



Pengelolaan dan Sistem Birokrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jawa Tengah Serta Masalah dan Solusinya

Maulidhiyo Aprarel Ashilshyah¹, RM Ivansyah Gusti Widianta²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Received: 01 Juni 2024

Revised: 08 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

This journal discusses the management and bureaucratic system of human resource transmigration services in Central Java and evaluates its effectiveness. The Central Java Manpower and Transmigration Service carries out various initiatives to improve the quality of human resources for workers and transmigrants. This research describes the implementation and strategy of the Manpower Department in improving the quality of pre-employment workers in Central Java Province. This research uses qualitative research methodology and case study methodology, and data collection is carried out by interviews and documentation. The aim of this research is to find out how the Manpower and Transmigration Service has implemented in improving the quality of human resources for pre-employment workers in Central Java Province. The findings show that there are several challenges in the administrative and bureaucratic systems that can impact the effectiveness of employment and immigration services. Therefore, this research also provides some information and recommendations to improve management and bureaucratic efficiency in the Manpower and Transmigration Service.

Keywords: Management, Bureaucracy, Transmigration, Human Resources, Implementation.

(*) Corresponding Author: maulidhivo2022@students.unnes.ac.id

How to Cite: Ashilshyah, M. A., & Widianta, R. I. G. (2024). Pengelolaan dan Sistem Birokrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jawa Tengah Serta Masalah dan Solusinya. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12788069>.

PENDAHULUAN

Indonesia, sebagai negara kepulauan paling besar di dunia, menerima tantangan yang kompleks pada pengelolaan dan penyelarasan upaya perlindungan sosial di seluruh wilayahnya. Dengan jumlah penduduk yang beragam, mulai dari perkotaan hingga pelosok, pemerintah Indonesia selalu berupaya untuk menciptakan kondisi agar seluruh masyarakat dapat menikmati standar hidup yang layak. Usaha akan jaminan sosial yang dijalankan masyarakat memainkan peran krusial untuk membuat pembangunan nasional meningkat. Di Indonesia dengan beragam latar budaya, ekonomi, dan sosial mempunyai tujuan utama dari pemerintahan yakni menjamin kesejahteraan warganya. Sesuai dengan prinsip pembangunan berkelanjutan, usaha ini terdiri dari sejumlah tindakan yang diperhitungkan untuk meningkatkan standar hidup masyarakat dan memenuhi kebutuhan mendasar mereka. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia sudah membuat dan melaksanakan sejumlah kebijakan dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Upaya-upaya ini mencakup bidang-bidang utama seperti pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan,



perumahan, dan pemberdayaan ekonomi. Pembangunan infrastruktur dan layanan publik menjadi fokus untuk memastikan aksesibilitas dan kualitas layanan di seluruh lapisan masyarakat. Adapun pengangguran merupakan tantangan besar bagi momentum perekonomian suatu negara. Permasalahan ini tidak hanya menimbulkan kesenjangan ekonomi dan sosial tetapi juga dapat merugikan pembangunan seluruh masyarakat. Pengangguran tidak hanya menjadi beban individu tetapi juga berdampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial. Di tengah dinamika pembangunan yang kompleks, pemerintah harus mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi masalah pengangguran. Salah satu instansi pemerintah yang berperan sentral dalam menangani dan menyelesaikan masalah pengangguran adalah dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi (Disnakertrans).

Dengan hal tersebut Disnakertrans Jawa Tengah mempunyai peranan strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia serta mendukung mobilitas penduduk di wilayah Jawa Tengah. Fokus utama departemen ini adalah pada upaya pemberdayaan tenaga kerja, peningkatan keterampilan dan penyediaan kesempatan kerja berkelanjutan. Selain itu, badan tersebut bertanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan program migrasi untuk mengoptimalkan penggunaan lahan dan mendukung redistribusi populasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, lembaga tersebut secara aktif mengidentifikasi potensi angkatan kerja, mengembangkan program pelatihan dan memfasilitasi penempatan kerja. Upaya ini memiliki tujuan guna membuat daya saing tenaga kerja Jawa Tengah di pasar tenaga kerja nasional dan global meningkat. Dengan pendekatan komprehensif, Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi berperan sebagai penghubung antara pemberi kerja dan pencari kerja sehingga tercipta sinergi yang menguntungkan kedua belah pihak. Dalam upaya mengatasi pengangguran, Kantor Sumber Daya Manusia bermitra dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk komunitas bisnis, lembaga pendidikan, dan komunitas. Melalui program pelatihan, penempatan kerja, dan memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pengusaha, Kantor Sumber Daya Manusia berupaya menciptakan sinergi yang memberikan manfaat optimal bagi seluruh pemangku kepentingan.

