



Analisis Peran Disnaker Dalam Pengembangan Kompetensi Dan Keterampilan Calon Tenaga Kerja Pada Kantor Disnaker Kabupaten Bantaeng

Dsulkaedah¹, Muh. Nur Rasyid², Sri Wahyuni³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹dsulkaedah25@gmail.com, ²muhnur@unismuh.ac.id*, ³sriwahyuni@unismuh.ac.id*

Abstrak

Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Bantaeng yang mencapai 6,92%, lebih tinggi dari rata-rata nasional 5,28% maupun Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 6,20%, menjadi latar belakang penelitian ini. Persoalan tersebut diperparah oleh kesenjangan keterampilan antara calon tenaga kerja dengan kebutuhan industri, sistem pendidikan yang kurang adaptif, serta minimnya pengalaman praktik di lapangan. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (Disnaker) Kabupaten Bantaeng memegang peran strategis sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis peran Disnaker Kabupaten Bantaeng dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja, serta mengungkap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program tersebut. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan empat informan kunci, yaitu Kepala Bidang Tenaga Kerja, pegawai Disnaker, dan dua orang calon tenaga kerja, serta dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Bantaeng menjalankan tiga peran utama, yaitu sebagai fasilitator melalui penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi dan penyediaan sertifikasi keahlian; sebagai regulator melalui perumusan dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; serta sebagai katalisator melalui kolaborasi dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bantaeng, dunia usaha, dan industri. Program yang dijalankan mencakup pelatihan teknis, pengembangan soft skill, penyelenggaraan job fair, dan penyebaran informasi lowongan kerja. Kendala utama yang diidentifikasi meliputi keterbatasan anggaran dan fasilitas, kurangnya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan, serta perlunya pembaruan materi pelatihan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja.

Kata kunci: Disnaker, Kompetensi, Keterampilan, Tenaga Kerja, Pelatihan Vokasi

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia mencapai 282,48 juta jiwa pada tahun 2024 dan terus meningkat hingga 284,47 juta jiwa pada pertengahan 2025. Pertumbuhan penduduk yang signifikan ini berdampak langsung pada meningkatnya jumlah angkatan kerja yang memerlukan lapangan pekerjaan. Kondisi ini memunculkan berbagai tantangan, termasuk pengangguran, kesenjangan keterampilan, dan rendahnya daya saing tenaga kerja (Hidayati, 2022).

Tabel 1. Pertumbuhan Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2022–2025

Tahun	Jumlah Penduduk (Juta)	Pertumbuhan (%)	Angkatan Kerja (Juta)
2022	275,77	-	143,7
2023	278,70	1,06	146,6
2024	282,48	1,36	149,4

2025*	284,47	0,70	151,2
-------	--------	------	-------

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS), 2025 (*estimasi pertengahan tahun)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengamanatkan pentingnya pemberdayaan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi. Namun demikian, persoalan kesenjangan keterampilan (skills gap) antara calon tenaga kerja dan kebutuhan industri masih menjadi masalah serius. Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, di antaranya sistem pendidikan yang kurang adaptif terhadap kebutuhan pasar kerja, minimnya pengetahuan tentang dunia kerja, rendahnya tingkat pendidikan, serta kurangnya pengalaman praktis di lapangan (Prihatin & Pratama, 2021).

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bantaeng mencerminkan permasalahan tersebut secara nyata. Tingkat pengangguran di Kabupaten Bantaeng mencapai 6,92%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 5,28% dan rata-rata Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 6,20%. Penyebab utama kesenjangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja di Kabupaten Bantaeng antara lain: (1) kesenjangan keterampilan (skills gap) antara kompetensi lulusan dan ekspektasi industri; (2) sistem pendidikan yang belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika pasar kerja; (3) minimnya pengetahuan calon pekerja tentang dunia kerja; (4) kurangnya keterampilan dasar dan praktis akibat minimnya pengalaman lapangan; (5) rendahnya tingkat pendidikan yang berimplikasi pada daya saing; dan (6) orientasi pendidikan yang lebih berfokus pada teori daripada praktik.

