

PERAN DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN KOTA SAMARINDA

Jeffri Chandra Irvanto¹
Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si²
Melati Dama, S.Sos.,M.Si³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda dan faktor apa saja yang menjadi kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Fokus penelitian ini adalah peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda yang meliputi penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, pelatihan tenaga kerja, serta kendala-kendala yang menghambat dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda. Dari hasil penelitian, data-data yang ada diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (2014). Untuk memilih dan menentukan informan penelitian menggunakan teknik Purposive Sampling. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2014:53), bahwa Purposive Sampling adalah teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu.

Kata Kunci: Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER), pengangguran, tenaga, kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang cukup besar dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan suatu modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia, untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Ini bisa terwujud jika pengelolaan terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan baik agar kualitas sumber daya manusia mempunyai keahlian dan keterampilan untuk dapat bersaing. Sumber daya alam yang dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan benar pasti akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika sumber daya manusia dan sumber daya alam sudah berimbang untuk membangun atau memajukan perokonomian akan mudah, sumber daya

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: jeffry.chandra84@yahoo.com

² Dosen Pembimbing I Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Pembimbing I Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

manusia yang mempunyai keahlian pastinya akan mendapatkan pekerjaan untuk mengelola sumber daya alam yang sudah tersedia dengan sangat baik.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap manusia pastilah membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang dapat merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan. Karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” namun seperti saat ini pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia di Indonesia.

Jika mengacu pada Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 maka pemerintah daerah yang bertugas mengurangi pengangguran adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Samarinda sebagai unsur pelaksana tugas teknis dan otonomi daerah dari pusat maupun daerah dengan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya serta Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah daerah yang dominan dalam mengatasi pengangguran di Kota Samarinda. Di dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada maka terselenggara Peraturan Menteri (PERMEN) No. 07 Tahun 2008 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja.

Tidak terserapnya oleh lapangan pekerjaan itu akan menimbulkan suatu masalah pengangguran karena tidak bekerja. Pengangguran merupakan masalah utama yang sulit mendapatkan titik temu, masalah besar yang dihadapi oleh pasar kerja Indonesia sampai saat ini ialah masalah pengangguran.

Begitu banyaknya peraturan-peraturan pemerintah yang ingin memberikan kesejahteraan kepada masyarakat dalam mengurangi dan mengatasi masalah pengangguran yang semakin hari semakin meningkat, meningkatkan sebuah nilai perekonomian yang membaik.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah pengangguran yang ada di Kota Samarinda jumlahnya menurun dibandingkan dengan kota atau kabupaten lain seperti Kutai Kartanegara dan Berau. Dimana jumlah pengangguran yang cukup berkurang merupakan pertanda baik yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda. Upaya atau tindakan yang telah

dilakukan oleh Disnaker Kota Samarinda menunjukkan jumlah pengangguran yang ada di Kota Samarinda mengalami penurunan disetiap tahunnya. Begitu banyaknya pengertian dan masalah mengenai pengangguran secara umum, sehingga penulis membatasi penelitian hanya kepada pengangguran yang tergolong pada pengangguran terbuka yang berarti sungguh tidak mempunyai pekerjaan padahal telah berusaha secara optimal mencari pekerjaan disesuaikan dengan pengertian pengangguran. Dari latar belakang yang kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengangguran yang difokuskan kepada Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Samarinda sehingga dipilih judul penelitian “Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda”

Kerangka Dasar Teori

Peran

Menurut Riyadi (2002:138) peran dapat diartikan sebagai orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Dengan peran tersebut, maka pelaku baik itu individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai harapan orang atau lingkungannya. Mifta Thoha (2003:80) menyebutkan bahwa, peran merupakan serangkaian perilaku yang diharapkan yang dilakukan seseorang dengan menjalankan aturan dan wewenang sesuai yang diharapkan. Peran yang dimana salah satunya menurut Soekanto (2009:212-213) adalah suatu proses yang dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peran. Menurut Rivai dalam Sitorus (2006:133) peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Peran menurut Soekanto (2001:242) dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Peran Aktif
2. Peran Partisipatif
3. Peran Pasif

Ketenagakerjaan

Menurut sastrohadiwiryono (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan

secara mingguan.

- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (www.materibelajarid.com)

Sunardi dalam Zulkarnain (2008) menyatakan syarat seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, memiliki motivasi yang kuat, maupun kerja keras, serta mampu bekerja secara cermat dan tepat. Adioetomo (2010) tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. Jadi seperti ini penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dan jasa disebut tenaga kerja.

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja adalah kepanjangan dari (DISNAKER) Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah oleh karna itulah dibutuhkan dinas daerah yang berperan dalam menyelenggarakan fungsi . Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Daerah Kota Samarinda. Dinas Tenaga Kerja berfungsi sebagai pembantu Walikota melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas bantu di bidang Ketenagakerjaan dan merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Kota Samarinda yang berada dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Samarinda.

Disebutkan juga dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 11 Tahun 2008 khususnya pada Pasal 20 ialah Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala daerah dalam melaksanakan sebagian urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, pada Pasal 21 Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan rencana straregis yang ditetapkan pemerintah daerah.
- b. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- c. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis penempatan tenaga kerja dan perluasan.

- d. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.
- e. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja.
- f. Perumusan, perencanaan, pembinaan, dan pengendalian kebijakan teknis pengawasan ketenagakerjaan.

Program yang dilakukan dalam mengurangi tingkat pengangguran ialah :

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 wanita.
3. Mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara tenaga kerja dengan perusahaan.
4. Mendorong pengkoordinasian pemberian pelayanan, pembinaan, pelatihan pemagangan, penyuluhan, bimbingan produktivitas tenaga kerja, perijinan dan pembinaan lembaga pelatihan kerja.
5. Mendorong pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan oleh BLKI/BPPD, pelaksanaan standarisasi, sertifikasi, kompetensi tenaga kerja dan melaksanakan test kualifikasi dan perijinan bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Pelatihan Sistem On The Job Training (OJT) dan pemagangan di perusahaan.

Pengangguran

Menurut Sadono Sukirno dalam Pitartono (2012), dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, yang dimaksudkan dengan pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak memperoleh pekerjaan yang diinginkan. (www.abstraksiekonomi.blogspot.co.id)

Jenis Pengangguran

Menurut Sukirno (2008:328-331) Pengangguran dikelompokkan dalam beberapa jenis-jenis beberapa jenis pengangguran yaitu, berdasarkan jam kerja, berdasarkan faktor-faktor penyebabnya dan berdasarkan ciri-cirinya:

1. Berdasarkan jam kerja
 - a. Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karna suatu alasan tertentu.
 - b. Pengangguran terbuka merupakan pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan.
 - c. Setengah pengangguran merupakan para pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal.
 - d. Pengangguran terpaksa (*involuntary*) seseorang yang bersedia kerja untuk

- suatu pekerjaan tertentu dengan upah tertentu, tetapi sebenarnya pekerjaanya tidak ada.
- e. Pengangguran sukarela (*voluntary*) pengangguran yang disebabkan para pekerja tidak mau menerima suatu pekerjaan dengan upah yang berlaku atau pekerja rela melepas pekerjaannya dengan alasan mungkin memperoleh penghasilan dari harta kekayaan mereka seperti menyewakan rumah, kendaraan, dan menikmati warisan.
 - f. Pengangguran bruto, gabungan pengangguran terbuka dengan stengahnya pengangguran.
2. Berdasarkan faktor penyebabnya
 - a. Pengangguran friksional merupakan pengangguran yang terjadi karena terdapat sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka perekonomian itu dipandang sudah mencapai kesempatan kerja penuh. Pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan dengan pengangguran friksional.
 - b. Pengangguran siklikal, pengangguran yang terjadi karena adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja, yang disebabkan dari kondisi geografis, informasi, dan dari proses perekrutan yang panjang.
 - c. Pengangguran struktural, pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan struktur perekonomian yang umumnya negara berusaha dalam mengembangkan perekonomian dalam pola agraris ke industri.
 - d. Pengangguran teknologi merupakan pengangguran yang terjadi karena penggunaan mesin dan kemajuan teknologi. Hal ini ditimbulkan dari adanya pengertian manusia terhadap mesin-mesin dan bahan kimia.
 3. Berdasarkan ciri-cirinya.
 - a. Pengangguran terbuka adalah yang terjadi karena lowongan pekerjaan yang lebih rendah dan penambahan tenaga kerja.
 - b. Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena kelebihan tenaga kerja yang digunakan.
 - c. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang terjadi karena faktor kondisi iklim yang biasanya disektor pertanian dan perikanan karena pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan dan terpaksa menganggur.
 - d. Pengangguran menganggur adalah pengangguran yang hanya bekerja satu sampai dua hari seminggu atau satu sampai empat jam sehari.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif. Menurut Sugiyono (2011 : 12-13) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif

sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).

Fokus Penelitian

1. Penempatan tenaga kerja
2. Perluasan kerja
3. Pelatihan tenaga kerja
4. Kendala-kendala yang menghambat dalam mengurangi tingkat pengangguran

Hasil Penelitian

Peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Samarinda

Penempatan Tenaga Kerja

Bentuk penempatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja yaitu dengan mencari para tenaga kerja agar bisa mendapatkan pekerjaan. Di dalam Dinas Tenaga Kerja sendiri yang mempunyai tugas masalah penempatan yaitu terdapat bidang Penempatan Tenaga Kerja. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, maka penulis melakukan wawancara langsung di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Samarinda terkait dengan penempatan tenaga kerja kepada Kepala Sub Bagian Umum sebagai yang mewakili Kepala DISNAKER yang menjelaskan bahwa:

“Dalam melakukan tugas pokok dan fungsi. contohnya pada bidang penempatan, selain penempatan juga melakukan informasi pasar kerja. Kami juga siapkan ruangan tersendiri bagi staf yang sudah ditugaskan untuk melakukan penempatan tenaga kerja dan tempat untuk para calon pencari kerja untuk mendaftar sebagai pecari kerja di kantor DISNAKER ini ruangnya ada di lantai dasar di ruangan bidang penempatan tenaga kerja”(Hasil wawancara 8 Maret 2017)

Terkait dengan penempatan tenaga kerja yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja maka peneliti juga melakukan wawancara kepada Kepala Seksi Penempatan tenaga kerja yang menjelaskan bahwa:

“Soal penempatan tenaga kerja. Itu berdasarkan dengan jumlah pencari kerja, pencari kerjanya itu apakah banyak yang sudah memenuhi kriteria apa tidak. Tidak ada jumlah yang dibatasi dalam setiap orang yang ingin mencari kerja. Semua pencari kerja itu kami terima, kami layanin dan nanti kami akan sesuaikan lagi dengan berapa jumlah perusahaan yang bekerja sama dengan DISNAKER”(Hasil wawancara 8 Maret 2017)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada informan, maka dapat dilihat bahwa penempatan tenaga kerja di DISNAKER sudah berjalan dengan baik dimana setiap orang yang ingin mendaftar atau mencari kerja akan

didata oleh dinas tenaga kerja itu sendiri tepatnya di bidang penempatan tenaga kerja. Banyak jumlah orang yang mendaftar tidak menjadi masalah oleh dinas tenaga kerja itu sendiri. Dari penempatan tenaga kerja itu pasti bekerja sama dengan perusahaan agar perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat di bantu oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dari wawancara peneliti lakukan terhadap kepala seksi Bidang Penempatan Tenaga Kerja diketahui bahwa, kegiatan pendataan para calon tenaga kerja merupakan program dari bidang penempatan tenaga kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Para calon tenaga kerja yang ingin mendaftar sebagai mana yang telah dijelaskan oleh kepala bidang penempatan tenaga kerja, bahwa semua orang siapa saja yang ingin mendaftar sebagai calon tenaga kerja akan dilayani dari setiap golongan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan pada bidang penempatan tenaga kerja sudah cukup baik terlihat dari pelayanan yang dilakukan DISNAKER terhadap para pencari kerja. Banyaknya jumlah yang berpartisipasi untuk mendaftar sebagai pencari kerja diharapkan kegiatan ini dapat selalu berjalan terus dengan baik agar jumlah pengangguran yang ada di Kota Samarinda dapat terdaftar dan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) bisa membantu mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kota Samarinda.

Dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis bisa dilihat bahwa bidang penempatan tenaga kerja telah melaksanakan tugas dan fungsinya sudah dengan peraturan yang dibuat oleh DISNAKER sendiri dan berjalan dengan baik. Banyak dari para pencalon tenaga kerja merasa puas dengan apa yang telah dilakukan oleh DISNAKER sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda mendapatkan sertifikasi pelayanan publik yang sangat memuaskan terhadap para calon pencari kerja.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) sebagai tempat para tenaga kerja mencari informasi mengenai lapangan pekerjaan atau lowongan pekerjaan telah melakukan pelayanan yang baik terhadap para calon tenaga kerja, dimana dapat dilihat dari banyaknya para calon tenaga kerja yang mendaftar dan siapa saja dilayanin oleh Dinas Tenaga Kerja itu sendiri. Dari semua yang sudah dilakukan terhadap para calon tenaga kerja DISNAKER sendiri telah mendapatkan sertifikasi oleh pemerintah karna telah memberika pelayanan yang baik terhadap para calon tenaga kerja.

Perluasan Kerja

Perluasan kerja merupakan kegiatan yang ada di dalam tugas dari DISNAKER itu sendiri. Dimana arti dari perluasan kerja itu ialah memberikan pekerjaan atau membuka pekerjaan baru untuk orang-orang yang tidak bekerja, tugas dari Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) membantu menyalurkan para tenaga

kerja terhadap tempat-tempat yang memerlukan tenaga kerja agar tempat tersebut bisa berjalan dan para tenaga kerja yang belum bekerja tersebut bisa bekerja. Seperti bunyi pasal 39 sampai 40 tentang perluasan kesempatan kerja di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003. Pasal 39, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, semua kebijakan pemerintah pusat maupun daerah disetiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja. Pasal 40, perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. Dengan adanya perluasan kerja akan sangat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produksi sehingga akan banyak membutuhkan sumber daya manusianya. Ini pastilah akan dapat mengurangi masalah pengangguran yang ada. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) sebagai yang bertanggung jawab terhadap jumlah pengangguran yang ada di Kota Samarinda pastilah memiliki program-program khusus di dalam mengatasi masalah pengangguran khususnya dalam masalah perluasan kerja, perluasan kerja berfungsi sebagaimana masalah yang ada di dalam masalah pengangguran, jika perluasan kerja itu ada pastilah masalah pengangguran dapat teratasi.

Perluasan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dengan program-programnya yaitu program padat karya sangat dapat membantu orang untuk memiliki pekerjaan agar bisa mendapatkan atau memperoleh penghasilan yang lebih. Para calon tenaga kerja yang ikut program kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja mereka pasti sangat terbantu dengan adanya padat karya itu, dimana para tenaga kerja itu mereka bekerja hanya setengah hari dan para tenaga kerja itu bisa melakukan kegiatan lain setelah mereka bekerja pada kegiatan padat karya yang telah dilakukan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER).

Jika Dinas Tenaga Kerja di dalam bidang perluasan kerja memiliki program yang lebih banyak seperti program padat karya itu pasti akan banyak membuat masalah yang ada mengenai pengangguran dapat teratasi, perluasan kerja itu akan dapat dikatakan berhasil jika dari program yang dilakukan bisa membantu para pengangguran dan setengah pengangguran mendapatkan pekerjaan dan upah supaya bisa memenuhi kebutuhan mereka masing-masing. Bidang Perluasan Kerja dalam melakukan pekerjaannya memiliki tugas seperti bidang perluasan harus menyusun dan melaksanakan rencana program, menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan

pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri dan tenaga kerja sektor informal, melaksanakan pengembangan teknologi tepat guna untuk tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan tenaga kerja. Itulah tugas yang diberikan terhadap Bidang Perluasan Kerja.

