengatur tentang urusan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang terdiri dari beberapa urusan.

Salah satu urusan yang menjadi pembahasan dalam tulisan ini adalah yang tertuang pada Pasal 2 ayat (5) Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 yaitu “Sub urusan Pelatihan Kerja Dan Produktifitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktifitas tingkat daerah.”

Berdasarkan Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan pelatihan

dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai dalam pelaksanaannya meliputi :

1. Pelaksanaan Pelatihan berdasarkan Unit Kompetensi

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi diri dan keluarganya. Untuk dapat bekerja dan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk hidup layak, diperlukan kompetensi kerja, yang dapat diperoleh melalui pelatihan kerja. Dengan demikian, setiap tenaga kerja juga berhak untuk dapat mengikuti pelatihan kerja. Pemerintah Daerah kabupaten, berkewajiban untuk mengusahakan agar masyarakat dapat dengan mudah dan murah mengakses pelatihan kerja yang dibutuhkan.

Jumlah Pelatihan Kerja Yang Dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banggai Tahun 2016

No	Jenis Pelatihan	Jumlah
1	Kejuruan LAS	16 kali
2	Otomotif	16 kali

Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banggai, September 2017

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai telah melaksanakan pelatihan kerja meliputi pelaksanaan pelatihan kejuruan Las sebanyak 16 kali dan pelatihan otomotif sebanyak 16 kali. Menurut Melpin K. Mandagi Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktifitas pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Banggai (wawancara, 25 September 2017) mengatakan bahwa “Didalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing maka Pemerintah Kabupaten Banggai telah melaksanakan pelatihan-pelatihan kepada tenaga kerja agar menjadi profesional”.

Peningkatan relevansi pelatihan kerja ditujukan kearah terselenggaranya pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan/atau dunia industri. Dengan demikian, lulusan pelatihan akan *employable*, artinya mudah mendapatkan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun mandiri, terutama bagi mereka yang berstatus pencari kerja. Bagi mereka yang sudah bekerja, dengan mengikuti

pelatihan kerja berbasis kompetensi, mereka dapat bekerja lebih produktif.

2. Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta

Pelatihan adalah investasi SDM yang tidak murah. Oleh karena itu pelatihan kerja harus dikelola secara efektif dan efisien. Pembinaan untuk peningkatan efektivitas dan efisiensi pelatihan kerja ini difokuskan pada :

- a. Peningkatan kepemimpinan;
- b. Pengembangan perencanaan strategis;
- c. Peningkatan orientasi dan fokus pada pasar kerja dan pelanggan;
- d. Peningkatan pengelolaan informasi dan pengukuran kinerja;
- e. Peningkatan fokus pada karyawan, terutama kompetensi, karier dan kesejahteraannya;
- f. Peningkatan kualitas proses manajemen, dengan menerapkan Sistem Manajemen Mutu.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa jumlah lembaga pelatihan di Kabupaten Banggai berjumlah 27 Lembaga Pelatihan yang tersebar di beberapa kecamatan yang meliputi bidang keterampilan teknis servis,

komputer dan menjahit. Adapun Lembaga Pelatihan Kerja yang bisa menerbitkan sertifikat kompetensi berjumlah 2 (dua) lembaga pelatihan kerja. Pembinaan kredibilitas Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dilakukan melalui Akreditasi LPK. Akreditasi ini dilakukan untuk memotivasi LPK agar terus berusaha meningkatkan kredibilitasnya dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. LPK yang memiliki akreditasi tinggi, akan meningkatkan citra LPK di mata masyarakat. Dengan demikian, akreditasi ini dapat menjadi alat promosi LPK. Akreditasi LPK bersifat sukarela dan dilakukan oleh Lembaga Akreditasi LPK (LA-LPK) yang dibentuk dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Persyaratan dan prosedur akreditasi LPK mengacu pada Pedoman Akreditasi LPK, Keputusan Ketua Lembaga Akreditasi LPK NOMOR : KEP.09/LA-LPK/XI/2013.

3. Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja

Untuk melindungi kepentingan peserta pelatihan kerja,

diperlukan perizinan penyelenggaraan pelatihan kerja untuk jenis dan tingkat program pelatihan tertentu. Terutama pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh LPK Swasta. Perizinan ini bersifat wajib dan diberikan oleh Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan di Kabupaten. Persyaratan dan prosedur perizinan pelatihan kerja mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor : 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja.

