

## **KINERJA PEGAWAI DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA**

**Dr. Djumadi, M.Si<sup>1</sup> Dr. Bambang Irawan, M.Si<sup>2</sup> Erfi Septyana<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dan mengklarifikasi faktor penghambat kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Informan kunci pada penelitian ini yaitu Kasub Umum dan Kepegawaian, Kasie Informasi Pasar Kerja dan Penyuluhan Bimbingan Jabatan, Pengantar Kerja dan Bendahara Keuangan. Sedangkan informan yang dipilih adalah yaitu calon tenaga kerja.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda telah memberikan hasil yang cukup baik. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya telah dilaksanakan dengan baik terutama dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu. Kerjasama pegawai tidak ada masalah, pegawai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama rekan kerja, kerjasama yang ada tidak dibatasi oleh bidang-bidang pekerjaan. Kedisiplinan pegawai kurang dikarenakan hanya saja ada beberapa pegawai kurang menyadari komitmen terhadap jam bekerjanya. Hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari pengoptimalan penyaluran tenaga kerja yang ada.*

*Adapun faktor penghambatnya adalah beberapa sumber daya manusia yang ada tidak terlalu berkompeten dibidang pekerjaan yang ditanganinnya dan juga pada alat kerja sering terjadinya gangguan misalnya internet dan komputer, selain itu calon tenaga kerja yang kurang memahami apa fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja.*

*Sehingga disimpulkan kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah cukup baik, hanya saja masih kurang optimal disebabkan karena kurangnya beberapa Sumber Daya Manusia yang spesialis di bidang pekerjaan yang dibutuhkan, masih terbatasnya sarana dan prasarana, dan kurang pahamnya calon tenaga kerja dengan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam menyalurkan tenaga kerja.*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

*Kata Kunci : Kinerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, Penyaluran Tenaga Kerja*

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Pembangunan nasional pada hakekatnya adalah pembangunan manusia seutuhnya. Pemerintah sebagai pemegang peran penting dalam pembangunan nasional bertanggung jawab untuk berusaha mewujudkan pembangunan nasional agar terciptanya kesejahteraan bagi masyarakat. Berbicara tentang pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya maka kita akan berbicara tentang tanggung jawab pemerintah, yang mana tugas pemerintah tersebut untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur pada semua aspek kehidupan secara adil dan merata.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Soekanto, 2013:340). Hal ini kepentingan masyarakat sesuai dengan Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pelaksanaan pembangunan nasional sendiri tidak terlepas dari adanya masalah yang perlu mendapat perhatian cukup besar seperti yang terjadi di Indonesia adalah masalah kemiskinan yang belum bisa teratasi juga. Kemiskinan yang terjadi salah satunya disebabkan oleh tingginya masih angka pengangguran. Hal ini dibuktikan dengan adanya fakta yang terjadi di Indonesia angka kemiskinan perbulan Maret 2017, jumlah penduduk miskin di Indonesia mencapai 27,77 juta orang (10,64 persen) bertambah sebesar 6,90 ribu orang dibandingkan dengan kondisi September 2016 yang sebesar 27,76 juta orang (10,70 persen) (<https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1379>). Adanya peningkatan angka kemiskinan yang terjadi di Indonesia merupakan tugas pemerintah agar segera mencari solusi untuk meningkatkan lapangan pekerjaan agar tidak terjadinya hal-hal yang biasa terjadi akibat masyarakat tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya seperti terjadinya tindakan kriminal dimanamana.

Sama halnya yang terjadi di Provinsi Kalimantan Timur tingkat pengangguran terbesar di Indonesia, fakta dibuktikan melalui Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,01 juta orang pada februari 2016. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Indonesia pada periode tersebut 5,33% dan paling tertinggi ada di Kalimantan Timur

(Kaltim) (<https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1379>). Tingkat pengangguran tertinggi di Kaltim tidak terlepas dari kontraksi industri pertambangan dan penggalian yang kini pertumbuhannya minus sehingga banyak perusahaan yang tutup dan banyak terjadinya Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK). Terjadinya PHK secara besar-besaran dan sulitnya mencari lapangan pekerjaan adalah masalah yang mengakibatkan cukup tingginya angka pengangguran. Pengangguran tersebut juga disebabkan oleh struktur ekonomi yang ada belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dan dalam jumlah yang cukup untuk menyerap angkatan kerja yang ada.