Tabel 2. Perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kabupaten Bantaeng Dengan Nasional Dan Provinsi

Wilayah	TPT (%)	Keterangan
Nasional	5,28	Rata-rata nasional
Provinsi Sulawesi Selatan	6,20	Rata-rata provinsi
Kabupaten Bantaeng	6,92	Di atas nasional & provinsi

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2024

Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (Disnaker) Kabupaten Bantaeng memegang peran strategis sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja. Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji peran Disnaker dalam menangani persoalan ketenagakerjaan di berbagai daerah. Suryono dkk. (2022) menemukan bahwa Balai Latihan Kerja (BLK) efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan, meskipun masih terdapat kendala dalam pelaksanaan program. Muhit (2021) menyimpulkan bahwa Disnaker berperan dalam mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi dan penyaluran tenaga kerja. Meskipun penelitian tentang peran Disnaker telah cukup banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik memotret peran Disnaker di Kabupaten Bantaeng dari perspektif fasilitator, regulator, dan katalisator masih sangat terbatas. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif subjek yang diteliti, bukan sekadar mengukur hubungan antar variabel secara statistik (Sugiyono, 2006). Pendekatan deskriptif merupakan proses penelitian yang berupaya menggambarkan atau mencatat peristiwa dan fenomena secara sistematis, faktual, dan tersusun dengan akurat.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng, yang beralamat di Jl. Andi Mannapiang, Kecamatan Bantaeng, Sulawesi Selatan, pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026. Fokus penelitian diarahkan pada tiga dimensi peran Disnaker berdasarkan teori Gede Diva (2009), yaitu peran sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam konteks pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja.

2.2 Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan kapasitas dan pengetahuan mereka tentang topik yang diteliti. Teknik purposive sampling digunakan untuk memastikan bahwa informan yang dipilih benar-

benar memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait peran Disnaker dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja.

Tabel 3. Data Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan	Kode	Peran dalam Penelitian		
1	Nur Bayasyafi, S.Sos., M.M.	Kepala Bidang Tenaga Kerja	NS	Informan utama/kunci		
2	Fatmawati, S.E.	Pegawai Disnaker	FW	Informan pembantu		
3	Widi Pratama Winamri	Calon Tenaga Kerja	WPW	Informan kunci (penerima manfaat)		
4	Ikran Ramadhan	Calon Tenaga Kerja	IR	Informan kunci (penerima manfaat)		

Sumber: Data Primer, 2025-2026

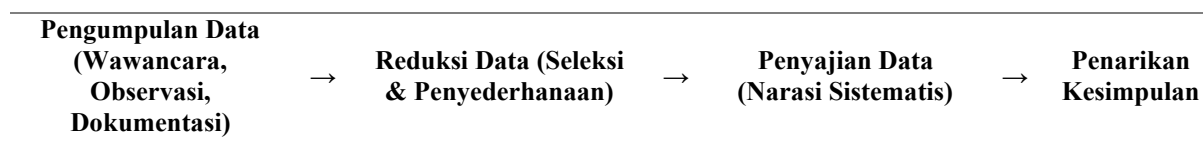
2.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara mendalam tak terstruktur (in-depth interview) yang memberikan keleluasaan bagi informan untuk mengungkapkan pengalaman dan pandangan mereka secara bebas. Kedua, observasi non-partisipatif untuk memperoleh gambaran langsung tentang pelaksanaan program pelatihan di Disnaker. Ketiga, dokumentasi berupa dokumen kebijakan, laporan kegiatan, dan foto kegiatan sebagai data pendukung. Data sekunder diperoleh dari laporan Badan Pusat Statistik (BPS) dan dokumen resmi Disnaker.

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan mengikuti model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan bersamaan, yaitu: (1) reduksi data memilih dan menyederhanakan data mentah sesuai fokus penelitian; (2) penyajian data mengorganisasikan data ke dalam bentuk narasi yang sistematis; dan (3) penarikan kesimpulan berdasarkan temuan di lapangan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai informan dan sumber data yang berbeda.

