

PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DI KOTA SAMARINDA

MUHAMMAD ZULFADHLI¹

Abstrak

Muhammad Zulfadhli, 2016, Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda, Bimbingan Bapak Dr. Enos Paselle., M.AP selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja. untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda.

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja: Pencari kerja Lowongan Pekerjaan Informasi Pasar Kerja Mekanisme Antar Kerja Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja, Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda. Sumber data primer dalam penelitian ini terdiri atas Adapun yang menjadi informan inti (key informan) adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. Sedangkan yang menjadi informan adalah Pegawai atau Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebanyak 3 orang yang diperoleh melalui metode Purposive Sampling. Adapun yang menjadi sumber data primer melalui metode Accidental Sampling yaitu pencari kerja yang sudah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Data dikumpulkan melalui, kepustakaan, observasi, wawancara dan penelitian lapangan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model interaktif yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda yaitu Calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang diminatinya lowongan kerja yang ada, Lowongan kerja yang masih minim, Penyampain informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal, Masih belum maksimalnya pengetahuan mengenai mekanisme antar kerja baik dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja, Kurangnya pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Kata Kunci: *Peran, DISNAKER, Penempatan Tenaga Kerja*

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email: fadly_irpa@yahoo.com

Pendahuluan

Saat ini ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Didalam pertimbangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan sesudah masa kerja. Untuk itu perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperlihatkan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia, salah satunya di wilayah Kalimantan Timur.

Masih tingginya jumlah pengangguran dan masalah kesempatan kerja di dalam negeri yang semakin penting dan mendesak untuk menjadi perhatian pemerintah. Bila melihat penduduk Kalimantan Timur yang berjumlah lebih dari tiga juta orang, dan jumlah angkatan kerja di Kalimantan Timur pada Februari 2015 mencapai 1,65 juta orang yang terdiri dari pekerja sebanyak 1,53 juta orang yang terdiri dari pekerja sebanyak 1,53 juta orang dan penganggur sebanyak 118 ribu orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 7,17 persen, (Sumber dari BPS 2015). Permasalahan ini muncul dari meledaknya jumlah pengangguran adalah mulai dari masalah sandang, pangan, papan, bahkan mungkin naiknya angka urbanisasi, hingga kriminalitas.

Masalah pengangguran yang terjadi di Kota Samarinda bukan hanya disebabkan oleh kesenjangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia, tetapi juga pencari kerja yang ada kurang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan calon pengguna tenaga kerja akibatnya kesempatan kerja tidak dimanfaatkan dengan baik. Untuk mengatasi hal tersebut Dinas Tenaga Kerja memberikan bekal kompetensi yang dibutuhkan dalam mencari kerja melalui program kegiatan pelatihan dan pemangangan yang dijalankan dengan tujuan meningkatkan kemampuan pencari kerja dibidang informal sehingga tercipta tenaga kerja yang mandiri dan terdidik. Angkatan kerja yang terdidik dan terlatih hanya dapat berdayaguna dan berhasil guna bila ditempatkan pada lowongan kerja yang tersedia sesuai kualifikasi pendidikan dan latihan kerja yang mereka miliki. Namun, dilihat dari banyaknya pencari kerja yang telah mengikuti pelatihan dan pemangangan tersebut, hanya sedikit yang bisa terserap baik oleh perusahaan-perusahaan lokal. Oleh karena itu Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berperan penting didalam membantu menangani masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta diiharapkan dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Samarinda.

