

PERANAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KERJA DI KOTA SAMARINDA

Hariyati¹, Anwar As.², Melati Dama³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Peranan Dinas Tenaga Kerja Tentang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda, dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman (dalam Sugiyono 1992). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja dilihat melalui perencanaan yang diterapkan sebagai jembatan penghubung antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja/perusahaan. Pengkoordinasian pelaksanaan dilakukan dengan cara penyampaian informasi lowongan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan pengendalian yang dilakukan melalui lembaga yang berbadan khusus sesuai dengan Permenakertrans RI No.07/Men/IV/2008 untuk mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah menjalankan peranannya sesuai dengan peraturan yang ada, namun perlu ditingkatkannya penyampaian informasi lowongan pekerjaan yang selalu diperbaharui setiap minggunya melalui media massa dan media sosial. Hal ini sangat berpengaruh untuk mengurangi angka pengangguran yang tinggi. Memberikan penyuluhan dan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan dan keahlian calon tenaga kerja.

Kata Kunci: Peranan, tenaga kerja, Kota, Samarinda.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hariyatiyati@gmail.com

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

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

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Peranan utama pemerintah terhadap masyarakatnya adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat. Hal tersebut juga disebutkan dalam Pasal 2 serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 yang menetapkan kewenangan yang besar dibidang ketenagakerjaan bagi Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang meliputi Perencanaan, Pelaksanaan dan Pengendalian. Dalam Peraturan Pemerintah ini sifatnya mengatur semua instansi/lembaga baik Pemerintah maupun swasta di Pusat dan Daerah.

Untuk mencapai tujuan tersebut Pemerintah Kota khususnya dalam upaya penyediaan tenaga kerja yang terampil, disiplin dan produktif sesuai dengan kebutuhan pembangunan harus terarah dan dapat lebih ditingkatkan melalui kerjasama dengan instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, dengan segala kemampuannya sebagai pelaksana perundangan dibidang ketenagakerjaan yang telah berupaya menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang sangat multi kompleks. Dinas Tenaga Kerja telah berupaya dalam pengurangan pengangguran yakni dengan cara memberikan informasi kepada masyarakat tentang lowongan pekerjaan yang ada yakni melalui bursa kerja, memberikan informasi tentang perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Masalah tenaga kerja semakin mendesak karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Peranan dari Pemerintah sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja Pemerintah mempunyai cara yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada dasarnya Visi ketenagakerjaan yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja adalah memperluas kesempatan kerja sektoral dan regional dengan memperhatikan pendapatan yang layak, mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, menjamin kesejahteraan perlindungan dan kebebasan berserikat.

Perbandingan Disnaker Kota Samarinda dengan beberapa Kabupaten/Kota yang ada di wilayah Kalimantan Timur saat ini terlihat pada banyaknya lowongan pekerjaan yang tersedia di Samarinda dibandingkan dengan kota lainnya. Contohnya beberapa Kabupaten/Kota yang tersebar di Kalimantan Timur misalnya Kabupaten Kutai Kartanegara yang merupakan bagian dari Tenggarong. Disnaker Kabupaten Kutai Kartanegara mempunyai tugas "Melaksanakan Kewenangan Otonomi Daerah dibidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi". Sesuai dengan fungsinya yakni Perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian

kebijakan teknis pengembangan tenaga kerja. Tidak sesuai dengan tupoksi disnakertrans dikarenakan lowongan pekerjaan yang tersedia dengan masyarakat yang membutuhkan pekerjaan hanya mampu terserap sebanyak 2,50 persen, di Kabupaten ini masih terlalu sedikit dibandingkan kota samarinda sebab penyerapan tenaga kerja lebih kecil daripada tenaga kerja yang tersedia. Tidak tersedianya badan atau lembaga yang menjembatani calon pekerja. Informasi yang disediakan hanya dapat dilihat melalui majalah dinding kantor. Adanya swasembada atau wirausahawan yang membuka lowongan pekerjaan secara *Online* dan sejenisnya, yakni berupa kurir *Online* (Go-Jek, Spiku, dll) yang dapat diakses melalui aplikasi yang tersedia. Cara kerja ini dapat menyerap cukup banyak pekerja. Namun, tidak sebanding dengan tingginya jumlah pengangguran. Penyerapan tenaga kerja di kota ini hanya mampu menyerap sedikitnya 2,50 persen dari banyaknya jumlah pengangguran yang ada pada bulan Maret 2016.