Di sisi migrasi, badan tersebut memainkan peran kunci dalam perencanaan dan pelaksanaan program migrasi untuk mengurangi tekanan populasi di daerah padat penduduk dan mendukung pembangunan di daerah dengan potensi kemampuan pembangunan yang tinggi. Langkah-langkah ini termasuk menyaring calon migran, menyediakan infrastruktur dan dukungan pasca-pemukiman untuk memastikan keberlanjutan dan kesejahteraan komunitas migran. Sebagai bagian integral dari pembangunan berkelanjutan di Jawa Tengah, Kementerian Tenaga Kerja dan Migrasi berperan dalam menciptakan ekosistem lapangan kerja yang dinamis dan mendukung mobilitas penduduk yang terencana. Upaya berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia dan penanganan migrasi diharapkan bisa memberi sumbangsih besar pemerataan pembangunan, peningkatan kesejahteraan warga, dan pertumbuhan perekonomian di Jawa Tengah.

Di dalam jurnal ini kita akan membahas bagaimana pengelolaan dan sistem birokrasi dari kedinasan ketenagakerjaan dan transmigrasi Jawa Tengah itu sendiri, tidak luput di dalam perencanaan serta pengeimplementasian pun terkadang tidak berjalan mulus dan memiliki rintangannya masing-masing sama seperti yang

terjadi di kedinasan ketenaga kerjaan dan transmigrasi jawa tengah itu sendiri, dalam hal tersebut dalam jurnal ini kita akan membahas juga apa saja permasalahan yang terjadi dalam perencanaannya ataupun pengimplementasiannya dan bagaimana kedinasan tersebut memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut, adapun juga dalam jurnal ini kita akan mencantumkan hasil wawancara dengan orang yang berkaitan dalam bentuk hasil dan pembahasan yang akan kita akan bahas yang bereferensi dari hasil wawancara.

METODE

Penelitian ini ialah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007), metode kualitatif ialah suatu tahapan dalam proses penelitian di mana data deskriptif yaitu kata-kata tertulis dan lisan serta perilaku individu. Melalui uraian rinci mengenai kenyataan di lapangan yang didapat dari temuan wawancara dengan orang yang bersangkutan yang bersedia menjawab segala pertanyaan yaitu Abelia Shita Santoso, S.Kom, Staff bagian Umum dan Kepegawaian, diperoleh kesimpulan yang dapat menjawab pertanyaan yang diajukan dan memberikan solusi bagi pelaksanaan peningkatan kualitas pada departemen sumber daya manusia. Strategi angkatan kerja untuk provinsi Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data yang dipakai yakni wawancara dan observasi. Jika dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya, observasi menawarkan beberapa karakteristik khusus. Bukan hanya manusia saja yang diobservasi, namun benda-benda alam lainnya (Sugiyono. 2018). Definisi wawancara ialah jenis komunikasi di mana salah satu pihak mencari informasi dari pihak lain dengan merumuskan pertanyaan dengan tujuan yang telah ditentukan (Mulyana, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Cakupan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi (Disnakertrans) serta tugas dan fungsinya dalam pemerintahan .

Dalam cakupan Disnakertrans dalam pemerintah dinas tenaga kerja dan transmigrasi melakukan penempatan dan pelatihan tenaga kerja, mengatur, memimpin, dan mengawasi UPT departemen, membuat dan menjalankan tugas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, migrasi, dan pemberdayaan masyarakat, melakukan pelayanan publik dan tugas pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, pemberdayaan masyarakat, membuat kebijakan teknis ketenagakerjaan, mengelola pengembangan hubungan kerja dan menyelesaikan persoalan hubungan industrial, memberikan pelatihan kerja dan mengumpulkan data pencari kerja dan pengangguran, serta mengawasi dan mengelola UPT departemen.

Adapun mencakup tentang perumusan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, jaminan sosial, hubungan industrial, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, penempatan Tenaga kerja, dan produktivitas , Pelaksanaan Evaluasi kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, jaminan social, hubungan industrial, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelaksanaan kebijakan kebijakan bidang pelatihan kerja dan produktivitas, penempatan Tenaga kerja, penempatan tenaga

kerja dan transmigrasi, Pelaksanaan dan Pembinaan administrasi ke semua unit kerja di lingkungan dinas dan – Melakukan fungsi kedinasan lainnya diberi gubernur sesuai fungsi dan tugasnya.