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 tersalurkan secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya data yang diperoleh di Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda penduduk yang tercatat pada bulan Januari s/d Desember tahun 2017 yang termasuk dalam pencari kerja sebesar 4.933 jiwa, sedangkan lowongan yang tersedia 1.896 lowongan dan tenaga kerja yang telah berhasil ditempatkan adalah sebanyak 2.033 jiwa, yang artinya lebih banyak pencari pekerja dibandingkan permintaan tenaga kerja dan masih banyak angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Masalah pengangguran ini antara lain dapat diatasi melalui penciptaan kesempatan kerja, penggunaan tenaga kerja secara tepat asas dan memadai dan tersalurkannya calon tenaga kerja secara maksimal.

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan, dan memiliki fungsi yang tertera di dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi kota Samarinda dan Tata Kerja Dinas-dinas kota Samarinda. Peran Dinas Tenaga Kerja selaku lembaga yang menangani masalah ketenagakerjaan dituntut untuk memaksimalkan pelayanan penyaluran tenaga kerja. Penyaluran tenaga kerja berupa pelayanan untuk menempatkan masyarakat atau calon tenaga sesuai dengan keahlian atau bidang yang diinginkan masyarakat atau calon tenaga kerja.

Penyaluran tenaga kerja diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi nomor 07 tahun 2008 pasal 1 nomor 1, dimana diuraikan bahwa 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. Apabila sumber daya manusianya memiliki potensi atau kemampuan maka lewat Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu instansi yang mampu membantu menyalurkan calon tenaga kerja ke bidang profesi kerjanya tersebut, sehingga para calon tenaga kerja dapat bekerja dan mengurangi angka pengangguran sehingga merasakan langsung proses pembangunan nasional.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kinerja pegawai yang bekerja dengan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai tersebut buruk akan berdampak pada organisasi tersebut yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Dalam keadaan yang terjadi saat ini kinerja pegawai menjadi sorotan langsung di masyarakat, karena masyarakatlah yang langsung merasakan pemberian pelayanan publik. Dari hasil pengamatan sementara, peneliti menemukan masalah-masalah yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Belum tersalurkannya secara maksimal calon tenaga kerja salah satunya disebabkan oleh kinerja pegawai (individu) itu sendiri. Sumber daya manusia yang ada tidak terlalu berkompetensi di bidang pekerjaannya yang ditanganinnya, hal inilah yang berpengaruh terhadap tujuan organisasi yang masih belum tercapai. Oleh karenanya perlu ada pengkajian mengenai kinerja yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda agar kiranya kualitas kinerja pegawai kedepan bisa optimal secara cepat, tepat, baik dan akurat sehingga apa yang menjadi tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “Kinerja Pegawai Dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemui kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda :

1. Bagaimana kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?
2. Apa saja yang menjadi faktor pengambat kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda?

### ***Tujuan Penelitian***

Mengacu kepada perumusan masalah penelitian, maka penelitian dapat dikemukakan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
2. Untuk mengidentifikasi faktor penghambat kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

### ***Manfaat Penelitian***

Hasil dari suatu penelitian pada umumnya sangat diharapkan dapat mempunyai kegunaan dan manfaat yang sebesar-besarnya. Baik bagi penulis sendiri maupun bagi orang lain yang mempergunakannya. Oleh sebab itu kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Dari segi teoritis:

- a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi negara khususnya kajian Kinerja.
  - b) Tambahan wawasan serta pengetahuan dan kemampuan untuk membuat karya ilmiah bagi penulis.
2. Dari segi praktis:
- a) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
  - b) Sebagai tambahan informasi bagi semua pihak baik pemerintah, kalangan akademik atau mahasiswa yang tertarik pada masalah yang diteliti.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Manajemen sumber daya manusia adalah 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 (Flippo dalam Hasibuan, 2010:11).

