

STUDI TENTANG KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SAMARINDA DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA DI KOTA SAMARINDA

Muhammad Irfansyah¹

Abstrak

Muhammad Irfansyah, Studi Tentang Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda dibawah bimbingan ibu Dra Rosa Anggraeiny, M.Si dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda dan untuk mengetahui Apa saja faktor penghambat dalam peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara library research dan field research yaitu observasi, wawancara langsung dengan key informan serta dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu tehnik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Sedangkan Aksidental Sampling yaitu tehnik pengambilan atau pemilihan sampel berdasarkan secara kebetulan ada atau dijumpai menurut keinginan peneliti, yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Dari hasil penelitian yang diperoleh gambaran bahwa Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik. Namun ada beberapa faktor penghambat Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda, diantaranya Ketidaktahuan pencari kerja akan bursa kerja online, Keterbatasan tenaga kerja yang melakukan kegiatan Job Compasing , koneksi internet tiba-tiba lambat dan computer yang tiba-tiba eror, serta keluhan pencari kerja tentang penempatan kerja, jam kerja dan gaji yang tidak sesuai.

Kata Kunci: *Kinerja, Penyaluran Tenaga Kerja*

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : Irfan_keyen8@yahoo.co.id

Pendahuluan

Kalimantan timur dengan ibu kota Samarinda merupakan Provinsi terluas kedua di Indonesia setelah Papua. Kalimantan Timur memiliki luas wilayah daratan 198.441,17 km² dan luas pengelolaan laut 10.216,57 km² terletak antara 113°44' Bujur Timur dan 119°00' Bujur Timur serta diantara 4°24' Lintang Utara dan 2°25' Lintang Selatan. Kalimantan Timur merupakan salah satu provinsi yang besar dan memiliki penduduk yang padat, selain keadaan penduduk yang padat juga mempunyai berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah masalah pengangguran. Untuk mengatasi masalah tersebut, perlu adanya upaya atau suatu usaha agar bisa mengurangi masalah pengangguran, salah satunya adalah upaya untuk menyalurkan tenaga kerja yang siap untuk bekerja. Penduduk Kalimantan Timur tahun 2010 berdasarkan hasil sensus penduduk mencapai 3.553.143 jiwa. Banyaknya jumlah penduduk di Kalimantan Timur memberikan konsekuensi pada kondisi Ketenagakerjaan wilayah tersebut. Berdasarkan Badan Pusat Statistik kondisi Ketenagakerjaan di Kalimantan Timur pada Februari 2013 menunjukkan peningkatan yaitu jumlah angkatan kerja mencapai 1.889.428 orang sementara itu, jumlah penduduk yang bekerja mencapai 1.721.816 orang adapun untuk jumlah pengangguran mencapai 167.610 orang.

Peran utama pemerintah terhadap rakyatnya adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Peran pemerintah memang mengalami perubahan sesuai tuntutan dan dinamika masyarakat yang berkembang . walaupun peran pemerintah mengalami berbagai perubahan, namun pada pokoknya tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat.

Peningkatan jumlah pengangguran setiap tahunnya merupakan permasalahan bagi pemerintah. Sebab pekerjaan merupakan kebutuhan hak asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 31 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Dengan demikian pemerintah memiliki kewenangan dan kewajiban untuk memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan pekerjaan.

Upaya perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pertumbuhan ekonomi juga dilaksanakan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas penempatan tenaga kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik, dicerminkan oleh pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang

disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan permasalahan tentang :

1. Bagaimana kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja ?
2. Apa saja faktor penghambat dalam peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja.
- b) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam peningkatan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja.

Manfaat Penelitian

1. Kegunaan dari segi teoritis
Sebagai sumbangan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pengembangan Ilmu Administrasi Negara dalam kajian Studi Tentang Kinerja Lembaga/Organisasi.
2. Kegunaan dari segi praktis
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam upaya meningkatkan kinerja dalam hal penyaluran tenaga kerja guna mengatasi berbagai masalah ketenagakerjaan di Kota Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Kinerja

Menurut Rival (2005:309) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2006:9) bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penyaluran Tenaga Kerja

Menurut PER.07/MEN/IV/2008, Kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, khususnya perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana

terhadap dalam undang-undang ketenagakerjaan, merupakan perubahan paradigma yang diharapkan dapat melindungi para pekerja dari eksploitasi pemberi tenaga kerja. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menentukan, "Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah perkerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri". Pelaksanaan penempatan tenaga kerja berdasarkan atas asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa dikriminasi (pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan).