Dalam kedinasan ketenagakerjaan dan transmigrasi memiliki sub bagian masing masing yang dimana tiap bagian tersebut memiliki fokusnya masing masing:

SEKRETARIS

Sekretariat bertanggung jawab menjalankan perencanaan, keuangan, manajemen umum dan personalia serta mengkoordinasikan pekerjaan lapangan. Adapun menyiapkan dokumen kebijakan di bidang perencanaan, pelaporan, pengelolaan finansial, generalisasi serta sumber daya manusia, Pelaksanaan perencanaan dan pelaporan, Manajemen keuangan, Melaksanakan tugas umum dan personalia, Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas lapangan dan UPT, Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Sub bagian perencanaan dan keuangan
 - Sub bagian Perencanaan Keuangan bertanggung jawab untuk menyusun, melaporkan, dan mengelola keuangan, dengan penjabaran tugasnya: Menyiapkan dokumen kebijakan teknis di bidang perencanaan, pelaporan dan pengelolaan finansial sebagai bagian dari pelayanan. Mengkoordinasi persiapan program, kegiatan dan laporan. Mengkoordinasi penyusunan RKA, DPA, RENSTRA, RENJA dan rencana lainnya. Rencana untuk memenuhi kebutuhan anggaran untuk layanan saat ini. Memastikan pengelolaan keuangan formal dan pengarahannya. Melakukan penyusunan laporan antara lain laporan finansial, LAKIP dll.
2. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - Sub bagian Umum dan SDM bertugas mengelola urusan SDM dan umum, yang tugasnya: Menyusun dokumen kebijakan teknis di bidang umum dan SDM dalam kerangka pelayanan, Melaksanakan pengelolaan persuratan, Mengurus pekerjaan rumah tangga resmi, mengadakan barang dan inventaris dan mengelola aset jasa, Melakukan pelayanan administrasi sumber daya manusia, Melakukan penyiapan data dan informasi kepegawaian, Menyiapkan materi pengembangan staf, melakukan tugas hubungan masyarakat, organisasi, dan manajemen, melakukan tugas lainnya yang atasan berikan.

BIDANG KETENAGAKERJAAN

Memberikan pengembangan dan penempatan tenaga kerja, pelatihan vokasi, dan mengumpulkan data pengangguran / pencari kerja/, serta mengelola kegiatan pengembangan hubungan kerja dan menyelesaikan perselisihan hubungan perburuhan. Guna menjalankan tugas pokok terkait, Menyusun dokumen pedoman dan kebijakan teknis Divisi Sumber Daya Manusia. Penyusunan, perencanaan dan penyelenggaraan program di bidang ketenagakerjaan, , Mengevaluasi dan melaporkan jalannya tugas inti serta fungsi bidang ketenagakerjaan Pelayanan

konsultasi dan informasi hukum di bidang ketenagakerjaan, Pelaksana melaksanakan fungsi lainnya yang berkaitan dengan tugas pendukung dan desentralisasi di bidang ketenagakerjaan, Pelaksanaan fasilitasi kegiatan Dewan Pengupahan pada keputusan LKS dan UMK, Mengembangkan hubungan profesional dan menyelesaikan konflik perburuhan, Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran, pelatihan hubungan kerja, tenaga kerja, penuntasan konflik hubungan kerja, Mengoordinir penempatan tenaga kerja, Melaksanakan fungsi lainnya yang Kepala Departemen berikan sesuai dengan fungsinya.

1. Seksi pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja
 - Divisi Pengembangan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas inti yakni penempatan tenaga kerja yang dinamis, memperluas kesempatan kerja, sosialisasi informasi pasar kerja, pelayanan terhadap pencari kerja. Divisi Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja bertuugas yakni: Melakukan penyusunan dokumen kebijakan teknis di bidang pengembangan dan penempatan tenaga kerja serta memperluas kesempatan kerja, Pemberian pelayanan kepada pencari kerja melalui penerbitan kartu kuning (AK.I), Memberikan pelayanan kepada pencari kerja dengan memperkenalkan paspor, KTP, dan KTP kepada TKI dalam penerbitan kartu TKA di balai BNP2TKI, Melakukan pencarian kerja/mengumpulkan data tawaran pekerjaan dari perusahaan; memberikan nasihat tentang penerapan analisis pekerjaan ke instansi pemerintah, dunia usaha, personel lembaga pelatihan swasta dan fasilitas lainnya, Memberi konseling dan bimbingan karir ke pencari kerja internasional, regional, dan lokal, Memberi nasihat dan rekomendasi ke organisasi pertukaran tenaga kerja lainnya, bursa kerja khusus (BKK), organisasi penempatan tenaga kerja swasta, Memberi nasehat dan rekomendasi ke Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Swasta Indonesia (PPTKIS) di perkotaan, Memberi rekomendasi dan pedoman pengalokasian tenaga kerja antara lembaga internasional (AKAN), antar daerah (AKAD), antar daerah (AKAL), Memberikan pedoman dan rekomendasi mengenai perpanjangan izin kerja migran asing (TKWNAP) sesuai peraturan yang berlaku, penggunaan kerja sukarela atau model lain yang bisa memperluas kesempatan kerja, Menciptakan perluasan kesempatan kerja termasuk pelatihan dan pengembangan tenaga kerja mandiri, menerapkan teknologi tepat guna, sistem padat karya, Memanfaatkan potensi SDA, SDM, dan teknologi yang sesuai dalam membuat kegiatan yang berkelanjutan dan produktif dengan maksud membuat prospek kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja meningkat, menjalankan latihan pengenalan kerja, khususnya menghubungkan dunia usaha dengan pencari kerja melalui bursa kerja/pertukaran kerja, Memberi data kesempatan kerja dan pasar tenaga kerja ke pencari kerja memakai media online dan cetak.
2. Seksi pembinaan pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
 - Tugas utama divisi pembinaan pelatihan dan Produktivitas tenaga kerja adalah untuk memastikan pelatihan kejuruan, meningkatkan