Tugas-tugas yang dilakukan oleh bidang perluasan kerja tidak akan berhasil jika tidak ada dukungan dari masyarakat sendiri, dimana masyarakat sangat penting perannya di dalam mengurangi pengangguran. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia itu akan menjadi sebuah tolak ukur atau patokan utama untuk mengatsi pengangguran karena kebanyakan pengangguran adalah orang yang tidak memiliki keterampilan. Semakin banyak masyarakat yang tidak mau meningkatkan sumber daya manusianya maka akan semakin banyak masyarakat yang tidak berkembang. Kegiatan yang dilakukan oleh DISNAKER akan sangat efektif jika kegiatan tersebut membantu seluruh orang atau masyarakat yang membutuhkan pekerjaan.

Program kegiatan perluasan kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dapat dikatakan kegiatan perluasan itu sangat disukai oleh masyarakat bahwa program tersebut sangat membantu. Dinas Tenaga Kerja merasa berhasil melakukan program itu jika masyarakat yang membutuhkan pekerjaan itu dapat memperoleh pekerjaan yang diberikan DISNAKER terhadap masyarakat itu sendiri. Dari Program kegiatan perluasan kerja yang telah dilakukan dimana para tenaga kerja atau masyarakat yang mengikuti kegiatan padat karya sudah sangat senang, dengan adanya kegiatan padat karya tersebut dan kegiatan itu sudah efektif ini bisa menjadi tolak ukur dimana masyarakat sudah sangat terbantu dengan adanya perluasan kerja.

Dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis bahwa bisa dilihat bagaimana tanggapan atau respon masyarakat yang sangat senang terhadap kegiatan perluasan kerja yang dilakukan DISNAKER, seperti yang telah dikatan bahwa masyarakat sudah merasa puas, merasa antusias. Kegiatan itu membantu perekonomian masyarakat yang ada di pedesaa, di kecamatan, di kelurahan masyarakat itu sendiri merasa terbantu dengan kegiatan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja ialah dimana masyarakat dapat memperoleh pekerjaan walaupun pekerjaan yang masyarakat dapatkan hanya seperti membangun jalan, membuat pasar dan pekerjaan yang masyarakat dapatkan hanya setengah hari tetapi hasil yang masyarakat dapatkan itu cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka dan mereka terbantu dengan adanya kegiatan padat karya yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pelatihan Tenaga Kerja

DISNAKER sendiri merupakan tempat instansi pemerintahan yang berhak menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja terhadap para calon-calon tenaga kerja yang ada di Kota Samarinda, banyaknya para calon tenaga kerja yang mendaftar ke Dinas Tenaga Kerja jika di seleksi dan mereka diberi pelatihan pastilah mereka itu para calon tenaga kerja yang sudah dipilih dan diberikan pelatihan pastilah akan meningkatkan kualitas diri mereka.

dalam melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja DISNAKER tidak mempunyai atau memiliki tempat sendiri untuk melakukan pelatihan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja harus berkerja sama dengan tempat-tempat yang bukan tempat milik DISNAKER sendiri. Dan dengan begitu setiap kegiatan pelatihan yang dilakukan untuk melatih tenaga kerja dan dengan banyaknya tenaga kerja yang ada di Kota Samarinda jika ingin melakukan pelatihan Dinas Tenaga Kerja harus bekerja sama dengan pihak swasta ataupun punya pemerintah lainnya. Itulah upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam pelatihan tenaga kerja walaupun tidak memiliki tempat tempat sendiri untuk melakukan pelatihan DISNAKER harus tetap bertanggung jawab melakukan pelatihan tenaga kerja

Pelatihan terhadap tenaga kerja adalah untuk memperbaiki *performa* pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, serta didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus dibuat untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan dari pada para pekerja secara pribadi.