Untuk mendapatkan izin harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada kepala dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Banggai, dengan melampirkan:

- a. Fotokopi akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan sebagai badan hukum yang disahkan oleh instansi yang berwenang;
- b. Daftar riwayat hidup penanggung jawab LPK yang tercantum dalam akta yang dilengkapi dengan identitas diri (KTP) dan pasfoto ukuran 4x6 cm sebanyak

- 3 (tiga) lembar berlatar belakang merah;
- c. Fotokopi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama lembaga;
 - d. Fotokopi tanda bukti kepemilikan atau sewa atas sarana dan prasarana kantor dan tempat pelatihan untuk sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun;
 - e. Keterangan domisili LPK dari pejabat yang berwenang;
 - f. Profil LPK yang ditandatangani oleh penanggung jawab LPK yang tercantum dalam akta yang sekurang-kurangnya memuat:
 - 1) Struktur organisasi dan uraian tugas;
 - 2) Daftar dan riwayat hidup instruktur bersertifikat kompetensi dan tenaga pelatihan;
 - 3) Program kerja LPK dan rencana pembiayaan selama 3 (tiga) tahun;
 - 4) Program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang akan diselenggarakan;
 - 5) Kapasitas pelatihan pertahun;
 - 6) Daftar sarana dan prasarana pelatihan sesuai dengan

program pelatihan yang akan diselenggarakan.

Bagi LPK yang telah memperoleh izin dari kepala dinas dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, LPK wajib memenuhi standar mutu LPK yang diterbitkan oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Kepala Dinas dalam menerbitkan izin LPK harus mempertimbangkan tingkat risiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan tempat pelatihan kerja. Izin LPK berlaku selama LPK aktif menyelenggarakan pelatihan kerja.

4. Konsultasi Produktifitas Pada Perusahaan Kecil dan Pengukuran Produktifitas Tingkat Daerah

Upaya peningkatan produktivitas merupakan salah satu cara menciptakan daya saing perusahaan menuju era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas. Dorongan keinginan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal dengan waktu yang terbatas menuntut upaya manajemen perusahaan terus mampu mengembangkan sumber daya manusia agar mampu bersaing di area global.

Produktivitas suatu perusahaan berhubungan tenaga kerja, sering kali produktivitas kerja juga dikeluhkan oleh pimpinan perusahaan karena karyawan tidak mampu mengikuti standard produktivitas yang diinginkan pimpinan. Sehingga menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk bisa memberikan konsultatif terhadap perusahaan-perusahaan kecil sehingga bisa menaikkan produktivitasnya dan akan berdampak terhadap SDM atau tenaga kerja yang profesional. Melpin K. Mandagi Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktifitas pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Banggai (wawancara, 25 September 2017) mengatakan bahwa “Dinas Nakertrans melakukan konsultasi kepada perusahaan-perusahaan kecil untuk menanamkan dan mengembangkan pengertian tentang pentingnya peningkatan produktivitas guna meningkatkan kesadaran produktivitas. Layanan konsultasi adalah dalam kaitannya dengan pengembangan produktifitas tenaga kerja di Kabupaten Banggai.”

Peningkatan produktivitas organisasi harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu, gaji, upah, dan imbalan harus dikaitkan dengan prestasi dan tingkat produktivitas. Untuk mengenali tingkat produktivitas di masing-masing wilayah, dan bagaimana tingkat upah yang berlaku mempengaruhi produktivitas, maka diperlukan metode evaluasi yang sesuai dengan keperluan pengambil keputusan, oleh pemerintah daerah kabupaten maupun investor. Metode evaluasi yang akan dikembangkan ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas relatif Kabupaten dan menganalisis pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil pengukuran produktivitas dapat digunakan untuk acuan analisis dan penyusunan kebijakan perbaikan produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Banggai.

Pengukuran produktivitas dan daya saing kabupaten wajib dilakukan agar dapat diketahui pencapaian produktivitas sebagai muara dari keseluruhan proses

pembangunan di setiap daerah. Bahkan, pengukuran itu sekaligus dapat mendeteksi tingkat efisiensi, efektivitas dari kualitas input, proses dan hasil pembangunan yang ada.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai

Pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Pembangunan ekonomi di daerah, perlu perencanaan tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 29 ayat (1) menjelaskan “Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan”.

Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai dalam rangka untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional. Namun tidak bisa dipungkiri bahwa dalam

pelaksanaannya terdapat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah dalam pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan kewenangan tersebut adalah :

1. Faktor Pendukung

Dalam pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai terdapat faktor pendukung, yaitu :

a. Faktor Hukum

Faktor hukum yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kewenangan Pemerintah daerah dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja mempunyai cukup kejelasan makna dan arti ketentuan, tidak adanya kekosongan karena adanya peraturan pelaksanaannya, peraturan tersebut sinkron secara vertikal dan horizontal sehingga mengurangi luasnya interpretasi

dalam pelaksanaannya. Dengan adanya peraturan perundang-undangan mulai dari Undang-undang sampai pada peraturan daerah telah dengan jelas sehingga pelaksanaan kewenangan Pemerintah daerah dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja dapat berjalan. Adapun peraturan perundang-undangan tersebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007, Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Kewenangan Kabupaten Banggai, Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Banggai, Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa faktor hukum dalam hal ini peraturan perundang-undangan yang

mengatur kewenangan Pemerintah daerah dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja merupakan faktor yang mendukung.

b. Faktor adanya Koordinasi Dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta

Faktor koordinasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah terbangunnya koordinasi antara pemerintah daerah dengan lembaga pelatihan Kerja (LPK) swasta dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang handal dan profesional. Hal ini juga yang dikemukakan oleh Melpin K. Mandagi Kepala Bidang Pelatihan Dan Produktifitas pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Banggai (wawancara, 25 September 2017) bahwa “untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Banggai tentunya tidak terlepas dari peranan LPK swasta yang telah membantu Pemda dalam melaksanakan pelatihan kerja, walaupun LPK swasta tentu akan mengeluarkan

biaya untuk pelatihan kerja berbeda dengan pmda”.

Akan tetapi dengan adanya lembaga pelatihan kerja swasta tersebut tentunya akan membantu meningkatkan kompetensi kerja bagi tenaga kerja yang ada di Kabupaten Banggai. Sehingga dengan adanya koordiansi yang tercipta antara lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta dengan Pemerintah Daerah. Maka akan menjadi faktor yang mendukung pelaksanaan kewenangan Pemerintah daerah dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja di kabupaten Banggai.

2. Faktor Penghambat

Pelaksanaan kewenangan Pemerintah daerah dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja di kabupaten Banggai, tentunya tidak terlepas dari adanya faktor yang menghambatnya. Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan kewenangan tersebut berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Banggai adalah kurangnya Tenaga

pengajar atau Instruktur yang berkompoten di Kabupaten Banggai.

Instruktur merupakan faktor terpenting karena menentukan optimal atau tidaknya proses pelatihan yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan melalui instruktur, peserta dapat menerima informasi dan keahlian sesuai dengan program pelatihan yang diberikan. Selain berdasarkan pengalaman, kompetensi instruktur. Untuk menjadi seorang Tenaga pengajar atau Instruktur yang akan melatih atau mengajar pada Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain : Memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.

Kesimpulan

Pelaksanaan Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai berdasarkan Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 yaitu Sub urusan Pelatihan Kerja Dan Produktifitas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi, pembinaan lembaga pelatihan kerja

swasta, perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja, konsultasi produktifitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktifitas tingkat daerah telah dilaksanakan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kewenangan Pemerintah Daerah dalam pembinaan pelatihan dan produktifitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Banggai, yang terdiri atas faktor pendukung yaitu faktor hukum dan faktor adanya koordiansi dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Sedangkan faktor penghambat adalah kurangnya Tenaga pengajar atau Instruktur yang berkompeten di Kabupaten Banggai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri Ruray, Saiful, 2012, *Tanggung Jawab Hukum Pemerintah Daerah Dalam Pengelolaan & Pelenstarian Fungsi Lingkungan Hidup*, Alumni, Bandung.
- Budiyono, Muhtadi, Ade Arif Firmansyah, 2015, Dekonstruksi Urusan Pemerintahan Konkuren dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah, Kanun Jurnal Ilmu Hukum ISSN (Print) 0854-5499, ISSN (Online) 2527-8428, No. 67, Th. XVII (Desember, 2015), Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala.
- Huda, Ni'matul, 2007, *Hukum Tata Negara Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung
- ND. Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Sumber Perundang-Undangan :**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja
- Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Kewenangan Kabupaten Banggai.
- Peraturan Daerah Kabupaten Banggai Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Banggai
- Peraturan Bupati Banggai Nomor 20 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi