**KEGIATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP SOFTSKILL KEBERADAAN UNDANG-UNDANG TENAGA KERJA DINAS KETENAGAKERJAAN PEMERINTAHAN KOTA PADANGSDIMPUAN**

**Oleh:**

**Rahmat, SE, MM1 ; Ade Khadijatul Z Harahap, SE, MM2**

*Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidimpuan*

*Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal*

[rahmat.k4din@gmail.com](mailto:rahmat.k4din@gmail.com)1; ade.khadijatul@yahoo.com2

***Abstrak***

***Perkembangan yang sangat cepat dewasa ini, menuntut kesiapan SDM yang berkualitas yang memerlukan persiapan diiringi dengan infrastruktur yang lebih baik dan biaya yang memadai.Objek penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Padangsidimpuan sebagai instansi pelaksana pelatihan ketenagakerjaan yang ada di kota Padangsidimpuan.Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif.***

***Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya.Hasil penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2021 di PIA Hotel Jalan Sisingamangaraja Batunadua Kota Padangsidimpuan.***

***Sabjek penelitian ini adalah seluruh peserta sosialisasi kegiatan ketenagakerjaan. Yang mempunyai latar belakang sebagai tenaga kerja pada perusahaan besar dan kecil yang terdapat di kota Padangsidimpuan.Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data Induktif.***

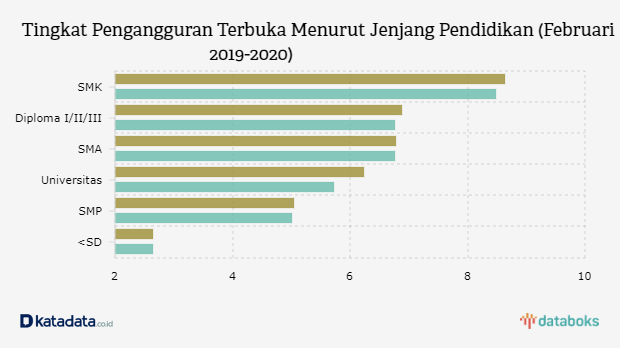
***Yang perlu dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi dari pada tenaga kerja, antara lain: mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi, Mengkomunikasikan informasi dan ide-ide, Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok, Menggunakan gagasan secara matematis dan teknis, Memecahkan masalah, Menggunakan Teknologi.***

***Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Softskill, Undang-Undang Tenaga Kerja***

**BAB I PENDAHULUAN**

Mempersiapkan kompetensi SDM sejak dini merupakan hal yang sangat diperlukan untuk mampu bersaing memenangkan dan memperebutkan kesempatan kerja yang terbuka di berbagai bidang pekerjaan dan profesi.Perkembangan yang sangat cepat dewasa ini, menuntut kesiapan SDM yang berkualitas yang memerlukan persiapan diiringi dengan infrastruktur yang lebih baik dan biaya yang memadai.

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah menyebutkan estimasi tambahan pengangguran mencapai 2,92 juta hingga 5,23 juta orang pada tahun ini. Pada perhitungan dasar (normal), tingkat pengangguran terbuka (TPT) diperkirakan sebesar 5,18%. Untuk perhitungan berat, TPT diprediksi sebesar 7,33%. Adapun pada perhitungan sangat berat, TPT mencapai 9,02%. Berikut ini gambaran mengenai Tingkat Pengangguran:



Salah satu aspek yang sangat penting dan strategis antara lain menyiapkan soft skill berstandar kompetensi kerja yang akan digunakan sebagai acuan dalam pembinaan dan penyiapan SDM yang berkualitas dan kompeten dan diakui oleh seluruh pemangku kepentingan (*stake holder)* dan berlaku secara nasional di wilayah negara kesatuan Republik Indonesia.

Kondisi ini membuat pasar tenaga kerja semakin ketat. Perusahaan akan semakin selektif dalam memilih kandidat pekerja. Berbagai metode tes dilakukan untuk mendapatkan pekerja dengan kompetensi tinggi. Sehingga, soft skill saat ini juga menjadi pertimbangan perusahaan merekrut karyawan. Soft skill adalah kemampuan perilaku yang dimiliki seseorang dalam mencapai karier pekerjaan dalam interaksi yang baik dengan lingkungan.

Hal ini dapat tercapai dengan melakukan komunikasi, menyesuaikan diri, kerja sama, interaksi sosial, mengelola waktu, membangun jaringan, memecahkan masalah serta kemampuan interpersonal yang dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi. Ada 5 soft skill yang paling dibutuhkan perusahaan pada saat ini, yaitu:

1. Kreativitas
2. Persuasi
3. Kolaboratif
4. Adaptif
5. Kecerdasan Emosional
6. Kreativitas

Ketrampilan ini meliputi kemampuan seseorang untuk memiliki solusi kreatif pemecahan masalah di berbagai situasi. Perusahaan memerlukan seseorang yang dapat dengan lugas mengeluarkan ide-ide kreatif saat bekerja dan sosok yang tidak kaku serta mampu bergerak dinamis. Contoh:

1. Mengajar Keahlian Tertentu
2. Desain Interior
3. Persuasi

Kemampuan ini berhubungan dengan cara seseorang meyakinkan idenya agar diterima oleh orang lain. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki ketrampilan persuasi, terlebih di masa persaingan yang ketat dengan perusahaan kompetitor. Contoh:

1. Berkomunikasi secara efektif
2. *Problem solving*
3. Kolaboratif

Kemampuan ini wajib dimiliki ketika karyawan bekerja bersama tim. Seseorang yang mampu mengelaborasi gagasannya dengan anggota tim lain tentu memiliki poin lebih ketimbang seseorang yang cenderung pasif dalam tim. Contoh:

1. Saling belajar satu sama lain
2. Menyelesaikan masalah dengan cepat
3. Adaptif

Cepat beradaptasi dan melebur bersama budaya kerja menjadi kemampuan penting di perubahan dunia yang sangat dinamis dan mengalami krisis karena pandemi Covid-19. Contoh:

1. Tunjukkan jika Sosokmu Menyenangkan
2. Jangan Sombong dan Bukalah Diri Anda
3. Kecerdasan Emosional

Tekanan pekerjaan tinggi mesti dihadapi pekerja di era yang dinamis ini. Seseorang yang mempu mengelola stress dengan baik serta tetap fokus bekerja dalam kondisi apa pun punya peranan penting bagi perusahaan. Kemampuan ini juga meliputi kemampuan menyesuaikan diri dan tidak mencampur aduk masalah pribadi di pekerjaan. Contoh:

1. Kesadaran diri
2. Kemampuan mengekspresikan diri

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa program pelatihan kerja harus mengacu kepada standar kompetensi kerja. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional ditegaskan kembali bahwa program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja harus mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, Standar Kompetensi Kerja Internasional maupun Standar Kompetensi Khusus.

Adapun dasar hukum untuk ketenagakerjaan adalah:

1. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistim Pelatihan Kerja Nasional.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

**BAB II BAHAN DAN METODE**

1. **Bahan Penelitian**
2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan Kota Padangsidimpuan sebagai instansi pelaksana pelatihan ketenagakerjaan yang ada di kotaPadangsidimpuan. Dinas Ketenagakerjaan sebagai pelaksana pelatihan daerah, salah satunya Kegiatan Sosialisasi Berbagai Peraturan Pelaksanaan Tentang Ketenagakerjaan yang ada di kota Padangsidimpuan dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan sebagai instansi yang mengawasi kegiatan sosialisasi, salah satunya kegiatan sosialisasi ketenagakerjaan yang ada di kota Padangsidimpuan.