Gambar 1. Alur Analisis Data Model Interaktif Miles Dan Huberman



Sumber: Diadaptasi dari Miles & Huberman (1994)

2.5 Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari empat informan yang berbeda: Kepala Bidang Tenaga Kerja, pegawai Disnaker, serta dua orang calon tenaga kerja. Selain triangulasi sumber, peneliti juga melakukan member check untuk memastikan bahwa data dan interpretasi yang diperoleh sesuai dengan yang dimaksud oleh informan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Disnaker Kabupaten Bantaeng

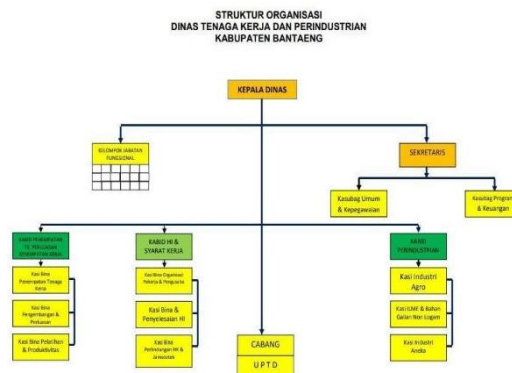
Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertugas mengelola urusan ketenagakerjaan dan perindustrian di wilayah Kabupaten Bantaeng. Lembaga ini berkembang sejalan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja di daerah yang dikenal dengan sebutan Butta Toa tersebut. Dalam perkembangannya, Balai Latihan Kerja (BLK) Bantaeng telah bertransformasi menjadi Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bantaeng di bawah naungan

Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai wujud komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelatihan vokasi di daerah.

Tabel 4. Visi, Misi, Dan Fungsi Utama Disnaker Kabupaten Bantaeng

Aspek	Uraian
Visi	Terwujudnya Tenaga Kerja dan Industri yang Kompeten, Produktif, dan Berdaya Saing
Misi	1. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis vokasi 2. Memperluas kesempatan kerja dan mengurangi pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan pengembangan wirausaha 3. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan hubungan industrial yang harmonis 4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berbudaya dan berdaya saing
Fungsi Utama	Penyelenggaraan pelatihan kerja dan kewirausahaan, pembinaan BLK/BPVP, pengelolaan bursa tenaga kerja, penyusunan database ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial, dan pelaksanaan urusan pembinaan bidang industri

Sumber: Dokumen Resmi Disnaker Kabupaten Bantaeng, 2025



Sumber: Disnaker Kabupaten Bantaeng, 2025 (diadaptasi dari data lapangan)

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Bantaeng

3.2 Peran Disnaker sebagai Fasilitator

Peran fasilitator merupakan peran yang paling menonjol dari Disnaker Kabupaten Bantaeng. Dalam kapasitas ini, Disnaker bertanggung jawab menyediakan berbagai program pelatihan, sarana prasarana, dan dukungan yang dibutuhkan oleh calon tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nur Bayasyafi selaku Kepala Bidang Tenaga Kerja, program pelatihan yang diselenggarakan Disnaker disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri, survei pasar kerja, serta masukan dari dunia usaha dan dunia industri, sehingga relevansi program dengan kebutuhan nyata di lapangan dapat terjaga.

"Program pelatihan disusun berdasarkan analisis kebutuhan industri, survei pasar kerja, serta masukan dari dunia usaha dan dunia industri." (NS/I-A/1/4-5)

Program pelatihan yang diselenggarakan meliputi berbagai bidang keterampilan. Setiap tahun Disnaker mengadakan pelatihan dengan peserta dari enam kecamatan di Kabupaten Bantaeng dengan kapasitas sekitar 60 orang yang meliputi laki-laki maupun perempuan dari berbagai kelompok usia produktif. Pelatihan tidak hanya mencakup keterampilan teknis (hard skill), tetapi juga mencakup pengembangan soft skill seperti komunikasi, disiplin, kerja sama tim, dan kesiapan kerja.