Sejalan dengan permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi sekarang faktor tenaga kerja merupakan suatu tujuan pembangunan di Kota Samarinda yang di dalam hal ini : Masih kurangnya informasi dan sosialisasinya mengenai lowongan pekerjaan seperti kurangnya penyebaran informasi lowongan pekerjaan di surat kabar oleh Disnaker, rendahnya peluang kesempatan kerja akibat kurangnya lapangan pekerjaan di Kota Samarinda, dan kurangnya perencanaan dan pembinaan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang diberikan oleh Disnaker misalnya pelatihan dan pengembangan keahlian pekerjaan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan-permasalahan di lapangan oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “*Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Kota Samarinda*”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis Untuk memberi masukan terhadap penempatan tenaga kerjapada Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda.
2. Secara Praktis Diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran atau informasi, Sebagai bahan referensi atau pemerintah yang relavan mengenai penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2005:885) peran adalah perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat dan harus dilaksanakan. Sehingga dapat diartikan bahwa peran menyangkut suatu perilaku seseorang yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan seta harapan yang mengarah pada kemajuan, meskipun tidak harus sesuai dengan apa yang menjadi tujuan akhir serta dapat menjadi tolak ukur dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sehingga akan membuat seseorang dapat memaksimalkan kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut T.Hani Handoko (2000:10), (dalam buku Dr.Faustino Cardoso Gomes, M.Si MSDM (2003:06)) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai

berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Artinya ilmu manajemen sumber manusia tersebut merupakan suatu rangkaian proses dari perencanaan sampai dengan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang ingin ditetapkan oleh individu, organisasi maupun masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja

Dalam hal penempatan tenaga kerja, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok yaitu MEMPIMPIN, membina bawahannya dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan transmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yang diarahkan oleh Kepala Dinas sesuai kebijakan umum daerah.

Tenaga Kerja

Tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (1985:2), (dalam buku Husni, Lalu dan M.Hum Perbandingan Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (2008:15)) bahwa pengertian tenaga kerja atau *Manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Penempatan Tenaga Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2005, penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja, pengguna tenaga kerja supaya pencari kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Penempatan tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas fasilitas penempatan tenaga kerja sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional atau kerangka konsepsional adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberi batasan tentang luasnya ruang lingkup penelitian. Maka penulis mendefinisikan Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja adalah suatu organisasi atau kelompok yang mempunyai tingkah laku mengatur dan mengarahkan di suatu wadah atau tempat untuk mempertemukan para pencari kerja dengan pemberi kerja sesuai dengan bakat, minat, serta kemampuannya dan pemberi kerja memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif. menurut Moleong (2011:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi. Jenis penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang diteliti yaitu, “Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja di Kota Samarinda”.

Fokus Penelitian

Penentuan fokus pada suatu penelitian memiliki dua tujuan. Pertama, penetapan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus, penentuan tempat penelitian menjadi lebih layak. Kedua, penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-eksklusi untuk menyaring informasi yang mengalir masuk (Moleong, 2001:237). Adapun fokus-fokus yang dilaksanakan dalam penelitian ini :

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja :
 - 1) Pencari kerja
 - 2) Lowongan Pekerjaan
 - 3) Informasi Pasar Kerja
 - 4) Mekanisme Antar Kerja
 - 5) Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda.

Sumber dan Jenis Data

Ada dua sumber pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data dilakukan secara *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Adapun yang menjadi informan inti (*key informan*) adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja. serta yang menjadi informan lain yaitu:

1. Pegawai atau Staf Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sebanyak 3 orang.
2. pencari kerja yang sudah ditempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Pengumpulan data dilakukan dengan menggali, mempelajari sumber atau bahan yang diperlukan sebagai landasan penelitian berupa teori dan konsep yang keabsahannya sudah terjamin.
2. Penelitian Kelapangan (*Field Work Research*)
Pengumpulan data, informasi dan bahan secara langsung ke lapangan lokasi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data di lapangan antara lain yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Penelitian ini menggunakan alat analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Aktivitas dalam analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2014:31-33), antara lain:

1. Kondensasi Data

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan/atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan yang tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya. Melalui kondensasi data, kita membuat data lebih kuat.