### ***Kinerja***

Ada berbagai pendapat tentang kinerja. bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan (Widodo, 2006:78). Selanjutnya pengertian kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2011:97).

### ***Tolak Ukur Kinerja***

Ada beberapa aspek yang dinilai untuk mengetahui indikator dari kinerja menurut (Hasibuan dalam Darmawan, 2013:191) :

1. Kesetiaan, dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Tanggung jawab, menilai kesediaan karyawan dalam memepertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dengan bawahannya.
3. Kerjasama, menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
4. Kedisiplinan, menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Hasil kerja, menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
6. Kejujuran, menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

### ***Pengertian Tenaga Kerja***

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

### ***Pengertian Penyaluran***

Penyaluran menurut kamus besar bahasa Indonesia penyaluran dimaksudkan sebagai penyalur (pembagian, pengiriman) kepada beberapa orang atau beberapa tempat jadi berdasarkan pengertian diatas penyaluran dapat dimengerti sebagai proses penyaluran barang atau jasa kepada pihak lain. Dalam kegiatan penyaluran diperlukan adanya sarana dan tujuan sehingga kegiatan penyaluran dapat berjalan dan terlaksana dengan baik. Menurut (Kismono 2001:364), penyaluran adalah perpindahan barang dan jasa dari produsen ke pemakai industri dan konsumen. Dapat disimpulkan bahwa penyaluran adalah suatu proses pemindahan barang dan jasa kepada pihak lain dan diperlukan adanya sarana dan tujuan.

### ***Penyaluran Tenaga Kerja***

Di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi nomor 07 tahun 2008 pasal 1 nomor 1 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.

Menurut (Hariandja dalam Sunyoto 2012:122) menyatakan bahwa perlu adanya penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dapat disimpulkan penyaluran tenaga kerja adalah proses dimana calon tenaga kerja mendaftarkan diri untuk mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan pelatihan. Penyedia pekerjaan melengkapi persyaratan sesuai prosedur untuk mendaftarkan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan penyedia lapangan pekerjaan, sehingga para pencari kerja mendapat pekerjaan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja.

### ***Definisi Konsepsional***

Di dalam penelitian ini digunakan definisi konsepsional yaitu kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah hasil kerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja yang dalam penelitian ini dapat diukur melalui tanggung jawabnya, kerjasamanya, kedisiplinannya dan hasil kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang deskripsi atau suatu keadaan secara subyektif atau obyektif penelitian seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.

### ***Fokus Penelitian***

1. Kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda:
  - a. Tanggung Jawab
  - b. Kerjasama
  - c. Kedisiplinan
  - d. Hasil Kerja
2. Faktor penghambat kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

### ***Sumber Data***

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau ada hubungannya dengan objek melalui tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis teliti. Adapun sumber data yakni:
  - a. *Key informan* adalah :
    - 1) Kasubag Umum dan Kepegawaian
    - 2) Kasie Informasi Pasar Kerja dan Pelatihan Bimbingan Jabatan
    - 3) Pengantar Kerja
    - 4) Bendahara Keuangan
2. *Informan* adalah calon tenaga kerja.
3. Data Sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli. Penulis peroleh melalui sumber informan, yakni :
  - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, dan laporan-laporan.
  - b. Buku-buku referensi yang terdapat di perpustakaan sesuai dengan fokus penelitian.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

1. Penelitian Kepustakaan *Library Research* yaitu memanfaatkan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku – buku sebagai bahan referensi.
2. Penelitian Lapangan *Field Work Research* yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dilapangan dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:
  - a. Observasi.
  - b. Wawancara.
  - c. Dokumentasi.