Tabel 5. Program Pelatihan Yang Diselenggarakan Disnaker Kabupaten Bantaeng

No	Jenis Pelatihan	Bidang Keterampilan	Luaran
----	-----------------	---------------------	--------

1	Hard Skill Teknis	Komputer, Menjahit, Otomotif, Tata Boga, Bengkel, Salon	Sertifikat Kompetensi
2	Soft Skill	Komunikasi, Disiplin, Kerja Sama Tim	Kesiapan Memasuki Dunia Kerja
3	Kewirausahaan	Manajemen Usaha, Pengembangan Produk, Akses Modal	Wirausaha Mandiri
4	Magang/Praktik	Penempatan di Perusahaan Mitra	Pengalaman Kerja Praktis
5	Job Fair & Bursa Kerja	Pertemuan Pencari Kerja dengan Perusahaan	Penempatan Tenaga Kerja

Sumber: Hasil Wawancara dan Observasi, 2025-2026

"Selain pelatihan teknis, peserta juga mendapatkan pelatihan soft skill seperti sikap kerja, komunikasi, dan kesiapan menghadapi dunia kerja." (FW/I-A/2/4)

Dalam hal sarana dan prasarana, Disnaker Bantaeng telah memiliki fasilitas yang cukup memadai untuk penyelenggaraan pelatihan standar, didukung oleh instruktur yang kompeten dan bersertifikat. Namun untuk beberapa jenis pelatihan tertentu yang memerlukan peralatan atau keahlian khusus, Disnaker masih membutuhkan bantuan fasilitas dan instruktur dari instansi lain. Peserta pelatihan yang berhasil menyelesaikan program mendapatkan sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi yang sistematis dan objektif, sebagai bukti formal bahwa mereka telah menguasai keterampilan tertentu.

"Pelatihan yang diikutinya cukup bermanfaat karena tidak hanya memberikan teori, tetapi juga praktik langsung yang membantu memahami keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja." (WPW/I-A/3/1)

"Disnaker menyediakan tempat pelatihan, alat praktik, materi pelatihan, serta instruktur yang membimbing peserta selama proses berlangsung." (IR/I-A/2/1)

3.3 Peran Disnaker sebagai Regulator

Sebagai regulator, Disnaker Kabupaten Bantaeng berperan dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan ketenagakerjaan di daerah. Dasar hukum pelaksanaan peran ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, serta berbagai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang pelatihan vokasi.

Tabel 6. Landasan Regulasi Dan Implementasi Peran Regulator Disnaker Bantaeng

Regulasi/Kebijakan	Implementasi di Disnaker Bantaeng
UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Landasan seluruh program pelatihan dan perlindungan tenaga kerja
PP No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional	Standar kurikulum dan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pelatihan Vokasi	Teknis pelaksanaan, sertifikasi, dan pengawasan program vokasi
Kebijakan Daerah Kab. Bantaeng	Penyesuaian program dengan kebutuhan lokal dan prioritas daerah

Sumber: Hasil Wawancara Fatmawati (FW/I-B/2/1), 2026

"Seluruh kebijakan pelatihan yang diterapkan Disnaker mengacu pada kerangka regulasi nasional, sehingga program yang dilaksanakan memiliki landasan hukum yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan." (FW/I-B/2/1)

Proses perumusan kebijakan pelatihan di Disnaker Bantaeng dilakukan melalui tahapan yang terstruktur, meliputi: (1) identifikasi kebutuhan tenaga kerja di pasar; (2) penyusunan program pelatihan berbasis data empiris; (3)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8900>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