Penanganan masalah ketenagakerjaan dititikberatkan kepada upaya penempatan tenaga kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja, yaitu meliputi :

a. Pendaftaran pengangguran

Untuk perencanaan kebutuhan tenaga kerja pada umumnya dan memenuhi permintaan tenaga kerja pada khususnya, diperlukan pendaftaran pengangguran (pencari kerja) melalui kantor Dinas Kerja di wilayah pencari kerja tersebut.

Kantor Dinas Tenaga Kerja di seluruh Indonesia bertugas mencari atau menerima permintaan tenaga kerja yang memerlukan bantuan dalam usaha memperoleh perkerjaan harus mendaftarkan diri pada kantor Dinas Tenaga Kerja setempat. Pendaftaran tersebut disamping meliputi data pribadi, juga mencakup kualitas, waktu kebutuhan, jenis perkerjaan/ jabatan, uraian tugas, kualifikasi, situasi dan kondisi.

Selama pencari kerja belum mendapatkan perkerjaan diwajibkan melapor kepd kantor di tempat pendaftaran sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan. Bila pencari kerja pindah alamat, hendaknya segera melaporkan ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dimana pencari kerja mendaftar.

b. Bursa Tenaga Kerja

Bursa Tenaga Kerja adalah suatu pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (IPK) atau Bursa kesempatan Kerja (BKK) yang dapat memberikan informasi secara lengkap dan cepat untuk keperluan penyusunan pelaksanaan dan penyesuaian perencanaan tenaga kerja.

Bursa Tenaga Kerja atau Bursa Kesempatan Kerja sangat diperlukan untuk mendukung pola perencanaan tenaga kerja, meliputi penyusunan rencana perluasan kesempatan kerja, pendidikan dan latihan kerja, pengupahan, dan perlindungan. Upaya peningkatan program informasi dan penyaluran tenaga kerja terdaftar melalui bursa tenaga kerja diarahkan untuk menjangkau daerah-daerah terpencil guna mencegah praktek percaloan tenaga kerja.

Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja bertugas memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk menemukan dan memiliki pekerjaan yang produktif sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya yang memberikan penghidupan yang layak sesuai harkat kemanusiaan dan kepada pemberi kerja yang berbentuk badan usaha

atau perorangan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang diamati, baik yang telah diungkapkan atau belum diungkapkan guna dapat menciptakan ide-ide abstrak yang umum sebagai landasan operasional. Digunakan sebagai batasan-batasan agar penelitian dapat tepat pada sasarannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berkenaan dengan judul skripsi ini, yaitu Studi Tentang Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan alasan karena penulis berusaha untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan mengumpulkan data berupa kata-kata baik tertulis maupu lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dalam penelitian ini cenderung tidak perlu mencari atau saling berhubungan dan menguji hipotesis, walau tidak menutup kemungkinan adanya dalam bentuk-bentuk angka.

Fokus Penelitian

Sugiyono (2005:207) menjelaskan batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang bersifat umum. Dalam penelitian kualitatif, penentuan fokus lebih didasarkan pada tingkat keterbaruan informasi yang diperoleh dari situasi sosial (lapangan).

Dan berdasarkan penguraikan konsep-konsep dari penelitian ini secara terperinci pada bagian sebelumnya, maka dapat diuraikan fokus dari penelitian ini adalah :

1. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja, dapat dilihat melalui :
 - a) Akutabilitas
 - b) Responsifitas
 - c) Kualitas Layanan
 - d) Hubungan dengan insitusi
2. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda dalam penyaluran tenaga kerja

Sumber dan Jenis Data

Ada dua sumber pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. pemilihan informan dapat dilakukan dengan menggunakan tehnik *Purposive*

Sampling dan *Aksidental Sampling* Adapun yang menjadi informan inti (*key informan*) adalah Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota, kasubdis penempatan dan perluasan kerja dan kasih penempatan tenaga kerja.

Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992 : 20), bahwa dalam analisis data deskriptif mencakup :

1. Pengumpulan Data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi, dan sebagainya.
2. Reduksi data merupakan proses penilaian, pemusatan perhatian kepada penyederhanaan, pengabstrakan dan transportasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus sampai laporan selesai disusun. Data-data yang telah diperoleh pada tahap pengumpulan data disederhanakan dan dipusatkan pada beberapa bidang kajian.
3. Penyajian data merupakan sekumpulan data informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Data-data yang telah disederhanakan dan dipusatkan pada bidang kajian masalah masing-masing akan disimpulkan untuk mendapatkan informasi yang terfokus.
4. Penarikan Kesimpulan merupakan proses akhir dari penelitian setelah tahap-tahap diatas dilalui. Dari permulaan pengumpulan data penelitian mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin alur sebab akibat dan proposisi.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran Umum Kota Samarinda

Wilayah Kota Samarinda merupakan Ibu Kota Provinsi Kalimantan Timur yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Kutai Kartanegara. Kota Samarinda secara astronomis terletak pada posisi antara 116°15'16''-117°24'16'' bujur timur dan 0°21'81''- 00°09'16'' lintang selatan dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Sebelah Utara : Muara Badak, Kutai Kartanegara

Sebelah selatan : Loa janan, Kutai Kartanegara

Sebelah Timur: Muara Badak, Kutai Kartanegara

Sebelah Barat : Tenggarong seberang, Kutai Kartanegara

Topografi Kota Samarinda meliputi tanah datar dan berbukit di ketinggian antara 10 s/d 200 meter diatas permukaan laut dan suhu udara berkisar 22,5°C- 35,2°C Kota dengan curah hujan mencapai 249,2 mm pertahun dan kelembaban udara rata-rata 75,6%. Samarinda merupakan daerah bukan pesisir, sekitar 41,12% dari luas wilayah Kota Samarinda merupakan daerah patahan.

Kota Samarinda dibelah oleh Sungai Mahakam, yang merupakan sungai terbesar di Kalimantan Timur. Wilayah Kota Samarinda memiliki luas 718 km² terdiri dari 53 kelurahan dengan 2.107 RT dan terbagi atas 10 kecamatan yakni Kecamatan Palaran, Samarinda Ilir, Samarinda Kota, Samarinda Ulu, Sambutan, Samarinda Seberang, Loa Janan Ilir, Sungai Kunjang, Samarinda Utara, dan Sungai Pinang.

Tugas dan Fungsi Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

1. Tugas Pokok

Tugas Pokok dari Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tertuang dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 023 Tahun 2008 Pasal 250. Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam perumusan perencanaan kebijakan teknis operasional program pembinaan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, SDM aparatur, pelatihan produktivitas, penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, hubungan industri dan jamsostek serta penyiapan, pengembangan, pengarahan mengenai permukiman dan penempatan masyarakat dan kawasan serta fasilitas perpindahan transmigrasi sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah dan searah dengan kebijakan umum daerah.

2. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya Dinas Tenaga Kerja Sebagaimana dimaksud Pasal 250 diatas, mempunyai fungsi :

1. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis perencanaan program operasional ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dalam upaya pembinaan dan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi serta pelaporan strategi penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan yang searah dengan kebijakan umum daerah dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta pelayanan umum peningkatan sumber daya manusia aparatur, pelatihan dan pengukuran produktivitas, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, hubungan industrial dan jaminan sosial ketenagakerjaan serta penyiapan pemukiman dan penempatan, pengembangan masyarakat dan kawasan, pengarahan dan fasilitasi perpindahan transmigrasi sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah dan searah dengan kebijakan umum daerah.

3. Pengkoordinasian dan pembinaan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, teknologi tepat guna dan perluasan kerja, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial dan persyaratan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, pemagangan, penyuluhan dan bimbingan, perijinan lembaga latihan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan kerja, organisasi pekerja dan pengusaha, norma kerja umum, santunan asuransi kesehatan serta pembinaan, penerapan, koordinasi dan au dit sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3).
4. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pengembangan, penyuluhan, rekrutment, seleksi dan pengesahan pengantar kerja serta penerbitan penempatan tenaga kerja AKAD/AKL dan SPP/AKL, penerbitan rekomendasi, ijin operasional TKS LN/Ind dan LSI serta TKM, IMTA dan perpanjangan TKA serta fasilitas pelaksanaan perjanjian kerja bilateral dan multilateral penempatan TKI, pendirian kantor cabang PP TKIS serta penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI dan pengawasan penyetoran dana perlindungan TKI, sosialisasi atas substansi perjanjian kerja, serta pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan dan atau diperintahkan oleh Kepala Daerah sesuai ruang lingkup tupoksi dan tanggung jawab serta kewenangannya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berpedoman kepada peraturan yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antar Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2004-2010
8. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda
9. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda.