### ***Keabsahan Data***

Penelitian kualitatif harus mengungkapkan kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2007:330). Triangulasi dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

### ***Analisis Data***

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, yaitu menggambarkan tentang data dan fakta mengenai objek penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman dan Saldana (2014:31-33) mengatakan bahwa di dalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing* atau *verifications*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Kinerja Pegawai Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda***

Pembahasan kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sesuai indikator pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### ***Tanggung Jawab***

Dalam mengukur tanggung jawab menurut (Hasibuan dalam Darmawan, 2013:191), menilai kesediaan pegawai/ karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dengan bawahannya. Salah satu tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan



dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Tanggung jawab merupakan salah satu hal yang harus ada pada setiap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Ketika pegawai bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan maka Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dapat dilihat dari laporan bulanan maupun laporan harian pekerjaan yang rutin diserahkan setelah melakukan pekerjaan buku tersebut dinamakan logbook.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda cukup bagus, karna pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, bisa dilihat dari laporan harian maupun bulanan pekerjaan yang mereka kerjakan yang selalu rutin mereka serahkan kepada atasan masing-masing. Selain itu masalah tanggung jawab terhadap memelihara sarana dan prasarana yang ada sudah cukup baik dilihat dari pelaporan pegawai apabila ada kerusakan yang terjadi mereka mengeceknya terlebih dahulu setelah itu melaporkan ke Kasubag Umum dan kantordah yang bertanggung jawab. akan tetapi adapun kurangnya tanggung jawab terdapat pada pegawai kurang memberikan sosialisali terhadap calon tenaga kerja fungsinya sebagai apa dalam penyaluran calon tenaga kerja.

### ***Kerjasama***

Kerjasama merupakan salah satu unsur penting dalam suatu kegiatan, apa lagi dalam urusan melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih efektif dan cepat terselesaikan karna pada umumnya tidak ada pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari pegawai lainnya. Kerjasama berfungsi sebagai pelaksanaan pekerjaan untuk saling mendukung, tolong menolong dan untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama pegawai agar saling menghargai satu dengan yang lainnya. Hal ini bertujuan agar hasil kerja dapat maksimal dan berjalan dengan baik lancar. Kerjasama disini yang dimaksud adalah kerjasama sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dikatakan oleh Hasibuan (dalam Darmawan, 2013: 191) bahwa kerjasama adalah menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain didalam maupun diluar pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

Dari hasil wawancara dan penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa kerjasama pegawai yang ada Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tidak ada masalah dan sudah baik. Kerjasama yang ada dapat dilihat dari pegawai yang saling tolong-menolong dalam melaksanakan pekerjaannya selain itu apabila salah satu pegawai tidak hadir bekerja maka pegawai lain bersedia menggantikan pekerjaannya sementara hal ini untuk kelancaran pekerjaan. Selain itu pegawai mampu menciptakan hubungan yang harmonis sesama pegawainya tidak ada masalah dalam bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan bekerjasama pegawai dapat berinovasi untuk memberikan

pelayanan maupun pekerjaan yang lebih maksimal. Dengan demikian pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah menerapkan kerjasama yang baik antara rekan kerja didalam lingkup pekerjaan maupun luar pekerjaan.

### ***Kedisiplinan***

Dalam melakukan suatu pekerjaan tentunya dibutuhkan kedisiplinan yang baik, kedisiplinan didalam pekerjaan yang sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai akan membuat hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Perilaku individu yang paling utama penentu keberhasilan adalah disiplin pegawai. Disiplin ini dapat dilihat dari pemanfaatan waktu kerja yang baik seperti pemanfaatan terhadap jam istirahat. Selain itu pelaksanaan tugas yang dibebankan juga harus selesai tepat pada waktunya, agar tugas-tugas yang menyusul tidak menumpuk dan tidak menghambat untuk pengerjaan tugas lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (dalam Darmawan, 2013:191) yaitu menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Salah satu instruksi yang diterima berupa perintah melakukan tugas dengan baik. Dalam melaksanakan tugasnya bekerja dalam menyalurkan calon tenaga kerja harus sesuai dengan SOP yang ada. Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas tepat waktu dan benar, sehingga dalam menyalurkan calon tenaga kerja bisa tersalurkan secara maksimal.

Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan instansi tersebut. Untuk disiplin pegawai yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian mengenai kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda bahwa dapat disimpulkan kurang disiplin pegawai dalam hal ketepatan waktu bekerja dan pemanfaatan waktu bekerja. Dapat dilihat dari ada beberapa pegawai yang seharusnya masuk bekerja pukul 07.30 adapun datang 07.45 ada hingga terlambat setengah jam begitu pula dengan jam pulang bekerja ada pegawai yang pulang duluan sebelum jam pulang bekerja. Selain itu ada pegawai yang masih menggunakan jam bekerjanya untuk keluar mengurus urusan pribadinya. Untuk pegawai yang tidak disiplin adapun sanksi yang diterapkan berupa teguran, teguran tertulis hingga sampai pemecatan hal tersebut sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

### ***Hasil Kerja***

Menurut Hasibuan (dalam Darmawan, 2013:191) Hasil kerja ialah menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh

karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki tujuan atau target untuk dapat menyelesaikan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Target tersebut tidak terlepas dari suatu keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan. Kuantitas pekerjaan dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai mampu menyalurkan tenaga kerja yang ada dengan lowongan yang tersedia.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil kerja pegawai ialah sudah cukup baik hal ini dilihat dari apabila ada lowongan yang disediakan oleh perusahaan, pegawai selalu mencarikan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut lalu mencoba menyalurkan tenaga kerja yang ada sesuai dengan bakat minat yang dibutuhkan. Hasil kerja pegawai dapat dilihat dari pengoptimalan penyaluran tenaga kerja yang ada.

### ***Faktor penghambat Kinerja Pegawai Dalam Penyaluran Calon Tenaga Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda***

Faktor penghambat yang dihadapi oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penyaluran calon tenaga kerja adalah Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana dan instansi/perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dari hasil wawancara dan penelitian, bahwa Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda ialah faktor yang menjadi pengambatnya penyaluran calon tenaga kerja karena Sumber Daya Manusia yang ada tidak terlalu berkompeten di bidang pekerjaannya, Dinas Tenaga Kerja membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya yang misalnya programmer yang mereka butuhkan di bidang komputer. Selain itu yang menjadi faktor penghambat dalam penyaluran calon tenaga kerja adalah sarana dan prasarana yang kurang memadai, salah satunya komputer yang tersedia hanya 1 meja 1 komputer dan 1 pengimputan data apabila musim kerja tiba dan calon tenaga kerja banyak yang mendaftarkan diri sebagai pencari kerja tidak tertampung sehingga antrian yang menumpuk. Selain itu internet, karna anggaran yang defisit apabila internetnya rusak atau gangguan jaringannya tidak ada pelayanan secara online. jadi faktor penghambat dalam penyaluran calon tenaga kerja berasal dari internal yaitu Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarannya yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang masih kurang memadai adapun faktor eksternal yang menjadi penghambat dalam penyaluran tenaga kerja terdapat pada instansi/perusahaan, masalah ini terdapat pada perusahaan maupun instansi yang tidak melaporkan secara rutin apabila membutuhkan tenaga kerja sehingga terkadang kurangnya lowongan pekerjaan berbeda jauh dengan jumlah calon tenaga kerja yang tersedia. Adapun yang tersedia tidak bisa menampung maupun tersalurkan secara maksimal.