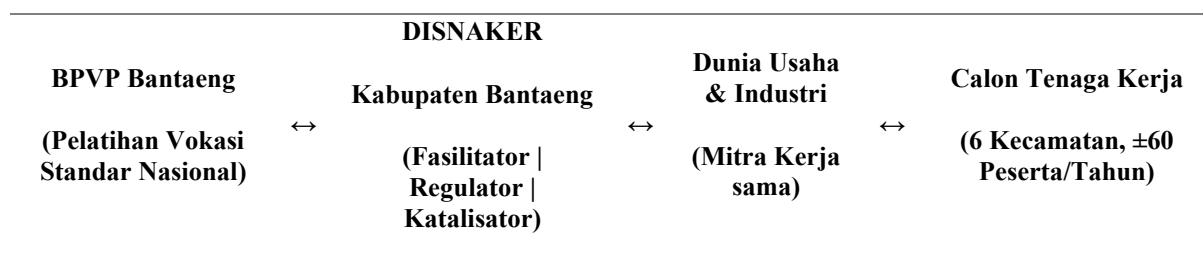
penetapan regulasi teknis pelaksanaan; dan (4) pengawasan atas implementasi program di lapangan. Pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkala melalui pemantauan langsung di lapangan, pengumpulan data alumni, serta penilaian terhadap efektivitas program pelatihan.

"Disnaker secara rutin memantau jalannya pelatihan, mulai dari kehadiran peserta hingga perkembangan kemampuan mereka, dan melakukan evaluasi setelah pelatihan selesai." (IR/I-B/6/1-2)

Pengukuran dampak pelatihan dilakukan dengan mengamati perubahan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan produktivitas peserta, serta tingkat penyerapan tenaga kerja dan peningkatan jumlah wirausaha baru setelah mengikuti pelatihan. Standar kompetensi pelatihan pun ditetapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan dunia kerja, sehingga pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan keterampilan yang dibutuhkan.

3.4 Peran Disnaker Sebagai Katalisator

Peran katalisator merupakan dimensi strategis yang membedakan Disnaker dari sekadar penyelenggara pelatihan. Dalam kapasitas ini, Disnaker berfungsi sebagai penggerak dan penghubung berbagai pihak untuk menciptakan sinergi yang lebih besar dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja. Salah satu wujud konkret peran katalisator adalah kerja sama yang telah terjalin antara Disnaker Kabupaten Bantaeng dengan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Bantaeng di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan.



Sumber: Diadaptasi dari hasil penelitian lapangan, 2026

Gambar 3. Model Kolaborasi Disnaker Kabupaten Bantaeng Sebagai Katalisator (Pendekatan Link And Match)

"Dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan, Disnaker berperan sebagai jembatan antara pencari kerja dan kebutuhan industri melalui pendekatan link and match." (FW/I-C/2/2)

Penyelenggaraan job fair merupakan salah satu program unggulan Disnaker sebagai katalisator, yang secara langsung mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan. Proses job fair mencakup tahapan registrasi, seleksi, hingga penempatan kerja. Selain itu, Disnaker juga menyebarkan informasi lowongan kerja melalui media sosial, papan pengumuman, dan kerja sama langsung dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

"Disnaker membantu memberikan informasi lowongan kerja dan menghubungkan peserta dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sesuai keterampilan yang dimiliki peserta." (IR/I-C/9/1-2)

3.5 Kendala Dalam Pengembangan Kompetensi Dan Keterampilan

Meskipun berbagai program telah dijalankan, Disnaker Kabupaten Bantaeng masih menghadapi sejumlah kendala yang membatasi efektivitas dan jangkauan pelaksanaan program pengembangan kompetensi dan keterampilan. Kendala-kendala ini dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu kendala internal dan kendala eksternal.

Tabel 7. Rekapitulasi Kendala Dalam Pengembangan Kompetensi Dan Keterampilan Di Disnaker Bantaeng

No	Jenis Kendala	Deskripsi	Dampak
1	Internal	Keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengadaan peralatan	Kapasitas peserta terbatas, jenis program terbatas
2	Internal	Kekurangan fasilitas dan peralatan untuk pelatihan berbasis teknologi	Menghambat diversifikasi program pelatihan
3	Internal	Kebutuhan bantuan instruktur dari instansi lain untuk pelatihan khusus	Ketergantungan pada pihak eksternal

4	Eksternal	Kurangnya minat masyarakat mengikuti program pelatihan	Partisipasi rendah, target peserta tidak tercapai
5	Eksternal	Materi pelatihan perlu diperbarui sesuai perkembangan teknologi	Relevansi lulusan terhadap kebutuhan industri berkurang
6	Eksternal	Penyerapan tenaga kerja setelah pelatihan belum maksimal	Dampak program belum terasa optimal
7	Eksternal	Kerja sama dengan industri masih perlu diperluas	Peluang kerja bagi peserta terbatas