Berbeda halnya dengan Disnaker Kota Bontang, kota ini dikenal dengan berbagai macam hasil bumi, baik minyak bumi dan sektor perikanan. Mempunyai program Padat Karya yang berguna untuk mengatasi pengangguran yang ada. Didesa-desa tiap Kecamatan dengan cara mengembangkan Desa Mandiri dengan melakukan Pelatihan-pelatihan peningkatan SDM setiap orang. Namun lowongan pekerjaan dan pencari kerja dikota ini masih kecil. Dikarenakan hanya beberapa perusahaan yang masih beroperasi. Menjadikan kota ini tidak banyak menyerap tenaga kerja. Penyerapan tenaga kerja hanya sekitar 1,50 persen dari jumlah pengangguran yang ada pada bulan Februari 2016.

Di Samarinda penyerapan dan kesempatan mendapatkan pekerjaan lebih mudah dibandingkan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Bontang. Hal ini disebabkan banyaknya wirausahawan kecil yang membuka lapangan pekerjaan, seperti halnya pertokoan dan tempat makan dan berkumpul. Para lulusan SMA/Sederajat dapat berkerja di pertokoan dan *Cafe* atau pada perusahaan swasta. Kegiatan pekerjaan yang dilakukan dikota Samarinda juga lebih lama bisa sampai 24 jam dalam sehari. Dimulai dengan lamaran pekerjaan yang ditulis oleh calon pekerja. Adanya aturan hukum yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti halnya perjanjian kerja dan kesepakatan upah yang diterima setiap bulannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak. Di Samarinda cara memperoleh informasi lowongan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara mengakses website Disnakertrans Provinsi dan Disnaker Kota Samarinda.

Jumlah pengangguran di Kaltim semakin meningkat setiap tahun. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS), pengangguran di Kaltim Pada Agustus 2015 tercatat sebanyak dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 7,50 persen. Banyaknya jumlah pengangguran di Kaltim disebabkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sejak 2015 sampai Februari 2016. Padahal, amanat dalam RPJMD 2013-2018 angka tingkat pengangguran diharapkan menurun hingga sebesar 5,11 persen pada tahun 2018.

Pengangguran di Kaltim memang bertambah. Untuk itu salah satu upaya Pemprov Kaltim melalui Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) harus meningkatkan upaya menghilangkan masalah pengangguran. Peluang berkarier di Kota Tepian begitu ketat. Berdasarkan data Disnakertrans Samarinda, hingga Agustus 2016, peluang kerja tersedia hanya 1.825 lowongan. Sementara dari jumlah itu, 814 diantaranya sudah terisi. Dengan demikian artinya kini tersisa 1.011 lowongan. Hal ini disebabkan pelemahan ekonomi global yang jadi penyebab pembatasan jumlah tenaga kerja. Begitu juga lowongan kerja yang semakin kecil jumlahnya setiap tahun.

Dari kutipan diatas jelas bahwa masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang sangat krusial. Karena dengan bekerja orang dapat memperoleh pendapatan sekaligus status sosial.oleh sebab itu mengatasi permasalahan pengangguran ini dituntut adanya campur tangan pemerintah yang lebih jauh demi kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “ Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda”.