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

1. *Visi*

Mewujudkan Angkatan Kerja yang produktif, Profesional dan mandiri serta menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

2. *Misi*

Untuk mewujudkan Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka dipandang perlu pula untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Mendorong peningkatan produktivitas dan kemandirian angkatan kerja dalam rangka penciptaan lapangan kerja dan pengurangan pengangguran.
2. Mendorong terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, profesional, mandiri dan berdaya saing melalui peningkatan pendidikan/keterampilan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita.
3. Mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan.
4. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dalam aspek hukum dan profesi, ke arah peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
5. Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur untuk mendukung kualitas pelayanan prima di bidang ketenaga-kerjaan dan akuntabilitas SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah).

Faktor Penghambat

1. Ketidaktahuan pencari kerja akan bursa kerja online.
2. Keterbatasan tenaga Pegawai yang melakukan kegiatan *Job Compasing*
3. Koneksi Internet tiba-tiba Lambat dan komputer terkadang eror
4. Keluhan pencari kerja tentang penempatan kerja, jam kerja dan gaji yang tidak sesuai

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Samarinda dilihat dari:

1. Akuntabilitas Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah melakukan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku.
2. Responsibilitas Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah melaksanakan tugasnya dengan cepat, tanggap dalam memperhatikan kebutuhan pencari kerja. Dan kemudahan

informasi Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda menyediakan papan pengumuman lowongan kerja, fasilitas website dan akun facebook untuk menjangkau semua kalangan pencari kerja.

3. kualitas layanan pegawai dalam hal pengetahuan sudah bagus dan segi sikap pelayanan mereka sudah baik, hal ini dilihat dari keramahan mereka dalam melayani dan tanggapan kepada pencari kerja yang datang. Kualitas petugas disini sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi kekurangan SDM terutama yang PNS karena hanya PNS yang diterima oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk diklat dan bimtek, dan selama ini belum ada honor yang bisa ikut diklat tersebut.
4. Hubungan dengan institusi lain, yaitu selalu menjaga komunikasi yang baik dengan perusahaan yang membuka lowongan kerja, dengan instansi atau lembaga yang saling berkepentingan agar penyaluran tenaga kerja berjalan dengan baik dan lancar.
5. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Dalam Penyaluran Tenaga Kerja adalah Ketidaktahuan pencari kerja akan bursa kerja online, Keterbatasan jumlah tenaga pegawai ahli dalam melakukan *job compasing*, koneksi internet yang tiba-tiba lambat dan komputer yang terkadang error, keluhan pencari kerja tentang penempatan kerja, jam kerja dan gaji yang tidak sesuai.

Saran

1. Perlunya adanya penambahan tenaga petugas *Job Compasing*, di karenakan banyaknya kegiatan penyaluran tenaga kerja dari dinas tenaga kerja yang disalurkan kepada perusahaan-perusahaan pada setiap bulannya guna mendata kebutuhan perusahaan
2. Perlunya penambahan kuota data internet dari pihak dinas tenaga kerja guna untuk mempermudah pencari kerja melihat lowongan kerja secara online sehingga tidak terjadinya error system wabseat disnaker yang manah sering dilihat oleh jutaan orang dalam satu harinya.

Daftar Pustaka

- Emzir, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisi Data*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik Di Indonesia*. Yogyakarta : Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hardiyansyah, 2011. *Kualitas pelayanan Publik*. Yogyakarta, Gava Media

- Ibrahim, Amin, 2008. *Pokok-Pokok Administrasi Publik Dan Implementasinya*. Refika Aditama, Bandung.
- Keban, Yermias T., 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu)*. Gava Media, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama Bandung.
- Moleong, Lexy J, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pasalong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi (Terjemahan : Benjamin Molan)*. PT. Indeks, Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun & Effendi, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2000. *Penilaian kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta., Bandung.
- Tika, Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Diva Press, Jakarta.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 023 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi*. Bagian Organisasi Setda Kota Samarinda, Samarinda.

Sumber Internet :

<http://www..bps.go.id/>(Diakses 17 April 2014)