Sumber: Hasil Wawancara, 2025-2026

"Kendala dalam pengembangan keterampilan yaitu keterbatasan dana, fasilitas yang masih kurang, dan masih ada masyarakat yang kurang tertarik mengikuti pelatihan." (IR/II-A/10/1-2)

"Materi pelatihan masih perlu diperbarui agar lebih sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja saat ini. Peserta juga menginginkan adanya program tambahan seperti pelatihan pembuatan CV, simulasi wawancara kerja, dan program magang yang lebih terstruktur." (WPW/I-B/3/2 dan WPW/II-C/3/9)

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disnaker Kabupaten Bantaeng telah menjalankan ketiga peran utamanya sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator, sesuai dengan kerangka teori Gede Diva (2009) tentang peran pemerintah daerah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhit (2021) yang menyimpulkan bahwa Disnaker berperan strategis dalam mengurangi pengangguran melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Senada pula dengan hasil penelitian Suryono dkk. (2022) yang menemukan efektivitas BLK dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, meskipun kendala dalam pelaksanaan program masih ditemukan.

Tabel 8. Perbandingan Temuan Penelitian Dengan Studi Terdahulu

Aspek	Suryono dkk. (2022)	Muhit (2021)	Penelitian ini (2026)
Lokasi	Berbagai kota	Berbagai kota	Kab. Bantaeng, Sul-Sel
Metode	Kualitatif deskriptif	Kualitatif deskriptif	Kualitatif deskriptif
Fokus	Efektivitas BLK	Peran Disnaker umum	Peran fasilitator, regulator, katalisator
Temuan Utama	BLK efektif namun masih ada kendala	Peran strategis mengurangi pengangguran	3 peran berjalan, namun ada kendala anggaran, minat, & materi
Kendala	Pelaksanaan program	Tidak spesifik	Anggaran, fasilitas, minat masyarakat, relevansi materi

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Keunggulan peran fasilitator Disnaker Bantaeng terletak pada penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang mengintegrasikan keterampilan teknis dan soft skill, serta pemberian sertifikat kompetensi yang meningkatkan daya saing peserta di pasar kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Handoko (2014) bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup seleksi, pelatihan, dan pemeliharaan kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu. Pelaksanaan peran regulator melalui perumusan kebijakan berbasis regulasi nasional memastikan program yang dijalankan memiliki standar dan akuntabilitas yang jelas, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peran katalisator melalui pendekatan link and match antara kompetensi calon tenaga kerja dan kebutuhan industri merupakan inovasi penting yang telah diterapkan Disnaker Bantaeng. Pendekatan ini relevan dengan temuan Muhammad R.A.F. dan Mudji Kuswinaro (2024) bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi dengan kebutuhan

organisasi dan pasar secara signifikan meningkatkan daya saing. Namun demikian, kendala berupa keterbatasan anggaran, fasilitas, dan kurangnya minat masyarakat masih menjadi hambatan utama.

Tabel 9. Ringkasan Peran, Program, Dan Kendala Disnaker Kabupaten Bantaeng

Peran	Program/Kegiatan	Kendala Utama
Fasilitator	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan berbasis kompetensi (teknis & soft skill)• Sertifikasi kompetensi via uji kompetensi• Penyediaan sarana dan instruktur bersertifikat• Job fair dan bursa kerja	<ul style="list-style-type: none">• Keterbatasan anggaran dan fasilitas• Materi perlu diperbarui sesuai teknologi terkini
Regulator	<ul style="list-style-type: none">• Perumusan kebijakan pelatihan berdasar UU/PP• Monitoring dan evaluasi berkala• Penetapan standar kompetensi sesuai industri	<ul style="list-style-type: none">• Pengawasan implementasi regulasi di lapangan
Katalisator	<ul style="list-style-type: none">• Kolaborasi dengan BPVP Bantaeng• Pendekatan link and match dengan industri• Penyebaran informasi lowongan kerja• Pembinaan kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none">• Kurangnya minat masyarakat berpartisipasi• Kerja sama industri perlu diperluas• Penyerapan lulusan belum optimal