1. Data Penelitian

Data yang mendukung dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek data . Berupa data namakegiatan, waktu kegiatan, data peraturan ketenagakerjaan, dan data lain yang mendukung proses pengambilan keputusan dalam terlaksananya kegiatan sosialisasi.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan membaca dan mempelajari referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. **Metode Penelitian**

Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Menurut Sugiyono (2015: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Dapat dikatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa yang terjadi pada saat sekarang atau masalah aktual. Penelitian ini lebih menekankan pada pengungkapan makna yang terkandung di dalam deskripsi data tersebut.

**BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2021 di PIA Hotel Jalan Sisingamangaraja Batunadua Kota Padangsidimpuan. Sabjek penelitian ini adalah seluruh peserta sosialisasi kegiatan ketenagakerjaan. Yang mempunyai latar belakang sebagai tenaga kerja pada perusahaan besar dan kecil yang terdapat di kota Padangsidimpuan. Sehingga lebih memudahkan peneliti untuk mencapai tujuan penelitiannya.

Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal.Sehingga dapat diketahui secara terperinci lewat wawancara bagaimana hasil kegiatan sosialisasi ketenagakerjaan untuk melindungi para tenaga pekerja di kota Padangsidimpuan.

Dokumentasi ialah setiap bahan tertulis ataupun file. Sehingga studi dokumentasi merupakan suatu cara mengumpulkan data dengan cara menganalisis data-data tertulis dalam dokumen seperti catatan harian, transkrip, surat kabar, buku dan media cetak lainnya. Selain itu juga bisa didapat dari film atau foto.Kemudian data daftar tata tertib peraturan yang harus ditaati. Dokumentasi foto yang meliputi proses kegiatan sosialisasi ketenagakerjaan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data Induktif. Analisis induktif ini digunakan untuk menilai dan menganalisis data yang telah difokuskan tentang kegiatan sumber daya manusia terhadap softskill keberadaan undang-undang tenaga kerja. Analisis induktif ini peneliti gunakan dengan cara menganalisis hal-hal yang khusus untuk selanjutnya ditarik kesimpulan yang objektif.Adapun langkah-langkah yang diambil dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data.

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Jadi data yang digunakan dari data wawancara dan dokumentasi merupakan data mentah yang masih acak-acakan dan komplek. Untuk itu peneliti melakukan penelitian data yang relevan dan bermakna untuk menyajikan dengan cara memilih data yang mengarah pada pemecahan masalah dan memilih data yang mampu menjawab permasalahan penelitian.

1. Unitarisasi dan Kategorisasi.

Data yang telah disederhanakan dan dapat dipilih tersebut kemudian disusun secara sistematis kedalam unit-unit sesuai dengan sifat masing-masing data dengan menonjolkan hal-hal yang pokok dan penting. Dari unit-unit data dipilah-pilah kembali dan dikelompokkan sesuai kategori yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dari hasil penelitian.

1. Penyajian Data.

Pada tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi kedalam laporan secara sistematik. Data disajikan dalam bentuk narasi berupa informasi mengenai kegiatan sumber daya manusia terhadap softskill keberadaan undang-undang tenaga kerja, dan faktopendorong dan penghambat dalam proses softskill keberadaan undang-undang tenaga kerja.

1. Menarik Kesimpulan.

Dengan meneliti kembali tujuan yang ingin dicapai, maka data yang telah dikumpulkan ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif untuk memperoleh data yang objektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat kembali pada reduksi data maupun penyajian data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan peneliti.