Kerangka Dasar Teori

Peranan

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwadarminta 1976:735), peranan berasal dari kata peran, yang artinya sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan ^{terutama}. Peranan berasal dari kata peran. Peran memiliki makna yaitu seperangkat tingkat diharapkan yang dimiliki oleh yang berkedudukan di masyarakat. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007:845) “Peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan”. Menurut Soekanto (2002:243) “Peranan merupakan aspek dinamis dari kedudukan(status)”. Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia telah melaksanakan suatu peranan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa peranan adalah suatu pola tindakan yang dilakukan oleh aparat pemerintah baik secara individual maupun secara bersama-sama yang dapat menimbulkan suatu peristiwa.

Ketenagakerjaan

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “ Setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Lalu Husni: 2007:16). Menurut Mulyadi (2003:57) Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 – 64 Tahun) 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. Tenaga kerja adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan (Simanjuntak, 2001:5).

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja adalah orang yang mampu produktif menghasilkan barang dan jasa melalui kontribusi tenaga maupun buah pikiran, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat lainnya.

Penempatan Tenaga Kerja

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 kehidupan 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.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja berdasarkan atas asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi (pasal 32 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan). Sebagai akibat atas tingginya pertumbuhan angkatan kerja di satu sisi dan rendahnya pertumbuhan lapangan kerja di sisi lain akan menimbulkan tingginya tingkat pengangguran.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia kearah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan untuk keperluan analisis ketenagakerjaan, secara garis besar penduduk suatu negara dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah orang yang tidak terlibat dalam suatu pekerjaan pada perusahaan tertentu. Masalah kontemporer ketenagakerjaan Indonesia saat ini menurut analisis kami berangkat dari 4 (empat) soal besar, yaitu; 1. tingginya jumlah pengangguran massal; 2. rendahnya tingkat pendidikan buruh; 3. minimnya perlindungan hukum; 4. upah kurang layak. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi

tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Perluasan Kerja (Job Expansion)

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan kerja. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin. Upaya perluasan kesempatan kerja dilaksanakan melalui pertumbuhan ekonomi juga dilaksanakan dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas penempatan tenaga kerja. Peningkatan kualitas SDM yang semakin baik, dicerminkan oleh pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dengan meningkatnya produktivitas angkatan kerja akan meningkatkan produksi barang dan jasa yang pada akhirnya akan menimbulkan keuntungan-keuntungan berupa:

1. Makin meningkatnya taraf hidup tenaga kerja dan masyarakat.
2. Makin meningkatnya nilai tambah semua sektor ekonomi yang sangat bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi selanjutnya (Rachbini, 2001:75).

Metode Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif. Penulis menggunakan jenis penelitian ini dengan tujuan memaparkan dan untuk memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti, dalam hal ini adalah Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, dapat dilihat melalui :
 - a) Perencanaan
 - b) Pengkoordinasian Pelaksanaan
 - c) Pengendalian
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung yang dihadapi oleh Dinas Tenaga kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

Hasil Penelitian

Peranan Disnaker dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda

Otonomi daerah urusan pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi di bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam

pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketengakerjaan yang di maksud tersebut diantaranya perencanaan pencari kerja dan lowongan pekerjaan, pengkoordinasian pelaksanaan pada mekanisme antar kerja, serta pengendalian kelembagaan penempatan tenaga kerja untuk memudahkan pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan dan mengurangi pengangguran yang meningkat setiap tahunnya di Kota Samarinda. Untuk mengetahui Peranan Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat dari pembahasan berikut:

Perencanaan Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan

Perencanaan yang dilakukan pada DISNAKER sesuai dengan fungsinya yaitu adanya penyusunan dan pelaksanaan rencana program dan kegiatan kesekretariatan dengan cara mendata para pencari kerja yang ingin mendapatkan ataupun mencari pekerjaan. Tindakan yang dilakukan DISNAKER dalam mengurangi masalah pengangguran yang terjadi di kota Samarinda setiap tahunnya meningkat, karena disebabkan oleh kesenjangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia yaitu jumlah lowongan yang terdaftar dengan pencari kerja masih minim dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar. Adapun yang menjadi sasaran dalam perencanaan atau RENSTRA pada DISNAKER ialah perencanaan dalam pendataan pencari kerja dan pendataan lowongan pekerjaan yang terdaftar. Berikut pembahasan mengenai perencanaan pencari kerja dan lowongan pekerjaan.