2. Penyajian Data

Menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan atau pengambilan data ini membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisis atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Meliputi makna yang disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan pola penjelasan secara logis dan metodologi, konfigurasi yang memungkinkan prediksi hubungan sebab akibat melalui hukum empiris. Sehingga data dapat diuji alasan atau keterpercayaannya, kekuatannya, dan *confirmability* validitasnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Samarinda yang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 78. Dinas Tenaga Kota Samarinda mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah yang menjadi kewenangan pemerintah dibidang 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 industrial, dan jamsostek serta penyiapan, pengembangan, pengarahan mengenai pemukiman dan penempatan masyarakat dan kawasan serta fasilitas pindahan transmigrasi sesuai norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditetapkan pemerintah dan searah dengan

Hasil Penelitian

Pencari Kerja

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa dalam pendaftaran pencari kerja ada sekitar 339 calon tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke Dinas

Tenaga Kerja setiap bulannya. Sedangkan lowongan kerja yang terdaftar ada sekitar 178 berdasarkan sektor lapangan usaha dan tingkat pendidikan. Dengan adanya pendaftaran calon tenaga kerja/pencari kerja maka perusahaan akan lebih mudah untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Apalagi dalam keadaan mendesak, pihak perusahaan akan menghubungi DISNAKER untuk meminta daftar pencari kerja yang mereka inginkan.

Lowongan Pekerjaan

Dari hasil penelitian di lapangan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam sebulan menerima laporan lowongan pekerjaan dari perusahaan rata-rata 50 perusahaan. Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda kepada masyarakat atau pencari kerja dalam hal pemberian informasi lowongan tenaga kerja yaitu dengan menyediakan papan pengumuman lowongan pekerjaan.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan informasi lowongan kerja tidaklah sulit. Masyarakat hanya perlu datang ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk melihat lowongan pekerjaan yang ada di papan pengumuman yang telah disediakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda..

Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja merupakan informasi yang berkaitan dengan bursa kesempatan kerja yaitu informasi penawaran dan permintaan kerja diberbagai sektor jabatan maupun pendidikan yang bertujuan untuk mempertemukan para pencari kerja dengan pemberi kerja

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa untuk mendapatkan informasi pasar kerja tidaklah sulit. Masyarakat hanya perlu mencari informasi melalui media elektronik maupun online yang sudah disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda atau bisa langsung datang ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk melihat informasi pasar kerja atau lowongan pekerjaan yang ada di papan pengumuman yang telah disediakan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Mekanisme antar Kerja

Dalam proses mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja dilakukan secara sistem manual. Pencari kerja yang akan bekerja didalam atau diluar negeri wajib dilayani oleh pengantar kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Pelayanan yang diberikan kepada pencari kerja yaitu pendaftaran pencari kerja baru dan pendaftaran ulang.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masyarakat sudah mengetahui dengan baik dalam mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dari penelitian di lapangan, mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu proses pelayanan yang diberikan oleh DISNAKER kepada pencari kerja maupun pemberi kerja meliputi pelayanan pendaftaran pencari kerja baru (AK.I/kartu kuning), dan pendaftaran ulang.

Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam hal kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja yaitu pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Dari hal penelitian di lapangan, kelembagaan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan meliputi pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota dan lembaga swasta berbadan hukum meliputi lembaga tenaga kerja swasta (LPTKS) dan bursa kerja khusus (BKK) (sesuai dengan permankertrans R.I no 07/MEN/IV/2008).

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda memiliki faktor pendukung seperti program peningkatan kesempatan kerja seperti Job Market Fair (JMF), padat karya produktif dan infrastruktur, pelatihan kewirausahaan serta faktor pendukung lainnya seperti dasar hukum yang jelas, infrastruktur untuk pelatihan tersedia contohnya BLKI (Badan Pelatihan Kerja Indonesia) untuk menunjang keberhasilan Dan ewenangannya untuk memberikan pelayanan masyarakat untuk mencapai yang maksimal.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda

Faktor pendukung seperti program peningkatan kesempatan kerja seperti Job Market Fair (JMF), padat karya produktif dan infrastruktur, pelatihan kewirausahaan serta faktor pendukung lainnya seperti dasar hukum yang jelas, infrastruktur untuk pelatihan tersedia contohnya BLKI (Badan Pelatihan Kerja Indonesia) untuk menunjang keberhasilan Dan ewenangannya untuk memberikan pelayanan masyarakat untuk mencapai yang maksimal.

