

PELATIHAN KERJA SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA

Tia Charolin¹, Ayu Dewi Mayasari²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman^{1,2}

tiacharolin3@gmail.com¹, ayudewimayasari@fisip.unmul.ac.id²

Abstract: *This study analyzes the implementation of the job training program conducted by the Manpower and Transmigration Office of West Kutai Regency in improving local labor productivity. Increasing labor productivity is a challenge in regional manpower development, particularly in areas with limited skills and employment opportunities. This study aims to analyze the implementation of strategies to increase labor productivity through job training programs and to identify the inhibiting factors. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observation, and documentation, and analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana. The theoretical framework used is Wheelen and Hunger's strategy implementation, comprising three indicators: program, budget, and procedures. The results show that strategy implementation has not been optimal. For the program indicator, training was executed as planned and improved participants' skills, yet post-training follow-up remains inadequate. For the budget indicator, management is sound, but financial constraints limit program coverage. For procedures, implementation relies on partner institutions' internal SOPs because official SOPs for job training are unavailable. Inhibiting factors are both internal and external. The findings indicate that the main factors affecting the effectiveness of strategy implementation in West Kutai Regency are budget limitations, suboptimal post-training monitoring, limited access to competency certification, and the absence of official SOPs for the job training sector.*

Keywords: *Strategy Implementation; Labor Productivity; Job Training.*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis implementasi program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja lokal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tantangan dalam pembangunan ketenagakerjaan daerah, terutama di wilayah dengan keterbatasan keterampilan dan peluang kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta analisis data model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Teori yang digunakan adalah implementasi strategi Wheelen dan Hunger dengan indikator program, anggaran, dan prosedur. Hasil penelitian menunjukkan implementasi strategi belum berjalan optimal. Pada indikator program, pelatihan dilaksanakan sesuai perencanaan dan meningkatkan keterampilan peserta, namun tindak lanjut pasca-pelatihan masih belum maksimal. Pada indikator anggaran, pengelolaan anggaran berjalan baik, tetapi keterbatasan anggaran membatasi cakupan program. Pada indikator prosedur, pelaksanaan mengacu pada SOP internal lembaga mitra karena SOP resmi bidang pelatihan kerja belum tersedia. Faktor penghambat terdiri atas faktor internal dan eksternal. Temuan penelitian menunjukkan faktor utama yang memengaruhi efektivitas implementasi strategi di Kabupaten Kutai Barat adalah keterbatasan anggaran, belum optimalnya monitoring pasca-pelatihan, keterbatasan akses sertifikasi kompetensi, serta belum tersedianya SOP resmi bidang pelatihan kerja.

Kata Kunci: Implementasi Strategi; Produktivitas Tenaga Kerja; Pelatihan Kerja.

A. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan hasil tertentu, baik dalam bentuk produk, ide atau gagasan, serta kemampuan yang berlandaskan pada keterampilan dan dilakukan secara konsisten (Mahawati et al., 2021). Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya (Hidayati et al., 2022). Upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja memerlukan pelatihan kerja sebagai salah satu instrumen penting. Mangkuprawira dalam (Tarigan et al., 2021) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian tertentu, serta sikap, agar karyawan menjadi lebih mahir dan dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pelatihan berfokus pada keadaan saat ini dan mampu mendukung karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi tertentu demi keberhasilan mereka dalam menjalankan pekerjaannya (Sinambela et al., 2021). Bentuk pelatihan yang bisa dilakukan sangat beragam, seperti pelatihan di dalam kelas, pelatihan online, pelatihan praktis, pelatihan satu lawan satu, atau pelatihan berbasis proyek (Zalukhu et al., 2024). Pelatihan tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk berhasil di dunia kerja yang terus berubah (Mahmud et al., 2022).

Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur yang memiliki potensi ekonomi cukup besar, khususnya di sektor pertambangan, pertanian, dan konstruksi (Karmini et al., 2022). Namun, potensi tersebut memerlukan dukungan tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan spesifik dan kompetensi teknis sesuai tuntutan industri. Data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur (2025) menunjukkan bahwa pada tahun 2024, jumlah pencari kerja terdaftar di Kabupaten Kutai Barat mencapai 3.177 orang. Sementara itu, lowongan kerja yang tersedia pada periode yang sama hanya berjumlah 784 posisi (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur, 2025). Kesenjangan ini menimbulkan persaingan ketat di mana hanya pencari kerja dengan kualifikasi keterampilan terbaik yang mampu mengisi peluang kerja yang ada.

Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pelatihan kerja berbasis kompetensi guna menyiapkan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing. Sebagai perangkat daerah, dinas ini berfungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan serta melaksanakan program kerja peningkatan kompetensi tenaga kerja (Alfiyati et al., 2022). Strategi peningkatan produktivitas diwujudkan melalui berbagai program pelatihan kerja yang berorientasi pada pemberian keterampilan praktis kepada peserta. Data pelatihan kerja tahun 2021-2025 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pelatihan Tahun 2021-2025

No	Tahun	Nama Pelatihan	Kuota Peserta
1	2021	Operator Alat Berat Excavator	15
2	2022	Las Listrik	12
3	2023	Mekanik Alat Berat	12
4	2024	Komputer	28
		Salon	12
5	2025	Operator Komputer	24
		Driver Dump Truck	12
		Mekanik AC	12

	Operator Buldozer	12
	Operator Excavator	12
	Tata Rias Pengantin Gaun Panjang	12
	Juru Las Listrik	12

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat, (2025)

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan jumlah jenis pelatihan dan kuota peserta hingga mencapai tujuh jenis pelatihan dengan total 96 peserta pada tahun 2025. Meskipun demikian, jumlah tersebut masih relatif kecil dibandingkan dengan 3.177 pencari kerja terdaftar pada tahun 2024, serta jenis pelatihan yang tersedia belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Program pelatihan kerja telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat, tetapi keberhasilan program dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja masih perlu dikaji lebih lanjut. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan informan, diketahui bahwa terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan program, terutama terkait keterbatasan anggaran yang berdampak pada terbatasnya jumlah pelatihan dan peserta. Selain itu, kesenjangan keterampilan tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri juga menjadi tantangan yang memengaruhi daya saing tenaga kerja lokal.

Penelitian terdahulu mengenai strategi peningkatan kualitas tenaga kerja umumnya berfokus pada efektivitas pelatihan dan kualitas layanan ketenagakerjaan. Ardiyanti & Sadad (2021) meneliti implementasi program pelatihan kerja di Kabupaten Pelalawan dan menemukan bahwa program belum optimal karena sosialisasi yang belum menyeluruh serta keterbatasan sumber daya dan anggaran. Firmansyah et al., (2025) mengkaji implementasi program pelatihan kerja di Kota Malang dan menemukan bahwa ketiadaan Balai Latihan Kerja (BLK) milik sendiri serta komunikasi yang belum efektif menjadi kendala utama. Sarimaloho & Sundari (2022) menganalisis implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga prakerja di Kabupaten Bengkalis menggunakan teori Wheelen dan Hunger, dan menemukan bahwa implementasi strategi belum berjalan maksimal pada indikator program, anggaran, dan prosedur.

Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja dengan perspektif Wheelen dan Hunger pada daerah kabupaten yang memiliki keterbatasan anggaran, akses sertifikasi kompetensi, dan fasilitas pelatihan seperti Kabupaten Kutai Barat masih terbatas. Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja serta mengidentifikasi faktor-faktor penghambatnya, menggunakan tiga komponen utama teori Wheelen dan Hunger yaitu program, anggaran, dan prosedur. Ketiga elemen ini relevan untuk mengkaji sejauh mana pelaksanaan program pelatihan kerja telah berjalan efektif di tengah kendala yang dihadapi.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Creswell dalam (Safrudin et al., 2023), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian di mana peneliti bergantung pada pandangan partisipan, mengajukan pertanyaan-pertanyaan umum, mengumpulkan data yang sebagian besar terdiri dari kata-kata, dan menganalisisnya untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menggali dan memahami secara mendalam implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja. Fokus penelitian ini diarahkan pada dua aspek utama: pertama, implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja yang dianalisis menggunakan