Sumber: Olahan Peneliti dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2026

Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa Disnaker memainkan peran krusial dalam ekosistem ketenagakerjaan di Kabupaten Bantaeng. Namun, untuk menekan angka pengangguran yang masih berada di atas rata-rata nasional, diperlukan penguatan kapasitas kelembagaan, peningkatan anggaran, perluasan kemitraan dengan dunia industri, serta penguatan program yang mendorong kemandirian dan kewirausahaan calon tenaga kerja. Sinergi antara Disnaker, BPVP, sektor swasta, dan masyarakat menjadi kunci keberhasilan pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja di Kabupaten Bantaeng ke depan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (Disnaker) Kabupaten Bantaeng telah menjalankan tiga peran utama dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan calon tenaga kerja: Pertama, sebagai fasilitator, Disnaker menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi yang mencakup keterampilan teknis dan soft skill, menyediakan sarana dan prasarana pelatihan, memberikan sertifikasi kompetensi, serta memfasilitasi penyaluran tenaga kerja melalui job fair dan bursa kerja. Kapasitas pelatihan sebanyak sekitar 60 peserta per tahun dari enam kecamatan di Kabupaten Bantaeng, dengan dukungan instruktur bersertifikat. Kedua, sebagai regulator, Disnaker merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13/2003 dan PP No. 31/2006, melaksanakan monitoring dan evaluasi program secara berkala, serta menetapkan standar kompetensi yang selaras dengan kebutuhan industri. Ketiga, sebagai katalisator, Disnaker menjalin kerja sama strategis dengan BPVP Bantaeng, dunia usaha, dan industri melalui pendekatan link and match, menyebarluaskan informasi lowongan kerja, dan mendorong kewirausahaan di tengah masyarakat. Kendala utama yang dihadapi meliputi: keterbatasan anggaran dan fasilitas; kurangnya minat masyarakat mengikuti pelatihan; kebutuhan pembaruan materi pelatihan agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi; serta penyerapan tenaga kerja setelah pelatihan yang belum mencapai hasil maksimal. Guna mengatasi kendala tersebut, direkomendasikan: (1) meningkatkan anggaran program pelatihan dan memperluas kerja sama dengan sektor swasta; (2) mengintensifkan sosialisasi program kepada masyarakat; (3) memperbaiki kurikulum pelatihan secara berkala sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja; (4) mengembangkan program magang, pelatihan pembuatan CV, dan simulasi wawancara kerja; serta (5) memperluas jaringan kemitraan dengan dunia industri untuk meningkatkan penyerapan lulusan pelatihan.

Referensi

- Gede Diva. (2009). Peran Pemerintah Daerah dalam Pembangunan Ekonomi. Bali: Udayana University Press.
Guest, D. E. (2014). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3–13.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N. (2022). Dampak Pertumbuhan Penduduk terhadap Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 10(2), 45–58.
- Lau, C. M., & Ngo, H. Y. (2014). The HR system, organizational culture, and product innovation. *International Business Review*, 13(6), 685–703.
- Lexy J. Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhit. (2021). Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Muhammad Rizki Adilla Fatah & Mudji Kuswinaro. (2024). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*.
- Prihatin, E., & Pratama, D. (2021). Pembangunan Sumber Daya Manusia dan Angkatan Kerja Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(1), 33–47.
- Rifky Kholik Rosdiawan & Chaerudin. (2025). *Manajemen Kinerja SDM: Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Schneider, B., & Bowen, D. E. (2014). *Winning the Service Game*. Boston: Harvard Business School Press.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryono, I. L., Warsida, Y., Maryani, R., & Yani, R. A. A. (2022). Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Zerbe, W. J., Hartel, C. E. J., & Ashkanasy, N. M. (2018). *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice*. Westport: Quorum Books.