a) Pencari kerja

Berdasarkan tabel Pencari Kerja yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Menurut Pendidikan Pada Tahun 2016 bahwa jumlah pencari kerja yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda Tahun 2016 sebanyak 7.214 orang. Sehingga dapat diketahui jumlah pencari kerja menurut pendidikan diatas tingkat paling tinggi berada pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 5.163 orang, sedangkan tingkat pendidikan yang paling rendah terdapat pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 15 orang.

Berdasarkan tabel Pencari Kerja yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda Menurut Pendidikan Pada Tahun 2017 bahwa jumlah pencari kerja yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja kota Samarinda Tahun 2017 sebanyak 8.480 orang. Sehingga dapat diketahui jumlah pencari kerja menurut pendidikan diatas tingkat paling tinggi berada pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 5.357 orang, sedangkan tingkat pendidikan yang paling rendah terdapat pada tingkat pendidikan S2 sebanyak 21 orang. Dari data diatas tingkat pendidikan yang paling tinggi adalah SMU/sedarajat hal ini dikarenakan banyaknya lulusan yang ingin segera bekerja namun belum memiliki keterampilan khusus.

Dapat disimpulkan perbandingan antara Data Pencari Kerja yang terdaftar di Di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda pada Tahun 2016 dan 2017 terjadi peningkatan setiap Tahunnya sebanyak 1.266 orang. Yang masih mendominasi pada tingkat pendidikan SMU sebanyak 5.163 orang dan ditingkat kedua lulusan S1 sebanyak 1.535 orang.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peranan Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja sudah berjalan dengan baik. Memudahkan tenaga kerja dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sehingga target dalam perencanaan pencari kerja dapat direalisasikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi.

b) Lowongan Pekerjaan

Berdasarkan tabel Jumlah Lowongan Kerja Menurut Sektor di Dinas Tenaga Kerja, lowongan pekerjaan perkerjaan yang dibutuhkan beberapa perusahaan/instansi terkait lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Dikarenakan lowongan pekerjaan yang tersedia lebih banyak yang sesuai dengan tenaga laki-laki seperti misalnya pada bagian *Cleaning Service*, supir, kurir ataupun mekanik yang memiliki keterampilan khusus ataupun profesional dalam hal otomotif. Sedangkan lowongan pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja wanita lebih banyak di sektor jasa keuangan dan asuransi. Yang biasanya dibutuhkan pada bagian administrasi, promosi dan marketing. Bisa juga ditempatkan pada bagian *Office Girl* dan *Cleaning service*. Sesuai dengan kebutuhan lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi terkait.

Dari hasil wawancara dapat pula diketahui bahwa untuk mendapatkan informasi pasar kerja tidaklah sulit. Masyarakat hanya perlu mencari informasi melalui media cetak berupa Surat kabar, media elektronik maupun *On-line* melalui *Facebook* Halo Kerja Dinas Tenaga Kerja yang dapat diakses melalui internet. yang sudah disediakan oleh DISNAKER. Atau bisa langsung datang ke kantor DISNAKER untuk melihat informasi pasar kerja atau lowongan pekerjaan yang ada di papan pengumuman yang telah disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Informasi lowongan pekerjaan yang diberikan juga cukup lengkap seperti halnya mengenai jenis kelamin, usia, keterampilan ataupun keahlian khusus yang dimiliki calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi.