teori Wheelen dan Hunger dengan tiga indikator yaitu program, anggaran, dan prosedur; kedua, faktor-faktor yang menghambat implementasi strategi tersebut. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat, Kepala Sub-Bagian Perencanaan Program dan Keuangan, dan Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja. Informan tambahan terdiri dari staf perencanaan program dan keuangan, dua staf bidang pelatihan, penempatan dan produktivitas tenaga kerja, perwakilan tiga lembaga pelatihan kerja (LPK Nika Salon, PLPK Putra Jaya Skill, dan PLPK Angel Center of Excellent), serta lima orang peserta pelatihan. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling untuk informan kunci dan accidental sampling untuk informan tambahan. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang mencakup dokumen resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat, seperti Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2021-2026 dan data pelatihan tenaga kerja tahun 2021-2025, data statistik ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik, serta literatur akademik yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara: wawancara mendalam dengan informan, observasi langsung terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) yang terdiri dari empat tahapan: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Keabsahan data diuji menggunakan empat standar menurut Lincoln dan Guba dalam (Pahleviannur et al., 2022): kredibilitas (credibility), transferabilitas (transferability), dependabilitas (dependability), dan konfirmabilitas (confirmability). Upaya peningkatan kredibilitas dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode, serta member checking.

C. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Program Pelatihan Kerja

Implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat dianalisis berdasarkan teori Wheelen dan Hunger (2018) yang mencakup tiga indikator: program, anggaran, dan prosedur.

a. Program

Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat telah disusun berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas. Kepala Dinas menjelaskan bahwa penyusunan program pelatihan dilakukan berdasarkan Renstra yang telah ditetapkan sebagai pedoman peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan kerja (Wawancara, 10 Desember 2025). Program yang telah direncanakan kemudian disusun melalui mekanisme perencanaan yang melibatkan masing-masing bidang di lingkungan dinas, dengan sasaran utama masyarakat usia produktif yang membutuhkan peningkatan keterampilan kerja.

Program pelatihan yang dilaksanakan pada periode 2021-2025 menunjukkan peningkatan variasi dan kuota dari tahun ke tahun (lihat Tabel 1). Pada tahun 2025 terdapat peningkatan signifikan dengan total 7 jenis pelatihan dan kuota 96 peserta, jauh lebih besar dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, dinas bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing, seperti PLPK Angel Center of Excellent, PLPK Putra Jaya Skill, dan LPK Nika Salon. Salah satu dokumentasi kegiatan pelatihan yang dilaksanakan disajikan pada Gambar 1, berikut:

Gambar 1. Pelatihan Juru Las Listrik di PLPK Putra Jaya Skill



Sumber: Dokumentasi Penelitian (2026)

Gambar 1 mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan praktek dalam program pelatihan kerja, di mana peserta terlihat melakukan praktek pengelasan sebagai bagian dari proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang pelatihan. Pelaksanaan program pelatihan kerja menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan peserta. Peserta pelatihan las listrik menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti sangat membantu karena keterampilan yang diperoleh dapat dikolaborasikan dengan pekerjaan yang dijalani serta mendorong minat untuk mengembangkan usaha mandiri (Wawancara, 20 Desember 2025). Namun demikian, terdapat kelemahan pada aspek program, yaitu belum optimalnya tindak lanjut pasca-pelatihan, terutama dalam penempatan kerja dan monitoring perkembangan peserta. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan telah berhasil meningkatkan keterampilan teknis peserta, keberlanjutan dampak program terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja belum dapat diukur secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sarimaloho dan Sundari (2022) yang menyatakan bahwa program yang dijalankan belum sepenuhnya sesuai dengan rencana strategi karena terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Perbedaannya terletak pada kendala utama program, di mana penelitian Sarimaloho dan Sundari (2022) menemukan kendala pada sosialisasi yang hanya dilakukan melalui media sosial, sementara penelitian ini menemukan kendala utama pada kapasitas program yang terbatas dan lemahnya tindak lanjut pasca-pelatihan.

b. Anggaran

Berdasarkan hasil penelitian, penyusunan anggaran program pelatihan kerja dilakukan melalui mekanisme perencanaan daerah yang terstruktur. Kepala Sub-Bagian Perencanaan Program dan Keuangan menjelaskan bahwa mekanisme penyusunan anggaran dimulai dari penyusunan Rencana Kerja (Renja), kemudian dilanjutkan dengan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang menjadi dasar penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sebelum kegiatan dapat dilaksanakan sesuai anggaran yang tersedia (Wawancara, 26 November 2025).