### **PENUTUP**

#### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai kinerja pegawai dalam penyaluran tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, maka pada bab ini dapat diambil garis besar sebagai berikut:

1. Tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan terutama dalam hal menyalurkan calon tenaga kerja sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat laporan bulanan maupun harian pegawai, segala kegiatan pegawai dicatat dan diberikan kepada atasan masing-masing setelah melakukan pekerjaannya. selain itu pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan masing-masing tepat pada waktunya. Akan tetapi ada kurangnya dari tanggung jawab pegawai yaitu kurangnya pemahaman calon tenaga kerja akan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran calon tenaga kerja karena pegawai tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai fungsi kartu AK-1 (pencari kerja) yang menjadi salah satu syarat agar calon tenaga kerja dapat disalurkan kepada perusahaan.
2. Kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar jam kerja sudah terealisasi, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda selalu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaannya untuk hasil yang lebih baik, kerjasama disini dapat dilihat dari kesediaan pegawai satu yang menggantikan pekerjaan sementara bagi pegawai yang tidak hadir hal ini bertujuan agar pelayanan atau pekerjaan tetap maksimal. kerjasama pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda tidak ada masalah, dan semua pegawai mampu bekerjasama secara tim dan keseluruhan tidak ada dibatasi oleh bidang-bidang lainnya.
3. Kedisiplinan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penyaluran calon tenaga kerja kurang maksimal, hal ini disebabkan oleh masih adanya pegawai yang melanggar peraturan pekerjaan. Pelanggaran tersebut seperti tidak memanfaatkan jam istirahat, masih adanya yang memakai jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kurangnya kesadaran pegawai terhadap jam datang maupun jam pulang bekerja.
4. Hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sudah cukup baik hal ini dapat dilihat dari setiap ada perusahaan memberikan lowongan pekerjaan pegawai selalu mencarikan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan pengoptimalan kerja pegawai dalam menyalurkan tenaga kerja.
5. Adapun penghambat yang dihadapi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah kurangnya Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sesuai dengan keahlian dibidangnya, Sarana dan Prasarana seperti adanya gangguan internet yang menyebabkan terhentinya proses pelayanan sistem online, komputer yang ada masih kurang, selain itu juga perusahaan atau instansi yang tidak selalu mengabarkan berita lowongan pekerjaan yang tersedia, dan yang terakhir calon tenaga kerja yang kurang paham dengan fungsinya kartu pencari kerja tersebut.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat dari penelitian serta bagi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda diantaranya sebagai berikut:

1. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda lebih memperhatikan lagi kehadiran dan kepulungan pegawai. Serta pegawai sebaiknya harusnya tetap konsisten dalam menjalankan peraturan disiplin pegawai secara optimal.
2. Pimpinan seharusnya memahami kondisi pegawai.
3. Perlunya pemberian informasi lebih lanjut secara langsung kepada pencari kerja telah mendapatkan AK/I dengan memberikan informasi tentang fungsi kartu tersebut dan pelatihan kerja dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja yang belum memiliki pengalaman kerja, sehingga pencari kerja dapat mengetahui apa yang mereka lakukan selanjutnya.
4. Perlunya menyeleksi Sumber Daya Manusia lebih lanjut terhadap penerimaan pegawai Dinas Tenaga Kerja mencari sesuai dengan kebutuhan instansi sesuai dengan keahlian di bidang yang dibutuhkan.
5. Meningkatkan sistem pasar informasi kerja melalui, *Job Market Fair (JMF)*, sosial media, website, media cetak dll. Sehingga mempercepat lowongan yang tersedia.
6. Lebih menginformasikan kepada perusahaan/instansi terkait selalu harus membarui info lowongan pekerjaan sehingga calon tenaga kerja yang ada dapat tersalurkan secara maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku :**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, teori dan Isu*. Jakarta: Gava Media.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik Teori Dan Praktek*. Jakarta: Grasindo
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Peneliiian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Susilo, Heru. 2012, *Manajemen Kinerja dan Kompensasi*. Malang: UB Distance Learning

### **Dokumen-dokumen**

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Pemagangan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2008 Pasal 1 Nomor 1 Tentang Penyaluran Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2008 Pasal 1 Nomor 11 dan Nomor 12 Tentang Penyuluhan jabatan.
- Peraturan Daerah No.11 Tahun 2008 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Samarinda.

### **Sumber Internet**

<https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1379>