Pengkoordinasian Pelaksanaan pada Mekanisme Antar Kerja

Perusahaan diwajibkan melapor apabila perusahaan/instansi membuka lowongan pekerjaan sehingga membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan kemampuan dan keterampilan ataupun keahlian yang dimiliki pencari kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa persyaratan yang telah dibuat oleh perusahaan. Adapun syarat tertulis misalnya, jenis kelamin, usia, pendidikan maupun keterampilan. Hal ini memudahkan pencari kerja dalam milih pekerjaan sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang dimiliki. Lalu DISNAKER mengirimkan calon tenaga kerja kepada pemberi kerja/perusahaan yang sesuai dengan keterampilannya, dan DISNAKER serta perusahaan/instansi bersama-sama menyeleksi calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara 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 Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu proses tindakan melalui pelayanan yang diberikan DISNAKER kepada pencari kerja maupun pemberi kerja meliputi pelayanan pendaftaran kerja baru (AK.I/kartu kuning), dan pendaftaran ulang. Beberapa masyarakat yang sudah mendapatkan pekerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yang sesuai dengan bakat, minat dan keterampilan mereka.

Dalam proses pembuatan AK.I (kartu kuning) diperlukan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Fotocopy ijazah terakhir 1 lembar
2. Fotokopy KTP 1 lembar
3. Pas Photo 2x3 2 lembar
4. Sertifikat keterampilan/keahlian
5. Sertifikat pengalaman kerja (bagi yang memiliki)

Pembuatannya pun tidak memakan waktu yang lama +/- 10 menit Kartu kuning/AK.I sudah jadi dan bisa dibawa pulang. 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 (dua) tahun dengan keharusan wajib lapor setiap 6 (enam) bulan sekali setelah mendapatkan kartu kuning (AK.I). Dan instansi terkait tidak mengenakan biaya untuk pembuatannya.

Penempatan tenaga kerja yang berhasil ditempatkan di beberapa perusahaan menurut jabatan pokok dan tingkat pendidikan. Pada tabel penempatan tenaga kerja menurut jabatan pokok lebih banyak diminati oleh calon tenaga kerja adalah jabatan Tata usaha jasa dan penjual dagangan di toko dan pasar mampu ditempatkan sebanyak 475 orang. Hal ini disebabkan oleh banyaknya minat para pekerja yang ingin mengelola jasa usaha secara mandiri yang disebut juga penempatan secara sektor informal atau sektor mandiri. Dikarenakan adanya lahan penjualan ataupun lapak atau kios yang banyak disewakan di berbagai pasar tradisional ataupun ruko yang dekat dengan domisili calon tenaga kerja sehingga memudahkan calon tenaga kerja mengelola sendiri usaha yang sesuai dengan keterampilan dan keahliannya dalam hal berdagang. Tata Usaha jasa juga banyak diminati oleh calon tenaga kerja seperti halnya dibidang jasa pengiriman barang maupun pengiriman dokumen. Pekerjaan seperti ini biasanya banyak menyerap tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian administrasi maupun kurir pengiriman jasa dan dokumen.

Pengendalian melalui Kelembagaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda sudah melaksanakan peranannya sesuai dengan peraturan Walikota Samarinda salah satunya mengenai adanya

program pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Sarjana atau yang biasa disebut TKMS. Hal ini bertujuan untuk melatih ketrampilan para lulusan Sarjana untuk mampu menciptakan lapangan pekerjaan secara mandiri. Ada juga Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) ini yang biasanya digunakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti kurir angkutan barang dan dokumen dan lain sebagainya.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda

Faktor Pendukung

Adanya dasar hukumnya yang jelas. Tanggapan yang baik dan cepat dari pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja secara manual dengan memberikan papan pengumuman lowongan pekerjaan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda juga melakukan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja setiap tahunnya. Sesuai dengan pendataan jumlah lowongan kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Faktor Penghambat

Faktor penghambat kelancaraan peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja terbatasnya sarana dan prasarana dinas operasional. Sarana untuk pelatihan dan bimbingan tenaga kerja karena peralatan yang ada sudah tidak sesuai dengan berkembangnya informasi yang sangat dinamis dan inovasi tinggi. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda masih membutuhkan tenaga fungsional seperti pengawas, mediator dan pengantar kerja yang perannya signifikan dalam pelaksanaan tupoksi DISNAKER.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Peranan di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja, dapat dilihat melalui :
 - a. Perencanaan
Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda cukup baik. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda berperan sebagai jembatan antara calon tenaga kerja/pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dengan cara melakukan pendataan bagi calon tenaga kerja/pencari kerja dan informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki calon tenaga kerja/pencari kerja. Sehingga target dalam perencanaan dapat terlaksana sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi.

- b. Pengkoordinasian Pelaksanaan
Dalam proses pengkoordinasian pelaksanaan antara Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan/pemberi kerja. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan informasi lowongan pekerjaan dan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan berdasarkan persyaratan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Misalkan dalam hal standar pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja/pencari kerja. Tersedianya informasi lowongan pekerjaan melalui papan pengumuman yang ada dan melalui media sosial berupa *Website* dan *Facebook* dan media massa berupa surat kabar.
 - c. Pengendalian
Pengendalian yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda melalui Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) dan Bursa Kerja Khusus (BKK) yang berbadan hukum (sesuai Permenakertrans RI No.07/Men/IV/2008). Untuk mengurangi tingkat pengangguran yang tinggi. Pengendalian dilakukan dengan cara mewajibkan calon tenaga kerja/pencari kerja berusia 17 Tahun dan memiliki identitas diri berupa Kartu Tanda Penduduk Kota Samarinda yang sesuai dengan domisili tempat tinggal. Apabila calon tenaga kerja/pencari kerja berasal dari luar daerah diwajibkan melampirkan surat keterangan pindah dari ketua RT setempat sesuai dengan lokasi domisili pencari kerja tersebut.
2. Faktor pendukung dan penghambat Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda :
 - a. Adanya dasar hukumnya yang jelas. Tanggapan yang baik dan cepat dari pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada pencari kerja secara manual dengan memberikan papan pengumuman lowongan pekerjaan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda juga melakukan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja setiap tahunnya. Sesuai dengan pendataan jumlah lowongan kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
 - b. Faktor penghambat kelancaran peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dalam penempatan tenaga kerja terbatasnya sarana dan prasarana dinas operasional. Sarana untuk pelatihan dan bimbingan tenaga kerja karena peralatan yang ada sudah tidak sesuai dengan berkembangnya informasi yang sangat dinamis dan inovasi tinggi. Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda masih membutuhkan tenaga fungsional seperti pengawas, mediator dan pengantar kerja yang perannya signifikan dalam pelaksanaan tupoksi DISNAKER.

Saran

1. Perlu adanya pemberdayaan dan peningkatan kualitas calon 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 jasa kemasyarakatan untuk lebih ditingkatkan pengembangannya, khususnya sektor informa/usaha mandiri.
 3. Ditingkatkannya sistem informasi pasar kerja yang mencakup perencanaan baik dilintas wilayah maupun sektoral dengan melalui bursa kerja, media sosial, *Website*. Sehingga dapat mempercepat pengisian lowongan pekerjaan yang tercipta termasuk didalamnya meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
 4. Selalu memberikan penyuluhan, bimbingan dan sosialisasi dalam pelaksanaan pengkoordinasian 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 dan perluasan kerja terkait dalam hal ini.
 6. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja melakukan pengendalian dengan memperbaharui segera informasi lowongan pekerjaan yang tersedia melalui media sosial setiap minggu/setiap bulannya yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

Daftar Pustaka

- Husni, Lalu. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007
- Mulyadi, Subri, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Poerwadarminta, W.J.S 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : PN Balai Pustaka.
- Rachbini, Didik. 2001. *Ekonomi Politik Dan Kebijakan Publik*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE, UI Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dokumen-dokumen:

- Pasal 2 serta Pasal 3 Peraturan pemerintah No. 25 Tahun 2000
- Pasal 32 UU No.13 *Tentang Penempatan Tenaga Kerja*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 *Tentang Ketenagakerjaan*.