Realisasi anggaran program Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik. Data realisasi dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Realisasi Anggaran Program Pelatihan Kerja Tahun 2025

Kegiatan	Pagu Anggaran	Realisasi Fisik	Realisasi Keuangan
Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi	100%	98,25%	97,44%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2025)

Berdasarkan Tabel 2, realisasi keuangan mencapai 97,44% dengan realisasi fisik 98,25%. Angka ini menunjukkan bahwa dari sisi administrasi keuangan, pengelolaan anggaran program pelatihan kerja tergolong sangat baik. Namun, tingginya realisasi anggaran tidak serta-merta mencerminkan efektivitas program dalam menjawab permasalahan utama, yaitu kesenjangan keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri. Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja mengungkapkan bahwa keterbatasan anggaran pemerintah menjadi kendala utama, di mana anggaran sekitar satu miliar rupiah per tahun untuk kegiatan pelatihan dinilai belum mencukupi (Wawancara, 26 November 2025). Keterbatasan ini berdampak pada singkatnya durasi pelatihan, terbatasnya jumlah peserta, serta belum terlaksananya program lanjutan seperti magang dan job fair. Keterbatasan anggaran ini terlihat jelas dari kesenjangan antara jumlah pencari kerja terdaftar yang mencapai 3.177 orang pada tahun 2024 dengan kuota peserta pelatihan pada tahun 2025 yang hanya 96 orang. Hal ini sejalan dengan temuan Sarimaloho dan Sundari (2022) yang juga menemukan bahwa anggaran yang tersedia masih terbatas sehingga beberapa program belum dapat dilaksanakan secara optimal. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa tingginya realisasi anggaran tidak selalu mencerminkan efektivitas program dalam mengatasi kesenjangan keterampilan tenaga kerja.

c. Prosedur

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) resmi bidang pelatihan kerja dan masih dalam proses penyusunan. Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja menjelaskan bahwa SOP khusus bidang saat ini masih dalam proses penyusunan, namun pelaksanaan program pelatihan tetap mengacu pada regulasi yang berlaku, petunjuk teknis kegiatan, serta ketentuan yang telah ditetapkan dalam kerja sama dengan lembaga pelatihan (Wawancara, 26 November 2025). Meskipun SOP resmi bidang masih dalam proses penyusunan, pelaksanaan program pelatihan kerja tetap dilaksanakan melalui tahapan yang jelas, mulai dari penentuan jenis pelatihan berdasarkan kebutuhan tenaga kerja, sosialisasi program, pendaftaran dan seleksi peserta, pelaksanaan pelatihan, pemantauan, hingga pelaporan kegiatan. Sementara itu, lembaga pelatihan kerja mitra telah memiliki SOP internal yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Manager PLPK Angel Center of Excellent menyatakan bahwa lembaganya telah memiliki SOP internal yang mencakup prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tata cara pengoperasian unit, serta langkah-langkah praktik di lapangan (Wawancara, 15 Januari 2026). Ketiadaan SOP resmi bidang merupakan kelemahan kelembagaan yang berpotensi menimbulkan ketidakseragaman dalam pelaksanaan program di masa mendatang. Berbeda dengan temuan Sarimaloho dan Sundari (2022) yang menemukan bahwa SOP telah tersusun dengan baik meskipun realisasi pelaksanaan program tidak selalu sesuai dengan jadwal, penelitian ini menunjukkan bahwa SOP resmi bidang pelatihan kerja di Kabupaten Kutai Barat masih dalam proses penyusunan dan belum disahkan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kapasitas kelembagaan dalam menyusun dan menetapkan prosedur operasional di setiap daerah.