produktivitas tenaga kerja dan mengawasi lembaga pelatihan kejuruan swasta, kejuruan publik atau pelatihan dan pembelajaran di tempat kerja. Fungsi dari divisi ini adalah Menyiapkan dokumen kebijakan teknis di bidang pelatihan tenaga kerja dan produktivitas, Merencanakan dan menjalankan pelatihan profesional guna memperlengkapi keterampilan profesional untuk membuat kapasitas, kesejahteraan dan produktivitas meningkat, Pelatihan profesional untuk pencari kerja; Pedoman pelaksanaan pelatihan profesi sesuai program pelatihan sesuai standar kompetensi profesi, Memberikan pedoman mengenai masalah pelatihan profesional dengan mempertimbangkan keperluan pasar tenaga kerja dan dunia usaha, baik di luar dan dalam hubungan kerja, menjalankan pembinaan, akreditasi, pengusulan perizinan lembaga pelatihan vokasi swasta dan berkoordinasi dengan balai pelatihan vokasi (BLK), Mengembangkan, memantau dan membuat rekomendasi mengenai pengakuan lembaga pelatihan kejuruan swasta; Penerbitan sertifikat pendaftaran operasional lembaga pelatihan kejuruan yang diselenggarakan oleh lembaga negara; Penerbitan sertifikat kompetensi profesional kepada pekerja yang telah menjalani pelatihan khusus, Menyenggarakan pelatihan vokasi menurut sistem pemagangan, diselenggarakan berdasarkan perjanjian vokasi antara peserta dan pemberi kerja yang ditandatangani secara tertulis, baik di luar atau dalam negeri.

3. Seksi pembinaan hubungan industrial

- Departemen Pengembangan Hubungan Perburuhan menjalankan tugas inti mengelola pengembangan hubungan perburuhan, mensyaratkan pekerjaan, menyelesaikan persoalan hubungan perburuhan, dan pengupahan. Fungsinya adalah Menyiapkan dokumen pengembangan dan penyelenggaraan kebijakan teknis hubungan kerja, Mempersiapkan dokumen perencanaan serta penyelenggaraan kegiatan pada bagian Pengembangan Hubungan Ketenagakerjaan, Menyiapkan dokumen dan melakukan administrasi, memverifikasi, inventarisir, membina dan memberdayakan instansi/organisasi tenagakerja dan sarana hubungan industrial pada daerah atau perusahaan, Menyiapkan dokumen dan melakukan pemantauan, evaluasi, dan kajian terhadap perkembangan permasalahan hubungan kerja strategis yang berkembang di dalam perusahaan dan mempengaruhi kondisi ketenagakerjaan di wilayah, Menyiapkan dokumen dan melakukan administrasi dan inventarisir konflik hubungan industrial dan PHK, dan memberikan informasi mengenai tata cara penyelesaian konflik hubungan di luar hukum secara profesional, Menyiapkan dokumen dan mengembangkan peta kerentanan perusahaan untuk memandu dunia usaha dalam deteksi dini, bimbingan dan pencegahan persoalan ketenagakerjaan, Menyusun laporan dan dokumen hasil penyelesaian perselisihan industri oleh konsiliator, arbiter, dan/atau PHI serta memantau kegiatan yang dilakukan secara berkala dan bertahap, Dokumentasi, inventarisasi, pelatihan, dan pengembangan SDM pada lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan

hubungan perburuhan, Menyiapkan dokumen dan menjalankan kondisi kerja, gaji, dan tunjangan bagi karyawan dan setelah bekerja di perusahaan, Menyiapkan dokumen dan memantau serta mengevaluasi pelaksanaan struktur, besaran gaji, THR dan pengalihan pekerjaan penunjang ke perusahaan lain, Menyiapkan dokumen kerjasama dengan *stakeholders* pada pelaksanaan upaya kesejahteraan pegawai, Menyiapkan dokumen dan melaksanakan program lain dalam rangka Tugas Pendukung dan/atau Pendelegasian yang berkaitan dengan hubungan kerja, Memfasilitasi dan menyelesaikan pemberitahuan mengenai rencana kegiatan mogok kerja oleh pekerja di lingkungan perusahaan, usulan penutupan usaha oleh pengusaha, dan/atau usulan demonstrasi terkait masalah ketenagakerjaan lainnya, Fasilitasi berupa penerimaan, pemeriksaan dokumen, pencatatan dan klarifikasi penyelesaian pengaduan perselisihan perburuhan, penjelasan mengenai cara penyelesaian konflik perburuhan, pendampingan dan penyelesaian permasalahan melalui konsiliator hubungan kerja dengan mediasi dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Mendorong pengesahan PP, PKB, dan/atau PKWT dalam organisasi, Mendorong LKS atau SP/SB untuk mendaftar. Memungkinkan konsiliator dan/atau arbiter untuk didaftarkan sebagai organisasi yang bertugas menuntaskan masalah perburuhan di luar pengadilan hubungan industrial daerah ; Mengkoordinasikan dan menyiapkan dokumen koordinasi untuk menyelesaikan permohonan penerbitan dan pencabutan izin usaha perusahaan jasa ketenagakerjaan, Memudahkan perusahaan rekrutmen dan/atau perusahaan perekrutan untuk menerima laporan dan/atau mengalihkan sebagian pekerjaan penunjangnya ke perusahaan lainnya, Fasilitasi dan penyiapan dokumen pelaksanaan kegiatan Dewan Pengupahan Kota Metropolitan dalam rangka usulan penetapan UMK dan organisasi kerjasama tiga sisi Kota Metropolitan, Memudahkan pegawai/pegawai untuk mengajukan pembayaran manfaat JHT BPJS Ketenagakerjaan, Memfasilitasi layanan dan bimbingan konsultasi hubungan kerja bagi pihak-pihak yang membutuhkan, Mendukung dan menyiapkan dokumen untuk koordinasi dalam menyelesaikan pengaduan pelanggaran hukum ketenagakerjaan di perusahaan, Menyiapkan peralatan dan melaksanakan fungsi lainnya sesuai arahan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas pokoknya.

BIDANG PEMBERDAYAAN DAN TRANSMIGRASI

Tanggung jawab untuk membimbing dan meningkatkan daya saing dan keterampilan, menumbuhkan budaya dan ketahanan masyarakat, mendorong pembangunan ekonomi di masyarakat, dan mengintegrasikan program pemerintah pusat terkait migrasi berada pada Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Migrasi, Guna menjalankan tugas ini, Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Migrasi memiliki fungsi berikut: Penyusunan dokumen kebijakan teknis di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Migrasi, Dukungan pelaksanaan program dan penyiapan dokumen pedoman teknis di bidang pengembangan masyarakat,

Mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan ke dalam di desa-desa dan mengembangkan inisiatif gotong royong dan kemandirian, Mengevaluasi pelaksanaan program kerja di bidang pemberdayaan masyarakat, pelatihan masyarakat kecamatan, pengembangan sosial budaya, upaya ekonomi masyarakat dan pemanfaatan teknologi tepat guna, Koordinasi organisasi pemberdayaan masyarakat kecamatan/LPM, PKK dan organisasi lainnya, Pemberdayaan teknologi tepat guna pada masyarakat di subwilayah Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan sesuai fungsi dan tugasnya.

1. seksi pembinaan kelurahan dan pengembanagn teknologi tepat guna
 - Penjabaran tugas inti dan fungsinya adalah Menyusun kebijakan pembangunan teknis tingkat kabupaten dan mengembangkan teknologi tepat guna, Menyelenggarakan kompetisi tingkat kabupaten, Melakukan pengembangan kelompok kerja teknologi tepat guna, membentuk Posyantek, menginventarisasi jenis TTG dan mengikuti kualifikasi TTG nasional, Pemantauan dan evaluasi Profil Desa, Membangun data bawahan dengan penetapan indikator untuk mengevaluasi perkembangan bawahan, Menjalankan tugas-tugas lain yang atasan berikan sebagaimana ditugaskan.
2. kepala seksi kelembagaan, sosial budaya masyarakat dan transmigrasi
 - Penjabaran tugas inti dan fungsi adalah Menyusun dokumen kebijakan teknis di bidang kelembagaan, kebudayaan masyarakat dan migrasi, Melaksanakan pelatihan bagi organisasi yang ada di sub wilayah (LPM, PKK, Posyandu, dll), Menyelenggarakan pelatihan eksekutif, Pelaksanaan kegiatan BBGRM, Memperbaiki struktur dan mengembangkan kelembagaan desa, menjalankan orientasi migran, Implementasi hasil koordinasi dengan Instansi/Dinas terkait, menjalankan tugas-tugas lain yang atasan berikan sebagaimana ditugaskan.