Faktor penghambat yaitu banyaknya lowongan kerja namun kurang diminati oleh pencari kerja, seperti sales. Penyampaian informasi ke pencari kerja kurang maksimal dikarenakan belum sepenuhnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional. Beberapa masyarakat juga mengatakan bahwa dalam menyampaikan informasi lowongan kerja belum cukup membantu. Masyarakat menginginkan informasi lowongan kerja bukan saja dari koran, papan pengumuman di DISNAKER, tetapi juga mereka menginginkan informasi melalui internet.

Pembahasan

Pencari Kerja

Menurut Mulyadi (2003:57) tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang pokok Ketenagakerjaan pasal 1 disebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Lowongan Pekerjaan

Lowongan pekerjaan adalah sebuah kesempatan kerja pada posisi tertentu di instansi atau tempat usaha tersedia untuk individu maupun kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Kesempatan bekerja dalam hal ini memiliki arti yang cukup sederhana. Setiap lowongan pekerjaan berserta posisi/jabatan yang bisa dipilih oleh para pencari kerja. Dalam konteks ini, pencari kerja bisa memilih posisi atau jabatan tertentu yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya.

Informasi Pasar Kerja

Informasi pasar kerja adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan tenaga kerja dan persediaan tenaga kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang ada pada penyajian data dapat diketahui bahwa dalam informasi lowongan kerja diperlukan informasi yang akurat, jelas dan lengkap bagi masyarakat serta pihak lain yang memerlukan serta sarana yang dapat meningkatkan informasi seperti internet. Dengan adanya informasi pasar kerja masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan lowongan kerja yang mereka inginkan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Mekanisme Antar Kerja

Berdasarkan mekanisme antar kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam memberikan pelayanan kepada pencari kerja maupun pemberi kerja sudah cukup baik yaitu melalui pembuatan kartu pencari kerja baru /kartu kuning. Dalam pembuatannya pun tidak memakan waktu lama - + 15 menit Kartu Kuning/AK.I sudah jadi. Dengan adanya AK.I (Kartu Kuning) seseorang dapat memilih pekerjaan yang mereka inginkan atau sesuai dengan keahlian mereka. Masa berlaku Kartu Kuning (AK.I) yaitu selama 2 tahun dengan keharusan wajib lapor setiap 6 bulan sekali setelah mendapatkan kartu kuning (AK.I). Dan instansi terkait tidak mengenakan biaya untuk pembuatannya, namun dalam proses pelaksanaannya masih kurang efektif atau kurang berjalan dengan baik dikarenakan pada saat pelaporan kartu kuning masih terdapat pencaker yang tidak melaporkan diri ke DISNAKER pada saat sudah diterimanya pekerjaan.

Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja

Kelembagaan penempatan tenaga kerja merupakan bagian dari pelaksana pelayanan penempatan tenaga kerja yang selanjutnya disebut pelaksana adalah Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan meliputi Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dan Lembaga swasta berbadan hukum meliputi Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Bursa Kerja Khusus (BKK) (Sesuai dengan permenakertrans R.I No 07/Men/IV/2008).

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam penempatan tenaga kerja di Kota Samarinda

Faktor pendukung yaitu berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor pendukung yang ditemui Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam perannya menempatkan tenaga kerja adalah :

1. Dasar Hukum yang jelas antara lain :
 - a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan
 - b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 Tahun 2010 Tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010-2014
 - c. Peraturan daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Samarinda.
 - d. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 23 Tahun 2008 Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Struktur Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda.
2. Infrastruktur untuk pelatihan tersedia
3. Tempat tunggu pelayanan AK.1 (pembuatan kartu kuning) sudah nyaman dan bersih

Faktor pendukung yaitu berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hambatan atau kendala yang ditemui pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam perannya menempatkan tenaga kerja adalah kendala dalam informasi pasar kerja yaitu mengenai kurang maksimalnya penyampaian informasi ke pencari kerja karena kurang mendukungnya sarana, prasarana dan kegiatan operasional yang masih belum sepenuhnya terpenuhi. Selain itu juga hambatan atau kendala yang dihadapi adalah pendaftaran pencari kerja, yaitu banyaknya pendatang di Kota Samarinda. Serta sebagian besar pencari kerja belum memiliki pengalaman kerja yang banyak dan belum memiliki keterampilan kerja.