Faktor Penghambat Implementasi Strategi

Implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja menghadapi berbagai faktor penghambat yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal.

a. Faktor Penghambat Internal

1. Keterbatasan Anggaran. Keterbatasan anggaran merupakan hambatan utama yang

disampaikan hampir semua pihak. Kepala Dinas menyampaikan bahwa minimnya ketersediaan anggaran membuat beberapa program sulit terakomodir sepenuhnya. Keterbatasan ini berdampak pada jumlah kegiatan, durasi pelatihan, serta optimalisasi program secara keseluruhan.

2. Hambatan Prosedural dan Administrasi. Hambatan prosedural meliputi SOP yang belum tersedia secara resmi, perubahan aturan yang dinamis, pergantian pejabat, penerapan sistem aplikasi baru, serta kesulitan dalam proses pengajuan proposal dan pengurusan administrasi.
3. Hambatan Sumber Daya Manusia. Kurangnya sumber daya manusia dengan keahlian khusus di Dinas Tenaga Kerja menjadi kendala tersendiri. Di sisi lain, kualifikasi instruktur yang harus memenuhi standar pendidikan S1 dan sertifikat metodologi pelatihan menjadi tantangan, terutama di daerah dengan keterbatasan akses terhadap pelatihan metodologi.
4. Kendala Tindak Lanjut Pelatihan. Keterbatasan monitoring pasca-pelatihan menjadi salah satu hambatan yang menyebabkan tindak lanjut dan pemantauan hasil pelatihan belum dapat dilakukan secara optimal.

b. Faktor Penghambat Eksternal

1. Hambatan Kemitraan. Belum adanya nota kesepahaman (MoU) dengan perusahaan untuk penempatan peserta setelah pelatihan serta ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan dan program pelatihan yang diselenggarakan menjadi hambatan yang signifikan.
2. Ketidaksesuaian Teknologi dan Keterampilan. Ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki peserta dengan perkembangan teknologi di dunia kerja menjadi hambatan. Contohnya, perusahaan saat ini banyak yang membutuhkan operator dump truck dengan sistem elektrik, sementara peserta masih dilatih menggunakan sistem manual.
3. Kendala Sertifikasi dan Tempat Uji Kompetensi (TUK). Terbatasnya TUK di Kalimantan Timur yang hanya berada di Samarinda, serta mahal biaya sertifikasi, menghambat peserta mendapatkan sertifikat resmi BNSP yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing.
4. Kendala Teknis dan Fasilitas. Keterbatasan fasilitas pelatihan, seperti jumlah mesin las yang hanya dua unit untuk 12 peserta, menyebabkan proses praktik harus dilakukan secara bergantian dan hasil pembelajaran kurang maksimal.
5. Kendala dari Peserta. Kendala yang berasal dari peserta meliputi kondisi kesehatan, kesiapan mental, kemampuan beradaptasi dengan intensitas pelatihan, serta keterbatasan biaya untuk memenuhi persyaratan pendukung setelah pelatihan seperti pembuatan SIM.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Melalui Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat berdasarkan teori Wheelen dan Hunger menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi belum berjalan secara optimal. Pada indikator program, pelatihan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) dan mampu meningkatkan keterampilan peserta melalui berbagai pelatihan berbasis kompetensi. Namun, tindak lanjut pasca-pelatihan, seperti monitoring perkembangan peserta, penempatan kerja, dan evaluasi dampak