KEPALA SEKSI USAHA PENGEMBANAGN PEREKONOMIAN MASYARAKAT

Penjabaran tugas pokok dan fungsi, Menyusun dokumen kebijakan teknis di bidang kelembagaan, kebudayaan – masyarakat dan migrasi, Melaksanakan pelatihan bagi organisasi yang ada di sub wilayah (Posyandu, PKK, LPM dll), Menyelenggarakan pelatihan eksekutif, Pelaksanaan kegiatan BBGRM, Memperbaiki struktur dan mengembangkan kelembagaan desa, Melaksanakan orientasi migran, Implementasi hasil koordinasi dengan Instansi/Dinas terkait, menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan sebagaimana ditugaskan.

1. Sistem pelaporan serta penyelesaiannya yang berlaku di DISNAKERTRANS

Sistem pelaporan atau konsultasi yang dikelola oleh Disnakertrans, menggunakan layanan aplikasi SILADU (Sistem Layanan Aduan) <https://sikatiga.disnakertrans.jatengprov.go.id/siladu/>. Sistem tersebut berfungsi untuk melayani pekerja/buruh, supaya dapat mengadukan permasalahan terkait ketenagakerjaan melalui aplikasi tersebut.

Penyelesaian yang dilakukan yaitu dengan cara memanggil pihak dari perusahaan yang diadukan, untuk diminta klarifikasi terkait aduan. Kemudian apabila perusahaan yang diadukan terbukti melanggar ketentuan dalam Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan, maka pengawas dari pihak instansi ketenagakerjaan (DISNAKERTRANS) akan memerintahkan perusahaan untuk memenuhi apa yang menjadi hak dari pekerja yang mengadu.

2. Kebijakan Kebijakan DISNAKERTRANS

Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem (PKE) yang Konvergen dan Terintegrasikan guna menjamin bahwa Program PKE tepat sasaran, mengidentifikasi target dan dengan cepat memindai untuk memastikan target prioritas. Selain itu ada beberapa kebijakan kebijakan yang menjadi fokus dari DISNAKERTRANS, beberapa kebijakan tersebut seperti :

- Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi
- Pengawasan Ketenagakerjaan
- Pengelolaan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas

3. Layanan dan jenis program serta pelatihan yang tersedia ataupun ditawarkan oleh disnakertrans

Layanan Disnakertrans Provinsi Jateng terkait ketenagakerjaan :

- a) Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS)
- b) Uji Kompetensi
- c) Pendaftaran Magang Jepang
- d) Layanan Program Magang Dalam dan Luar Negeri
- e) Konsultasi Perizinan P3MI
- f) Konsultasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA)
- g) Konsultasi LPTKS
- h) Informasi Pasar Kerja dan Bimbingan Karier
- i) Pengesahan Peraturan Perusahaan (PP)
- j) Pendaftaran Perjanjian Kerja (PKB)
- k) Konsultasi dan Rekomendasi Izin Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh (PPJP/B)
- l) Mediasi Hubungan Industrial
- m) Konsultasi Hubungan Industrial
- n) Wajib Laport Ketenagakerjaan
- o) Penetapan Kecelakaan Kerja/Bukan Kecelakaan Kerja & Perhitungan Klaim JKK
- p) Penerbitan Produk Layanan K3
- q) Penanganan Kasus Ketenagakerjaan
- r) Penyidik Tindak Pidana Ketenagakerjaan
- s) Pengaduan Permasalahan Ketenagakerjaan

Program pelatihan DISNAKERTRANS dalam pemberdayaan tenaga kerja:

- a) Pelatihan Pemandu Wisata (*Tour Guide*)
- b) Pelatihan Barista
- c) Pelatihan Asisten Rumah Tangga (*Housekeeping*)
- d) Pelatihan *Practical Office Advance* (Komputer POA)
- e) Teknik Sepeda Motor

- f) Teknik Kendaraan Ringan (TKR)
- g) Menjahit Pakaian Wanita Dewasa
- h) Mesin Produksi
- i) Penggambaran Model 3D dengan CAD
- j) Pelatihan Pemasaran Digital (*Digital Marketing*)
- k) Pelatihan *Agribisnis*

4. Pengelolaan data dan informasi ketenagakerjaan oleh DISNAKERTRANS

Melalui situs internet Disnakertrans Provinsi Jateng <https://disnakertrans.jatengprov.go.id/>, semua data dan informasi sudah lengkap pada pada beranda situs. Beberapa jenis pelayanan informasi seperti : Informasi Publik, Informasi Berkala, Informasi dikecualikan, Informasi Setiap Saat, dan Informasi Serta Merta .