Hasil dari kegiatan pelatihan itu sendiri sangat berdampak baik langsung terhadap tenaga kerja yang mendapat pelatihan, masyarakat yang mendapatkan bekal pelatihan yang dilakukan DISNAKER pasti terdapat perubahan dimana yang mendapat pelatihan ini ada yang anak sekolahan atau masyarakat. Dan dari pelatihan tersebut pastilah terdapat keahlian yang mereka dapatkan, mereka bisa bekerja membuka usaha sendiri atau bisa saja masyarakat yang telah mendapatkan pelatihan mereka ikut bekerja dengan orang lain. Beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja.

Untuk membuat para calon tenaga kerja atau tenaga kerja menguasai atau mempunyai pengetahuan lebih tentu tidak cukup apabila dibekali hanya dengan pelatihan. Adanya kemauan dari tenaga kerja itu sendiri untuk maju itu yang akan membuat mereka memiliki keahlian yang baik. Tidak memiliki tempat pelatihan

sendiri mungkin ini yang menjadi kendala jika Dinas Tenaga Kerja ingin mengadakan pelatihan terhadap tenaga kerja. Bagaimanapun walau ada Lpk-lpk swasta yang mempunyai tempat untuk Dinas Tenaga Kerja bekerja sama melakukan pelatihan, pasti mempunyai kendala dalam mereka melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja. Banyaknya masyarakat yang menganggur yang ingin mendapatkan pelatihan dari DISNAKER sendiri agar mereka mempunyai keahlian sehingga dapat bersaing dengan yang lainnya. Di kecamatan ataupun kelurahan banyak yang menginginkan supaya ditempat mereka mendapatkan pelatihan dari Dinas Tenaga Kerja.

dalam pelatihan tenaga kerja itu sendiri Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) melakukan kegiatan pelatihan tenaga kerja terhadap calon tenaga kerja tergantung dengan adanya anggaran yang diberikan oleh pemerintah itu sendiri. Jika tidak memiliki anggaran maka Dinas Tenaga Kerja pastinya tidak akan melaksanakan kegiatan pelatihan tersebut, dalam pelatihan yang terdapat pelatihan kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat itu juga dilaksanakan jika memiliki anggaran.

Kendala-kendala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Samarinda

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan di atas, maka dapat kita ketahui bahwa dalam melakukan pengurangan tingkat pengangguran perlu adanya kerja sama antara masyarakat dengan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Samarinda agar kegiatan yang dilakukan dapat masyarakat ketahui. Harus adanya peran aktif dari DISNAKER untuk selalu memberikan informasi terhadap masyarakat atau tenaga kerja dan masyarakat juga harus lebih aktif mencari informasi mengenai lowongan kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Supaya banyaknya lowongan kerja yang ada tidak sedikit peminatnya karna kurangnya informasi yang tenaga kerja ketahui dan sumber daya manusia juga harus ditingkatkan sehingga tempat yang membutuhkan tenaga kerja langsung mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan tempat yang membutuhkan tenaga atau keahlian mereka sesuai bidang keahliannya. Kurangnya tenaga ahli yang ada di dalam DISNAKER sendiri juga yang membuat kendala dalam mengurangi tingkat pengangguran kurang maksimal dalam melakukan tugasnya itu sendiri.

Karena tidak adanya memiliki anggaran dalam melakukan pelatihan tenaga kerja oleh DISNAKER merupakan sebuah kendala yang menghambat tugas untuk mengurangi pengangguran. Jika tidak ada anggaran terus menerus tidak mungkin tingkat pengangguran yang ada bisa meningkat di karnakan Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang memberika pelatihan terhadap calon tenaga kerja tidak bisa melakukan pelatihan karnna tidak memiliki anggaran.

Dari kegiatan padat karya itu sendiri bisa dikatakan merupakan kendala karena kegiatan tersebut hanya bersifat sementara tidak berlangsung lama. Karena hal itulah juga bisa merupakan kendala Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran. Pelatihan juga mempunyai kendala di dalam beberapa tahun terakhir Dinas Tenaga Kerja tidak memiliki anggaran untuk mengadakan pelatihan terhadap tenaga kerja, karena dari kegiatan itu yang tersetop karena tidak adanya anggaran akan mempengaruhi kegiatan mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Samarinda.

Kesimpulan

1. DISNAKER telah berusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda melalui ketiga program tersebut, meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala.
2. Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) melakukan penempatan tenaga kerja dengan pelayanan mendata para calon tenaga kerja yang ingin mencari kerja lewat informasi pasar kerja. Dalam melakukan pendataan calon tenaga kerja, tidak ada kriteria khusus seperti tingkat pendidikan calon tenaga kerja yang harus sesuai. Karena calon tenaga kerja ini mendaftar sesuai formulir yang ada seperti Ak I, Ak II, Ak III, Ak IV dan Ak V. DISNAKER menjadi penengah antara tenaga kerja dan perusahaan agar tenaga kerja bisa mendapatkan pekerjaan, perusahaan juga bisa mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang kebutuhan perusahaan.
3. Perluasan kerja dilakukan dengan Program padat karya ini sangat baik karena membantu memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja yang ada di daerah pedesaan, pekerjaan yang mereka lakukan dalam kegiatan padat karya adalah seperti membangun jalan. Tetapi kegiatan ini hanya bersifat sementara dan tidak berkelanjutan sehingga akan berpotensi untuk menimbulkan masalah pengangguran kembali.
4. Pelatihan tenaga kerja dapat dikatakan program yang dapat meningkatkan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Namun dalam melakukan pelatihan Dinas Tenaga Kerja harus meniadakan kegiatan tersebut karena tidak adanya anggaran.
5. Kendala-kendala untuk menjalankan peran Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Samarinda yaitu tidak adanya anggaran sehingga DISNAKER tidak bisa melakukan kegiatannya dan Program Padat Karya hanya dilakukan di Daerah Pedesaan.

Saran

1. Sebaiknya setiap perusahaan yang ada di Kota Samarinda harus menyerahkan data mereka, jika perusahaan itu mencari tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja langsung dapat membantu perusahaan dan calon tenaga kerja sehingga jumlah pengangguran berkurang.

2. Kegiatan padat karya yang lebih dominan dilakukan di daerah pedesaan, sebaiknya kegiatan padat karya juga dilakukan di daerah perkotaan karena di daerah perkotaan juga masih banyak masyarakat yang menganggur.
3. Pelatihan tenaga kerja yang tidak berjalan selama dua tahun ini karena tidak adanya anggaran yang membuat DISNAKER tidak bisa melakukan pelatihan terhadap tenaga kerja. Perlunya meminta anggaran yang lebih agar kegiatan pelatihan terhadap tenaga kerja bisa diberikan setiap tahunnya kepada calon tenaga kerja.
4. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah perlunya penyebaran informasi lapangan kerja melalui web agar masyarakat banyak mengetahui informasi pasar kerja yang ada agar informasi lebih optimal mempertemukan pengguna tenaga kerja dengan pencari kerja. Sosialisasi langsung ke masyarakat juga harus sering dilakukan sehingga masyarakat banyak mengetahui informasi tentang Dinas Tenaga Kerja.

Daftar Pustaka

- Pitartono, (2012). *Analisis Tingkat Pengangguran Di Jawa Tengah tahun 1997-2010*.
- Riyadi. 2002. *Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah*. Gramedia. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sitorus, M. 2006. *Sosiologi 2*. Gelora Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono Prof. Dr. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Cv. Alfa Beta.
- Soekanto, Soejono 2001. *Sosiologi Sebagai Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2003. *Pembinaan Organisasi*. Rajawali pers: Jakarta.
- Zulkarnain, S. (2008). *Hubungan Kontrol Diri dengan Kreativitas Pekerja*.

Dokumen-dokumen:

- Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah bahwa untuk penyelenggaraan pemerintah daerah.