program terhadap produktivitas tenaga kerja, masih belum terlaksana secara optimal. Pada indikator anggaran, mekanisme penyusunan dan pengelolaan anggaran telah berjalan sesuai ketentuan dengan tingkat realisasi anggaran yang tinggi, tetapi keterbatasan alokasi anggaran masih membatasi jumlah peserta, durasi pelatihan, serta pelaksanaan program lanjutan seperti magang, job fair, dan sertifikasi kompetensi. Sementara itu, pada indikator prosedur, pelaksanaan pelatihan telah mengikuti tahapan kegiatan yang sistematis, namun belum didukung oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) resmi bidang pelatihan kerja sehingga pelaksanaan program masih mengacu pada SOP internal lembaga pelatihan mitra. Faktor-faktor yang menghambat implementasi strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui program pelatihan kerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan anggaran, hambatan prosedural dan administrasi akibat belum tersedianya SOP resmi, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum optimalnya monitoring dan tindak lanjut pasca-pelatihan. Adapun faktor eksternal meliputi belum optimalnya kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, ketidaksesuaian antara perkembangan teknologi industri dengan materi pelatihan, keterbatasan akses sertifikasi kompetensi dan Tempat Uji Kompetensi (TUK), keterbatasan fasilitas pelatihan, serta berbagai kendala yang berasal dari peserta pelatihan. Berbagai faktor tersebut menyebabkan implementasi strategi belum mampu mencapai tujuan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara optimal sehingga diperlukan penguatan koordinasi antarpemangku kepentingan, peningkatan dukungan sumber daya, dan penyempurnaan tata kelola program pelatihan kerja.

Daftar Pustaka

- Alfiyati, R., Mardiah, A., & Sehani. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Duri. *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies*, 1(2), 124–136. <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.18>
- Ardiyanti, D., & Sadad, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 153–164. [https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7\(2\).7437](https://doi.org/10.25299/jiap.2021.vol7(2).7437)
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. (2025a). *Jumlah Lowongan Kerja Terdaftar Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Kalimantan Timur*. Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. <https://kaltim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjAyIzI=/jumlah-lowongan-kerja-terdaftar-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-kalimantan-timur.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. (2025b). *Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis/Kelamin di Kalimantan Timur*. Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. <https://kaltim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjAwIzI=/jumlah-pencari-kerja-terdaftar-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin-di-kalimantan-timur--jiwa-.html>
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat. (2021). *Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat Tahun 2021-2026*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat. (2025). *Data Pelatihan Tenaga Kerja Tahun 2021-2025*.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Barat. (2025). *Realisasi Anggaran Program Pelatihan Kerja Tahun 2025*.
- Firmansyah, R. D., Supriyanto, D., & Abidin, A. Z. (2025). Implementasi Program Pelatihan Kerja Bagi Masyarakat (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Penanaman

- Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang). *Jurnal Respon Publik*, 19(8), 64–69.
- Hidayati, Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., Adnyana, I. P. A., Nurfitriyenny, Siska, A. J., Simandjorang, B. M. T. V., & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Indonesia* (D. W. Mulyasari (ed.)). Pradina Pustaka.
- Karmini, Saroyo, Karyati, Widiati, K. Y., Widuri, N., & Sulichantini, E. D. (2022). Sektor Unggulan di Kabupaten Kutai Barat dan Kontribusinya dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Riset Pembangunan*, 5(1), 22–32.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Mahmud, Hariono, D., & Sari, P. P. (2022). Pelatihan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Keagamaan, Dan Humaniora*, 2(1), 1–17.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis* (3rd ed.). SAGE.
- Pahleviannur, M. R., Grave, A. De, Saputra, D. N., Mardianto, D., Sinthania, D., Hafrida, L., Bano, V. O., Susanto, E. E., Mahardhani, A. J., Amruddin, Alam, M. D. S., Lisyia, M., & Ahyar, D. B. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (F. Sukmawati (ed.)). Pradina Pustaka. <https://doi.org/10.2307/jj.608190.4>
- Safrudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 1–15.
- Sarimaloho, & Sundari, M. (2022). Implementasi Strategi Disnakertrans dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JAPS*, 3(2), 112–122. <https://doi.org/10.46730/japs.v3i2.80>
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal*, 18(2), 94–104.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation and Sustainability* (15th ed.). Pearson.
- Zalukhu, T. J., Waruwu, M. H., Mendrofa, Y., & Telaumbanua, E. (2024). Implementasi Strategi Pelatihan dalam Meningkatkan Keterampilan Non-Teknis Karyawan untuk Memenuhi Tuntutan Bisnis dan Mendorong Inovasi pada PT PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 1694–1702.