Yang perlu dibahas dalam penelitian ini adalah kompetensi dari pada tenaga kerja, antara lain:

1. Mengumpulkan, menganalisa dan mengorganisasikan informasi, dengan:
2. Melakukan Kegiatan: mengikuti pedoman yang ada dan merekam dari satu sumber informasi.
3. Mengelola Kegiatan: Mengakses dan merekam lebih dari satu sumber informasi.
4. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Meneliti dan menyaring lebih dari satu sumber dan mengevaluasi kualitas informasi.
5. Mengkomunikasikan informasi dan ide-ide, dengan:
6. Melakukan Kegiatan: Menerapkan bentuk komunikasi untuk mengantisipasi kontek komunikasi sesuai jenis dan gaya berkomunikasi.
7. Mengelola Kegiatan: Menerapkan gagasan informasi dengan memilih gaya yang paling sesuai.
8. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Memilih model dan bentuk yang sesuai dan memperbaiki dan mengevaluasi jenis komunikasi dari berbagai macam jenis dan gaya cara berkomunikasi.
9. Merencanakan dan mengorganisasikan kegiatan, dengan:
10. Melakukan Kegiatan: Bekerja di bawah pengawasan atau supervisi.
11. Mengelola Kegiatan: Mengkoordinir dan mengatur proses pekerjaan dan menetapkan prioritas kerja.
12. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Menggabungkan strategi, rencana, pengaturan, tujuan dan prioritas kerja.
13. Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok, dengan:
14. Melakukan Kegiatan: Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sudah dipahami/aktivas rutin.
15. Mengelola Kegiatan: Melaksanakan kegiatan dan membantu merumuskan tujuan.
16. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Bekerjasama untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan yang bersifat komplek.
17. Menggunakan gagasan secara matematis dan teknis, dengan:
18. Melakukan Kegiatan: Melaksanakan tugas-tugas yang sederhana dan telah ditetapkan.
19. Mengelola Kegiatan: Memilih gagasan dan teknik bekerja yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang komplek.
20. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang lebih komplek dengan menggunakan teknik dan matematis.
21. Memecahkan masalah, dengan:
22. Melakukan Kegiatan: Memecahkan masalah untuk tugas rutin di bawah pengawasan/supervisi.
23. Mengelola Kegiatan: Memecahkan masalah untuk tugas rutin secara mandiri berdasarkan pedoman/panduan.
24. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Memecahkan masalah yang komplek dengan menggunakan pendekatan metode yang sistematis.
25. Menggunakan Teknologi, dengan:
26. Melakukan Kegiatan: Menggunakan teknologi untuk membuat barang dan jasa yang sifatnya berulang-ulang pada tingkat dasar di bawah pengawasan/supervisi.
27. Mengelola Kegiatan: Menggunakan teknologi untuk mengkontruksi, mengorganisasikan atau membuat produk barang atau jasa berdasarkan desain.
28. Mengevaluasi dan Memodifikasi Proses: Menggunakan teknologi untuk membuat desain/merancang, menggabungkan, memodifikasi dan mengembangkan produk barang atau jasa.

**BAB IV KESIMPULAN**

Kegiatan sumber daya manusia terhadap softskill keberadaan undang-undang tenaga kerja Dinas Ketenagakerjaan Pemerintahan kota Padangsidimpuan adalah:

1. Mengikuti pedoman yang ada dan merekam dari satu sumber informasi.
2. Menerapkan bentuk komunikasi untuk mengantisipasi kontek komunikasi sesuai jenis dan gaya berkomunikasi.
3. Bekerja di bawah pengawasan atau supervisi.
4. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang sudah dipahami/aktivas rutin.
5. Melaksanakan tugas-tugas yang sederhana dan telah ditetapkan.
6. Memecahkan masalah untuk tugas rutin di bawah pengawasan/supervisi.
7. Menggunakan teknologi untuk membuat barang dan jasa yang sifatnya berulang-ulang pada tingkat dasar di bawah pengawasan/supervisi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Brian Aprianto, 2014, Pedoman Lengkap Soft Skills Kunci Sukses dalam Karier, Bisnis, dan Kehidupan Pribadi, Jakarta, Penerbit PPM,

Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implemenasi Dalam Organisasi, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Sugiyono,2015,Metode Penelitian KuantitatifKualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 2016, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.