5. Upaya peningkatan kesempatan kerja di komunitas setempat oleh DISNAKERTRANS

Dalam upaya DISNAKERTRANS menangani kesempatan kerja di komunitas setempat adalah dengan mengupayakan Membangun Sistem aplikasi kesempatan kerja berbasis elektronik eMakaryo dengan adanya aplikasi/elektronik tersebut pengaduan serta laporan akan lebih mudah sampai ke pusat dan keefesienan dan keefektifannya terjamin serta pengadaan Pelatihan dan pemberian bantuan stimulus kewirausahaan melalui bantuan modal dengan adanya pengadaan tersebut hal ini akan membantu umkm/kewirausahaan lokal agar lebih maju dengan bantuan modal.

6. Permasalahan dan kendala yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan serta bagaimana DISNAKERTRANS memberikan solusi atas permasalahan tersebut

Dalam sebuah kedinasan pasti memiliki permasalahannya masing masing sama seperti di DISNAKERTRANS yang dimana terkadang pasti perencanaan tidak akan semulus sebagaimana saat pengimplementasiannya adapun salah satunya kendala pelaksanaan layanan informasi publik, adapun juga kendala:

- Pemahaman Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) belum merata Sehingga dalam pelaksanaan - Pelayanan masih kurang cepat dan tepat.
- Penerapan SOP yang belum maksimal.
Penerapan SOP dalam pelayanan informasi PPID lebih sulit dari yang dirancang. Ada kalanya tantangan interpretasi di lapangan menyebabkan lambannya pelayanan.
- Basis data PPID belumlah dikelola dengan baik dan teknologi informasi belumlah dimanfaatkan secara maksimal.
- Tidak adanya Aplikasi Android yang bisa masyarakat umum akses, dengan adanya hal ini menjadikan bahwa belum semua orang bisa mengaksesnya dengan adnaya berbasis akan lebih universal dan gampang diakses.
- Belum ada ruang khusus PPID atau ruang arsip khusus yang representatif.

- Pemenuhan Hak Buruh Perlindungan hak buruh menjadi isu penting, termasuk upah yang layak, keadaan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap pekerja migran.
- Keterbatasan anggaran, Keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan dalam melaksanakan program DISNAKERTRANS. upaya untuk memastikan alokasi anggaran yang memadai dan efektif juga merupakan sebuah tantangan.
- DISNAKERTRANS harus mengatasi tantangan dalam memastikan bahwa perusahaan mematuhi standar kerja dan hak-hak pekerja. Adapun dari permasalahan itu setelah melakukan diskusi dengan orang yang bersangkutan kita menyimpulkan bahwa ada beberapa rekomendasi dan rencana bagaimana menindak lanjut guna meningkatkan kualitas pelayanan informasi DISNAKERTRANS dengan beberapa cara :
 - Memberikan pemahaman dan pengertian kepada para petugas PPID mengenai jenis jenis program dan kegiatan yang ada di lingkup Disnakertrans Prov Jateng
 - Mengharuskan petugas pelayanan informasi untuk bekerja sesuai SOP yang ditetapkan
 - Penyempurnaan basis data terpusat dan penggantian basis data sektoral di SKPD dengan portal data terbuka dan satu data.
 - Meningkatkan administrasi penyimpanan dokumen dan menciptakan sistem yang memudahkan pengumpulan data publik.
 - Memperkuat kerja sama dengan pihak-pihak terkait, Memperkuat kerja sama dengan pemerintah daerah, dunia usaha dan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi kebutuhan pasar tenaga kerja dan mengembangkan program pelatihan yang sesuai dan Membangun kemitraan dengan LSM dan organisasi internasional untuk mendukung pengembangan keterampilan dan melindungi hak-hak buruh.
 - Menciptakan aplikasi dengan basis android yang bisa diakses oleh Masyarakat umum
 - Memperkuat pemantauan dan penegakan hukum, Memperkuat kapasitas pemantauan untuk memastikan perusahaan mematuhi standar ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja dan Memperkuat kerja sama dengan lembaga penegak hukum dalam penanganan pelanggaran hukum ketenagakerjaan.
 - Mempersiapkan Fasilitas PPID yang representatif.

Melalui penerapan solusi-solusi tersebut, diharapkan DISNAKERTRANS dapat memaksimalkan perannya dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, mengembangkan kesetaraan di seluruh wilayah dan menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Kolaborasi lintas sektor, keterlibatan masyarakat, dan penggunaan teknologi sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi solusi-solusi ini. Dengan cara ini, DISNAKERTRANS bisa memberi kontribusi yang lebih efektif ke pembangunan perekonomian dan kesejahteraan sosial di Indonesia, dengan peningkatan dan penindakan lanjut ini kualitas DISNAKERTRANS akan lebih berkualitas dan juga menyokong kesejahteraan

masyarakat jawa tengah itu sendiri dengan cara memudahkan akses terhadap masyarakat dan kedinasannya itu sendiri