Dalam hal lowongan pekerjaan juga masih minim yang diberikan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada DISNAKER, sehingga belum mencukupi dengan pendaftaran pencari kerja yang telah terdaftar. Selain itu juga terdapat hambatan atau kendala pada penempatan tenaga kerja yaitu kurangnya kesadaran pada pengguna tenaga kerja/perusahaan untuk melaporkan berapa banyak tenaga kerja yang mereka terima dan tidak mereka terima. Dan juga kurangnya kesadaran dari pencari kerja untuk melaporkan diri mereka ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda baik sudah ataupun belum bekerja, minimal 6 bulan sekali.

Penutup

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja sudah berjalan cukup baik. Namun didalam proses penempatan tersebut terdapat beberapa kendala yang akan diuraikan oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Calon tenaga kerja yang terdaftar masih banyak yang belum memiliki keterampilan kerja dan kurang diminatinya lowongan kerja yang ada oleh para pencari kerja.
2. Lowongan kerja yang masih minim yang diberikan oleh dinaker dikarenakan kurangnya pendaftaran pengisian laporan lowongan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada disnaker.
3. Penyampaian informasi pasar kerja yang masih kurang maksimal belum sepenuhnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional terpenuhi.
4. Masih belum maksimalnya pengetahuan mengenai mekanisme antar kerja baik dari perusahaan maupun para pencari kerja dalam penempatan tenaga kerja yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda
5. Kurangnya pengetahuan dan sosialisasi mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja yang terkait dalam hal penempatan tenaga kerja baik dengan masyarakat atau pencari kerja dan pemberi kerja atau perusahaan
6. Faktor pendukung sudah baik dan benar, ada dasar hukum yang jelas, gedung yang nyaman dan bersih namun faktor penghambat nya ialah mengenai pendaftaran dan lowongan nya tidak sesuai dengan persyaratannya.

Saran

Sesuai dengan penelitian dan kesimpulan yang ada maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya pemberdayaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja melalui program pelatihan dan peningkatan keterampilan dalam rangka membekali pencari kerja melalui lembaga swasta, Pemerintah dan meningkatkan program pengembangan baik dalam negeri maupun luar negeri
2. Perlu disiapkan lowongan pekerjaan atau kesempatan kerja, khususnya yang banyak menyerap tenaga kerja, antara lain sektor industri pengolahan, perdagangan, perhubungan/angkutan dan jasa kemasyarakatan untuk lebih ditingkatkan pengembangannya, khususnya sektor informal/usaha mandiri.
3. Ditingkatkannya sistem informasi pasar kerja yang mencakup baik lintas wilayah maupun sektoral dengan melalui Bursa Kerja, SMS, Web. Sehingga dapat mempercepat pengisian lowongan yang tercipta, termasuk didalamnya meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
4. Selalu memberikan penyuluhan, bimbingan dan sosialisasi kepada para pengusaha/perusahaan maupun masyarakat/pencari kerja tentang pemahaman mengenai mekanisme antar kerja baik secara langsung maupun koordinasi dengan instansi terkait.

5. Perlunya penyuluhan atau penyebaran informasi terkait dengan pemahaman mengenai kelembagaan penempatan tenaga kerja yang terkait dalam hal penempatan tenaga kerja
6. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja menambah lowongan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Barthos, Basir. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset
- Husni, Lalu dan M. Hum. 2008. *Perbandingan Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Miles, Matthew B dan Huberman, A. Michael (penerjemah Rohidi, Tjetjep Rohendi). 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Muklas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan, UGM
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Pasolong. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset
- Rizal, Veitzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv. Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Suhardono. 1994. *Teori Peran*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Suswanto. 2003. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Partnership dan Kolektivitas)*. Jakarta: Oryza

Dokumen :

UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : PER-02/MEN/1994

Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri

Peraturan Walikota Nomor 023 Tahun 2008 pasal 250 Tentang Tugas dan Pokok

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda