

IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG TENAGA KERJA (STUDI KASUS MASYARAKAT PENCARI KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SAMARINDA)

Mellisa Mega Monita¹, Adam Idris², Anwar Alaydrus³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kegiatan pelaksanaan keputusan tenaga kerja yang meliputi proses pelatihan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, dan pembinaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda serta mengetahui faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat tenaga kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data kemudian dianalisis secara deskriptif dengan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja dalam ketenagakerjaan sudah berjalan sesuai dengan Undang-Undang yang ada, dalam pelaksanaannya sudah berjalan dengan maksimal dikarenakan masyarakat yang ada mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilannya. Dinas Tenaga Kerja Samarinda melakukan pelatihan sesuai dengan Undang-Undang yang sudah di canangkan melalui pelatihan dan pemagangan berbasis kompetensi yang bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja telah memberikan arahan agar masyarakat bisa bekerja sesuai dengan bakat, minat dan keterampilannya masing-masing, melakukan perluasan kesempatan kerja dengan menyebarkan informasi melalui media cetak, dan melakukan upaya pembinaan ke sekolah. Faktor pendukung pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja ini adalah adanya kerjasama dengan pemerintah, perusahaan terkait, dan media cetak. Adapun kendala tersebut yaitu minimnya dana anggaran untuk melaksanakan pameran bursa kerja yang membutuhkan dana yang tidak sedikit.

Kata Kunci: Implementasi, tenaga, kerja

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mellmonita75@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

Pembangunan Ketenagakerjaan sebagai bagian Integral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil dan spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan.

Pembangunan daerah merupakan proses di mana pemerintah daerah maupun masyarakatnya secara bersama-sama mengelola sumber daya-sumber daya yang ada. Pemerintah daerah dengan sektor swasta membentuk pola kemitraan untuk menciptakan lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan kegiatan ekonomi (pertumbuhan ekonomi) di dalam wilayah tersebut.

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

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

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

Lapangan pekerjaan merupakan indikator keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Maka merebaknya isu pengangguran terdidik menjadi sinyal yang cukup mengganggu bagi perencanaan pendidikan di negara – negara berkembang

pada umumnya, khususnya Indonesia. Kota Samarinda merupakan salah satu kota yang terdapat di dalam wilayah administratif Kalimantan Timur, Indonesia. Dipilihnya Kota Samarinda sebagai objek penelitian disebabkan daerah tersebut memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja yang rendah sedangkan jumlah pencari kerja lebih besar.

Secara sederhana bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja adalah pertumbuhan penduduk, peningkatan standar hidup, pertumbuhan ekonomi, perubahan investasi, penggunaan tenaga kerja secara keseluruhan. Kebutuhan tenaga kerja didasarkan pada pemikiran bahwa tenaga kerja dalam masyarakat merupakan salah satu faktor yang potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan, dengan demikian jumlah penduduk Kota Samarinda yang cukup besar dapat menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses pembangunan ekonomi untuk menjalankan proses produksi dan juga meningkatkan produktivitas pencari kerja di Kota Samarinda.

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka penulis terdorong untuk mengambil judul “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (Studi Kasus Masyarakat Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda)”

Kerangka Dasar Teori

Kebijakan Publik

Setiodarmodjo, (2000:36) kebijakan adalah suatu istilah yang menunjukkan adanya proses, karena hasil keputusan atau perbuatan yang mempunyai sifat untuk dilaksanakan kebijaksanaan, karena merupakan hasil perbuatan atau pemikiran seseorang, maka mengandung berbagai macam kegiatan dan keputusan lainnya yang berkaitan dengan terealisasinya tujuan kebijaksanaan itu. Tilaar dan Nugroho (2008:138) bahwa kebijakan pendidikan merupakan salah satu input yang penting dalam perumusan visi dan misi pendidikan. Bahkan seterusnya program-program pendidikan yang telah diuji cobakan atau dilaksanakan merupakan masukan bagi analisis kebijakan yang pada gilirannya akan lebih memperhalus atau mempertajam visi dan misi pendidikan.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kebijakan yang telah dikemukakan diatas, perlu kiranya memberikan batasan tentang kebijakan yang kaitanya dengan pendidikan. kebijakan pendidikan sebagai suatu prosedur yang rasional untuk menelaah secara kritis isu-isu pendidikan sehingga menghasilkan pemikiran terbaik yang merupakan informasi dalam merumuskan kebijakan.

Implementasi

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2004:7)mengemukakan bahwa“implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan,

Implementasi melibatkan usaha dari policy makers untuk memengaruhi apa yang oleh Lipsky disebut “street level bureaucrats” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (target group). Mazmanian dan Sabatier (1983:4) menjelaskan lebih rinci proses implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula dalam bentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan/sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan/mengatur proses implementasi.

Berdasarkan hasil pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan komite sekolah untuk mengubah metode pengajaran guru dikelas. Sebaliknya untuk kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan di pedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi kabupaten, kecamatan, pemerintah desa.

Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan yang biasanya dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan sebagainya. Proses pelaksanaan pada umumnya terlihat cenderung mengarah pada pendekatan yang bersifat sentralis atau dari atas kebawah. Apa yang dilaksanakan adalah apa yang telah diputuskan. Kebijakan publik merupakan kebijakan pemerintah, tapi semua kegiatan hasil akhir dari kegiatan itu harus dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat. Kebijakan dan pelaksanaan dari kebijakan harus mengindahkan penerimaan rakyat. Sehubungan dengan dari pelaksanaan yang cenderung sentralistis dan prinsip demokratis, pelaksanaan kebijakan dapat dilihat dari empat pendekatan (Andrew Dunsire, dalam Abdul Wahab:2008). Mazmanian dan Sabatier (dalam Widodo 2009:88) mengemukakan bahwa implementasi adalah pelaksanaan keputusan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.

Dari uraian beberapa di atas maka implementasi kebijakan akan selalu berkaitan dengan perencanaan, penetapan, waktu dan pengawasan. Suatu kebijakan dalam pelaksanaannya menuntut adanya kepatuhan dari para pelaksana terhadap ketentuan oleh pemerintah (pembuat kebijakan). Dalam rangka implementasi, pelaksana harus tunduk kepada intruksi-intruksi legal, dari petunjuk-petunjuk tertentu yang dibuat oleh pembuat kebijakan, maka sebelum melaksanakan proses implementasi pelaksana harus mereka lakukan, hal ini dikarenakan pelaksanaan kebijakan publik dalam masyarakat akan sering

menimbulkan konsekuensi-konsekuensi yang merupakan dampak positif yang diharapkan oleh pembuat kebijakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Kebijakan Publik

Pelaksanaan dari sebuah kebijakan publik yang telah ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap semua elemen yang berada didalamnya, menurut Edward III dalam Ekowati (2005:35) diketahui bahwa ada empat faktor kritis atau variabel dalam implementasi kebijakan publik yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, atau sikap dan struktur birokrasi. Setyodarmodjo (2008:85) menyatakan bahwa "Implementasi kebijakan publik ditentukan oleh adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang mempunyai suatu implementasi kebijakan dapat terselenggaranya atau terwujudnya sesuai dengan kegiatan birokrasi.

Tenaga Kerja

Simanjuntak (2001) yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk yang sedang atau sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Batas umur tenaga kerja minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dumairy yang dimaksud tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja, baik yang sedang bekerja maupun sedang mencari pekerjaan dengan batas usia minimum 10 tahun keatas tanpa batas umur maksimum.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah mereka yang berusia 10 tahun keatas, baik yang sudah bekerja maupun sedang mencari pekerjaan serta melakukan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga serta golongan lain yang menerima pendapatan. Pada kenyataannya batas usia bukan merupakan suatu kriteria tenaga kerja yang tetap. Batas usia tersebut bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang ada, tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin sebagai gambaran keadaan yang sebenarnya.

Penempatan Tenaga Kerja

Marihot T. E. Hariandja (2005:156) menyatakan bahwa penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Mathis dan Jackson (2006:262) bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang.

Perluasan Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Jadi kesempatan kerja merupakan jumlah lapangan kerja yang tersedia untuk orang yang sedang mencari kerja. Kesempatan kerja memberikan peluang bagi angkatan kerja untuk dapat melaksanakan fungsinya sebagai sumber daya ekonomi dalam proses produksi untuk menciptakan kesejahteraan bagi dirinya maupun masyarakat. Kesempatan kerja dibagi menjadi dua, yaitu kesempatan kerja permanen dan kesempatan kerja temporer.

1. Kesempatan Kerja Permanen

Kesempatan kerja permanen adalah kesempatan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja secara terus menerus atau sampai ia pensiun dan tidak mampu lagi bekerja.

2. Kesempatan Kerja Temporer

Kesempatan kerja temporer adalah kesempatan kerja yang hanya memungkinkan seseorang bekerja dalam kurun waktu yang singkat atau tidak selamanya.

Pembinaan

Pembinaan memiliki makna yang berdekatan dengan kata bimbingan dengan artian yaitu melakukan pengarahan (mengarahkan), mengembangkan, dan menyempurnakan keahlian seseorang agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh yang membina. Pembinaan juga merupakan segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien.

Jadi pembinaan dapat dikatakan usaha dan kegiatan untuk meningkatkan efisien, efektif, serta peningkatan kualitas kinerja. Dalam pembinaan orang dilatih untuk mengenal kemampuan dan mengembangkannya, agar dapat memanfaatkannya secara penuh dalam bidaang hidup atau kerja mereka.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memakai penelitian deskriptif kualitatif. Arikunto (2005) menuliskan penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut pa yang ada pada saat penelitian dilakukan.

Adapun fokus penelitian ini adalah :

1. Implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja (Studi Kasus Masyarakat Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, sebagai berikut:
 - a) Pelatihan
 - b) Penempatan Tenaga Kerja
 - c) Perluasan Kesempatan Kerja

- d) Pembinaan
2. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja (Studi Kasus Masyarakat Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda)

Hasil Penelitian

Pelatihan Tenaga Kerja

Pelatihan tenaga kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan tenaga kerja terbagi menjadi pelatihan berbasis masyarakat dan berbasis kompetensi yaitu pelatihan berbasis pada keterampilan pada bidangnya dan juga usulan dari masyarakat. Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi harus didukung dengan fasilitas dan sarana, instruktur dan tenaga kepelatihan serta pembiayaan yang sesuai dengan jenis, kemas dan tingkat program pelatihan yang telah ditetapkan. Pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi diselenggarakan di lembaga pelatihan kerja (LPK). Untuk mengetahui sejauh mana suatu LPK telah mampu menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, dilakukan akreditasi. Akreditasi adalah proses pemberian pengakuan formal yang menyatakan bahwa suatu LPK telah mampu melakukan kegiatan pelatihan kerja berbasis kompetensi, untuk jenis, kemas dan tingkat program pelatihan tertentu. Sesuai dengan UU.No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan PP No.31 Tahun 2006. Peserta pelatihan yang telah berhasil menyelesaikan program pelatihan berbasis kompetensi, berhak mendapat Sertifikat Pelatihan. Sertifikat pelatihan diterbitkan oleh LPK. Sertifikat Pelatihan berbeda dengan Sertifikat Kompetensi. Sertifikat Pelatihan adalah tanda bukti resmi bahwa seseorang telah berhasil menyelesaikan suatu program pelatihan kerja tertentu. Sedangkan Sertifikat Kompetensi adalah tanda bukti bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu. Pelatihan Tenaga Kerja berbasis masyarakat yaitu pelatihan yang lebih menekankan pelayanan kepada objek secara langsung dan berdasarkan aspirasi dari masyarakat itu sendiri. Tujuan program itu, agar masyarakat punya kemampuan dan keahlian sesuai dengan yang diinginkan, serta dapat membuka peluang kerja dan usaha baru sesuai dengan minat dan bakat.

Pelatihan berbasis masyarakat itu menyesuaikan kemampuan masyarakat yang diinginkan. Dan pelatihan berbasis kompetensi menurut kemampuan masyarakat yang sesuai dengan bidangnya diuji sampai benar kemampuan yang dimiliki tersebut.

Masyarakat bisa mendapat pelatihan kerja seperti yang diinginkan sesuai bidangnya sendiri dengan mengusulkan ke pihak yang bersangkutan agar bisa dilaksanakan pelatihan kerja.

Jadi Pelatihan secara garis besar itu perlu sesuai dengan bakatnya masing-masing itu diperlukan agar bisa dengan mudah beradaptasi sesuai apa yang mereka inginkan untuk bisa dipraktikkan ke kehidupan sehari-hari. Untuk pelatihan berbasis masyarakat itu memang adanya dikelurahan atau kecamatan kantor yang bersangkutan dalam rencana itu agar masyarakat bisa dengan mudah menyesuaikan dengan keinginan mereka. Jadi untuk pelatihan yang berbasis masyarakat juga harus ikut membantu supaya mudah untuk bersosialisasi yaitu diusulkan melalui lurahnya atau camat supaya bisa di sampaikan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, dan bisa direalisasikan sesuai harapan masyarakat untuk dilatih dan supaya bisa masuk ke konveksi atau perusahaan tapi paling tidak masyarakat bisa buka usaha sendiri supaya bisa menjamin rumah tangga dan bisa hidup dari keahlian yang didapat dari pelatihan. Misalnya pelatihan menjahit kepada masyarakat agar masyarakat bisa menjamin hidup mereka sendiri dari keterampilan yang didapatkan dari pelatihan tersebut dan bisa hidup dengan menjahit itu sebagai keahliannya. Pelatihan berbasis kompetensi itu dilakukan agar masyarakat bisa memiliki keahlian dibidangnya. Contohnya dimasyarakat dilakukan pelatihan tentang mengoperasikan perangkat komputer agar mereka bisa bekerja dengan mudah karena mengerti untuk menggunakan komputer. Jadi dengan maksud dilakukannya pelatihan berbasis masyarakat itu adalah supaya tidak terjadinya masyarakat yang mencari kerja ke kota itu juga menekan angka pengangguran yang sudah ada, jadi dengan adanya pelatihan itu masyarakat bisa mengandalkan potensi apa yang ada di desa nya sendiri dengan sumber daya alam nya agar tidak mubazir potensi alam yang ada di desa mereka. Jadi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda nanti kapan mau dilaksanakan pelatihan tinggal diatur jadwalnya. Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG), adalah pelatihan yang dilakukan agar masyarakat dapat memanfaatkan teknologi sederhana untuk dapat berproduksi dan memperoleh nilai tambah ekonomi. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda adalah pelatihan *Hydroponik* yang saat ini sedang banyak berkembang. Bercocok tanam dengan cara *Hydroponik* merupakan cara bercocok tanam yang mudah, murah, hasilnya baik dan tidak memerlukan lahan yang luas sehingga cocok untuk dikembangkan di Kota Samarinda.

Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG) dilaksanakan di Kecamatan Sambutan pada tanggal 3 – 4 Oktober 2017. Pelatihan diikuti oleh 20 orang peserta. Diharapkan dengan dilaksanakannya pelatihan tersebut, masyarakat dapat meningkatkan produktivitasnya dan menambah penghasilan keluarga.

Anggaran kegiatan Pelatihan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna (TTG) sebesar Rp 25.000.000,- (*Dua Puluh Lima Juta Rupiah*), terealisasi fisik sebesar 100 persen dan realisasi keuangan sebesar Rp 25.000.000,- (*Dua Puluh Lima Juta Rupiah*) atau 100 persen.

Pelatihan ini di gunakan untuk memperbaiki performa pekerja dalam suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Dalam efektifitasnya pelatihan ini mencakup pengalaman belajar, aktivitas terencana, serta di desain sebagai

jawaban atas kebutuhan yang sudah diidentifikasi. Secara ideal pelatihan harus di desain atau di buat untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang secara bersamaan juga mewujudkan tujuan dari para pekerjanya sendiri.

Penempatan Tenaga Kerja

Secara umum penempatan tenaga kerja adalah proses penugasan atau pengisian suatu jabatan maupun penugasan kembali pegawai atau karyawan pada tugas maupun jabatan baru atau berbeda. Dari semua pencari pekerjaan yang ada sudah hampir mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan, tapi kebanyakan sekarang lowongan pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan keterampilan para pencari pekerjaan. Kemudian dari segi pelatihan kerja sudah dilakukan agar bisa membantu untuk memudahkan mencari pekerjaan sesuai keterampilan yang dimiliki oleh masyarakat, tapi ada saja yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masyarakat. Jadi dari segi kebutuhan para pencari kerja lebih dominan memilih pekerjaan yang tidak sesuai keterampilannya.

Pendataan Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan, kegiatan ini sangat penting untuk mendapatkan data yang valid dan akurat mengenai Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan. Banyak tenaga kerja asing di wilayah Kota Samarinda yang belum mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Dengan terselenggaranya kegiatan ini diharapkan akan menghasilkan database tenaga kerja asing yang valid agar memudahkan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk mengambil kebijakan dan sebagai bahan evaluasi.

Anggaran kegiatan Pendataan Penempatan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, IMTA dan Penyandang Cacat di Perusahaan sebesar Rp 15.000.000,- (*Lima Belas Juta Rupiah*) , terealisasi fisik sebesar 100 persen dan realisasi keuangan sebesar 15.000.000,- (*Lima Belas Juta Rupiah*) atau 100 persen.

Penempatan tenaga kerja ini di sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau penyedia lapangan kerja agar menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya guna membuat suatu rekomendasi untuk mendistribusikan kandidat pada pekerjaan berdasarkan potensi yang dimiliki kandidat untuk berhasil pada pekerjaannya.

Perluasan Kesempatan Kerja

Secara terbuka kesempatan kerja adalah pemberian informasi kepada pencari kerja, hal ini di upayakan untuk pencari kerja bisa mendapatkan informasi lowongan kerja yang tersedia . Dalam informasi yang tersedia para pencari kerja bebas memilih bidang yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.

Bapak Mochamad Wahyono Hadiputro, SH selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Berikut ini hasil wawancara penulis mengenai perluasan kesempatan kerja:

“Mengadakan Job Fair, sebelum Job Fair menginfokan lowongan bekerja kepada pencari kerja yang dipasang di halaman depan kantor Dinas Tenaga kerja, adanya kerja sama dengan Koran Kaltim didalam halamannya ada kolom mencari pekerjaan. Dari hal itu upayanya meluaskan informasi lowongan kerja. Kalau saya masih menerobos media elektronik, kalau yang dijelaskan sebelumnya sudah melalui media cetak. Job Marketpet kerja sama kita masih merencanakan untuk dapat melaksanakan Job Fair, pameran Bursa Kerja itu upayanya Disnaker untuk menyebar luaskan informasi lowongan kerja”.(Wawancara 16 Agustus 2016)

Hasil wawancara dari Dinas Tenaga Kerja bahwa pihaknya sudah melaksanakan perluasan tenaga kerja melalui media cetak yang sampai sekarang bisa dilihat informasinya di halaman Koran Kaltim, banyak tersedia lowongan pekerjaan yang dapat memudahkan para pencari kerja memilih sesuai kemampuan mereka sendiri. Dan media elektronik masih dalam upaya proses perencanaan.

Bapak Sugianto, SE selaku Kepala Seksi Perijinan dan Pembinaan Lembaga Pelatihan, beliau mengatakan :

“Adanya kerjasama deengan provinsi untuk mengadakan Job Fair di Kota Samarinda supaya masyarakat kita bisa dapat pekerjaan juga. Artinya pemerintah berusaha mengurangi pengangguran”. (Wawancara 16 Agustus 2016)

Hasil wawancara dari Kepala Seksi Perijinan dan Pembinaan Lembaga Pelatihan mengatakan upaya yang dilakukan oleh mereka telah dilaksanakan dengan bekerja sama dengan provinsi dengan mengurangi angka pengangguran di Kota Samarinda.

Hasil wawancara dari ibu Ita (42 Tahun) sebagai masyarakat, mengatakan:

“Dengan adanya informasi lowongan kerja yang tersedia memudahkan para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dengan sesuai bidang yang dikuasai. Tapi tidak semua lowongan pekerjaan yang ada bisa terpenuhi karena terbatasnya kemampuan untuk bisa memenuhi lowongan pekerjaan yang ada, dikarenakan kurangnya sosialisasi kepada masyarakat untuk bisa mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tanpa adanya bantuan pelatihan untuk mengembangkan bakat yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa informasi yang tersedia memudahkan masyarakat mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

Dari pihak pemerintah sudah mengupayakan agar semua pencari kerja bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Semua informasi tentang lowongan pekerjaan sudah dilakukan melalui media cetak yaitu bekerja sama dengan Koran Kaltim, media elektronik. Berikut terlampir tabel Pameran Bursa Kerja (Job Market Fair).

Pameran Bursa Kerja (Job Market Fair), adalah Pameran yang diikuti oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pekerja dapat mendaftarkan diri sesuai dengan keinginan, pendidikan dan keterampilan yang

dimilikinya. Job Market Fair dilaksanakan pada tanggal 1-2 Agustus 2017 di GOR Segiri Jln. Kesuma Bangsa Samarinda. Job Market Fair Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda diikuti oleh 39 Perusahaan, Jabatan yang tersedia 181 Jenis, Lowongan Pekerjaan tersedia sebanyak 1.281 dan Pelamar yang tercatat sebanyak 7.842 orang. Kegiatan ini sangat bermanfaat karena memudahkan pencari kerja menemukan lowongan yang sesuai dengan minat dan bakatnya, juga perusahaan dapat melakukan recruitment calon tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pameran Bursa Kerja (Job Fair) adalah kegiatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja atau perusahaan secara langsung, sehingga mempermudah proses penempatannya. Sedangkan tujuannya adalah memfasilitasi pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya, membantu pengguna tenaga kerja atau perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mengurangi angka pengangguran.

Pembinaan

Pembinaan adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan dengan tujuan menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Bapak Sugiyanto, SE selaku Kepala Seksi Perijinan dan Pembinaan Lembaga Latihan Kerja, beliau mengatakan :

“Ada pembinaan pencari kerja untuk bakat, minat, kemampuan dan keterampilan. Kami masih memikirkan pembinaan ke sekolah, jadi sekolah SMK itu siswanya siap kerja, kalau kuliah nanti arahnya ke perguruan tinggi juga. Cuma harus dapat menyediakan waktu dan tempat untuk melaksanakan itu”. (Wawancara 16 Agustus 2016).

Penulis juga mewawancarai masyarakat oleh Bapak Fauzan (42 Tahun) mengatakan bahwa :

“Pembinaan kepada pencari kerja memang sudah seharusnya ada, sehingga ketika masuk kedalam lapangan pekerjaan orang tersebut sudah memiliki kemampuan dalam bekerja, namun masih beragam, salah satunya saja setelah masyarakat mendapat pembinaan kemampuan tidak sedikit orang mendapatkan pekerjaan tidak sesuai keahlian dan kemampuannya.” (Wawancara 26 Agustus 2016).

Hasil wawancara dari Bapak Fauzan sebagai masyarakat, bahwa belum sepenuhnya berjalan yang diharapkan karena masih beragam masyarakat mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Pembinaan kerja secara garis besar belum sepenuhnya berjalan karena masih ada masyarakat yang mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Pembinaan tenaga kerja merupakan tujuan agar masyarakat bisa

mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dan kemampuannya tersebut bisa digunakan dengan baik. Bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pembinaan memungkinkan tenaga kerja untuk memiliki wawasan atau ide kreatif dan berpikir untuk kemajuan bersama. Pembinaan juga membentuk motivasi kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya yaitu untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang lebih besar dalam diri tenaga kerja sehingga, proses pembelajaran mengacu pada wawasan yang lebih luas.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja telah diberlakukan mulai tanggal 25 Maret 2003. Adanya faktor pendukung dan penghambat dalam mencari kerja yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda penulis mewawancarai kepada Bapak Mochamad Wahyono Hadiputro, SH selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, mengatakan :

“Untuk faktor pendukungnya kami sudah mengupayakan kerja sama antar perusahaan dan media cetak yang setiap hari ada di halaman Koran Kaltim untuk mengadakan pembukaan lowongan pekerjaan. Faktor penghambatnya kendala kami tidak bisa langsung, karena yang merekrut itu perusahaan, dan kami hanya membantu menyediakan lowongan pekerjaan yang sudah diinformasikan di media cetak. Jadi kewenangan untuk merekrut itu sepenuhnya punya perusahaan.” (Wawancara 16 Agustus 2016)

Berbeda dengan hasil wawancara diatas, penulis mewawancarai Bapak Sugiyanto, SE selaku Kepala Seksi Perjinaan dan Pembinaan Lembaga Latihan Kerja, beliau mengatakan :

“Kita terus berupaya melakukan kerja sama dengan pemerintah, perusahaan, dan media cetak untuk tetap menyediakan lowongan pekerjaan, tetap terus memberikan informasi kepada mereka yang mencari pekerjaan. Kami selalu dihadapkan dengan kendala anggaran untuk melaksanakan pembukaan lowongan pekerjaan. Karena untuk mengadakan hal seperti dibutuhkan dana yang tidak sedikit, perlu disediakan tempat dan waktu yang tepat. Seperti tahun ini anggaran 2016 minim jadi harus cari dana alokasi itu”.(Wawancara 16 Agustus 2016)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa yang menjadi faktor pendukung implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda yaitu dengan bekerja sama dengan pemerintah, perusahaan terkait, media cetak seperti Koran Kaltim yang tersedia di halaman lowongan kerja. Untuk faktor penghambat yaitu kendala dengan minimnya dana anggaran untuk melaksanakan pameran bursa kerja yang membutuhkan dana yang tidak sedikit.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Dinas Tenaga Kerja melakukan pelatihan sesuai dengan Undang-Undang yang sudah dicanangkan melalui pelatihan dan pemagangan berbasis kompetensi dengan bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan.
2. Dinas Tenaga Kerja telah mengupayakan untuk tetap memberikan arahan agar masyarakat bisa bekerja sesuai dengan bakat, minat dan keterampilannya masing-masing.
3. Dinas Tenaga Kerja telah melakukan perluasan kesempatan kerja dengan menyebarkan informasi melalui media cetak dan mengadakan pameran bursa kerja.
4. Dinas Tenaga Kerja melakukan upaya pembinaan ke sekolah, seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang siap bekerja.
5. Faktor Pendukung dan penghambat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja ini adalah adanya bekerja sama dengan pemerintah, perusahaan terkait, media cetak seperti Koran Kaltim yang tersedia di halaman lowongan kerja, sedangkan faktor penghambat minimnya dana anggaran untuk melaksanakan pameran bursa kerja yang membutuhkan dana yang tidak sedikit.

Saran

1. Dapat menyediakan tempat khusus pelatihan kerja untuk masyarakat yang memudahkan Dinas Tenaga Kerja dalam menyediakan infrastruktur dan fasilitas yang dibutuhkan. Dan perlu mempertimbangkan anggaran untuk melaksanakan program tersebut.
2. Perlu adanya pengawasan secara langsung untuk mengetahui masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang di milikinya. Agar tetap bisa diarahkan terus sampai masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan yang menurut keterampilan dan kemampuannya.
3. Dapat memperluas informasi kesempatan kerja yaitu bisa bekerja sama dengan media cetak, media elektronik dan bekerja sama dengan perusahaan yang terkait. Dan terus mengadakan program Pameran Bursa Kerja dan Job Fair setiap tahunnya.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2008 *Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Browne dan Wildavky dalam Nurdin dan Usman. 2004. *Analisis Perumusan dan Saran Kebijaksanaan Publik*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Ekowati, Mas Roro Lilik. 2005. *Perencanaan Implementasi dan Evaluasi Kebijakan atau Program (Suatu Kebijakan Teoritis & Praktis)*. Surakarta : Pustaka Cakra.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mathis, R. L & J. H. Jackson. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiodarmodjo. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI.
- Tilaar dan Nugroho. 2008. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jilid I dan II, Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.