KESIMPULAN

Layanan Ketenagakerjaan dan Transisi (DISNAKERTRANS) memainkan peran sangat penting dalam pengelolaan sektor ketenagakerjaan dan transmigrasi di Indonesia, DISNAKERTRANS juga menghadapi sejumlah permasalahan dan tantangan yang kompleks, Untuk menjalankan fungsinya secara efektif, DISNAKERTRANS harus terus mengambil berinovatif dan adaptif dalam menangani permasalahan yang ada, Solusi seperti memperkuat kolaborasi lintas industri, mengembangkan keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar, melindungi hak-hak pekerja imigran, beradaptasi dengan perubahan ekonomi dan meningkatkan efisiensi anggaran serta memanfaatkan teknologi semaksimal mungkin menjadi kunci utama untuk mengatasi kendala yang dihadapi, Pentingnya integrasi teknologi informasi dan digitalisasi dalam pengelolaan data, pemantauan program dan pemberdayaan masyarakat tidak bisa diabaikan, DISNAKERTRANS harus memanfaatkan potensi teknologi untuk mempercepat akses informasi, meningkatkan efisiensi proses dan menciptakan platform yang mendukung pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, kesimpulan mengenai pengelolaan dan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah bahwa ada sejumlah permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan kajian terhadap program manajemen dan operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah, dapat diambil beberapa kesimpulan. Pertama, penelitian mengungkapkan bahwa sistem manajemen yang kompleks adalah salah satu masalah utama dalam layanan ini. Hal ini dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas layanan yang diberikan. Kedua, kelambanan birokrasi juga menjadi tantangan bagi instansi pemerintah ini. Proses pengambilan keputusan yang panjang dan prosedur yang rumit dapat menghambat kelancaran pelaksanaan rencana kerja dan penyelesaian permasalahan yang dihadapi masyarakat. Juga, kurangnya koordinasi antar unit kerja dalam suatu dinas juga menjadi permasalahan yang perlu diatasi. Tidak tersedianya saluran komunikasi yang efektif dapat menghambat pertukaran informasi dan kerjasama antar unit kerja serta mempengaruhi efektivitas pelaksanaan rencana kerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian telah mengusulkan beberapa solusi yang dapat diterapkan. Pertama, menyederhanakan sistem manajemen akan meningkatkan efisiensi dan menyederhanakan proses manajemen terutama pada pelayanan publik untuk masyarakat. Kedua, meningkatkan efisiensi birokrasi dengan mengurangi prosedur yang tidak perlu dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Terakhir, koordinasi antar unit kerja dapat ditingkatkan dengan memperkuat saluran komunikasi dan membentuk tim kerja lintas fungsi. Hal ini akan memungkinkan pertukaran informasi dan kerjasama yang lebih efektif dalam pelaksanaan rencana kerja. Dengan diterapkannya solusi-solusi tersebut, kami berharap program manajemen dan operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah menjadi lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sejumlah persoalan yang ditemukan yakni adalah sistem administrasi yang kompleks,

birokrasi yang lambat, dan kurangnya koordinasi antara berbagai unit kerja dalam dinas tersebut.

Beberapa solusi tersebut dapat diimplementasikan, terutama solusi yang meliputi penyederhanaan sistem administrasi, peningkatan efisiensi birokrasi, dan peningkatan koordinasi antara unit kerja dalam dinas tersebut. Dengan menerapkan solusi-solusi ini, diharapkan pengelolaan dan program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, jurnal ini juga bertujuan memberikan wawasan informasi lebih lanjut mengenai peran DISNAKERTRANS, tantangan yang dihadapi dan kemungkinan solusinya, Kami berharap langkah-langkah yang dilakukan DISNAKERTRANS dapat terus meningkatkan sektor lapangan kerja dan transmigrasi, mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membawa Indonesia menuju masyarakat yang lebih adil dan sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

DR.RIDWAN HR. (2014). HUKUM ADMINISTRASI NEGARA edisi revisi. PT RajaGrafindo Persada

JURNAL

Ideta Eka Saputra, Bagus Sarnawa. (2003). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. Yogyakarta. Media of Law and Sharia. Hlm 294-295

Sarimaloho, Mimin Sundari. (2022). Implementasi Strategi Disnakertrans dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis. Pekanbaru. Hlm 120-124

Raden Mahmud Wijaya, Chandra Dewi Puspitasari. (2021). Hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengatasi permasalahan upah pekerja. Yogyakarta. Jurnal Students UNY. Hlm 405

Bayu Prakoso. (2006). kebijakan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam perluasan kesempatan kerja di yogyakarta. Populasi. Hlm 23-26

WEBSITE

<https://info.metrokota.go.id/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi/>
<https://disnakertrans.jatengprov.go.id>