PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PENYEDIAAN INFORMASI PASAR TENAGA KERJA BAGI PENCARI KERJA DI KABUPATEN KUTAI BARAT

**Raymundus Risky1 , Marjoni Rachman2 , Wesley Liano Hutasoit3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia) adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Fungsi dinas tenaga kerja adalah Perumusan kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi dan dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan kebijaksanaan ketenagakerjaan dibidang penempatan dan perluasan kerja, dibidang pelatihan dan produktivitas, dibidang hubungan industrial dan syarat kerja, di bidang pembinaan dan pengawasan norma kerja, norma keselematan dan kesehatan kerja.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Kata Kunci : Disnakertrans, Penyediaan Informasi, Pencari Kerja**

**BAB I. PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pengembang sumber daya manusia Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam [pembangunan nasional Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Pembangunan_nasional_Indonesia).Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia dewasa ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidaknya terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Diharapkan proses ini membawa keuntungan dan mendorong proses [pembangunan nasional](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pembangunan_nasional&action=edit&redlink=1). Hal yang ingin dicegah adalah bahwa bangsa Indonesia hanyut tanpa kendali dalam arus [globalisasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Globalisasi) itu dan tenggelam didalamnya, dan bahwa proses globalisasi akan berwujud proses [dehumanisasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Dehumanisasi). Pada waktu yang bersamaan, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju. Oleh karena itu, pembangunan bangsa yang maju dan mandiri, untuk mewujudkan kesejahteraan, mengharuskan dikembangkannya konsep pembangunan yang bertumpu pada [manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Manusia) dan [masyrakatnya](https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Masyrakatnya&action=edit&redlink=1). Atas dasar itu untuk mencapai tujuan pembangunan yang demikian, titik berat pembangunan diletakkan pada bidang [ekonomi](https://id.wikipedia.org/wiki/Ekonomi) dengan kualitas [sumber daya manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia).

Fungsi serta tugas Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terutama bagi Pencari Kerja dan Penyedia Lowongan kerja. Pasti kita semua sudah sering mendengar tentang dinas tenaga kerja atau yang sering disebut Disnaker. Tapi mungkin yang banyak belum tahu adalah tugas, fungsi dan manfaatnya bagi dunia kerja Indonesia.

Walau secara nasional dan secara umum lebih dikenal sebagai Disnaker, tapi Dinas yang membidangi dunia Ketenagakerjaan ini di setiap daerah memiliki penamaan yang berbeda-beda. Perbedaan nama ini karena kebijakan otonomi tiap-tiap daerah, yang boleh menggabungkan beberapa tugas dan fungsi kedinasan lain ke dalam satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau dinas. Misalnya; Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Penanaman Modal, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan lain sebagainya.

Akan tetapi walau berbeda-beda nama, semuanya memiliki salah satu tugas utama yang sama yaitu: "Memberikan pelayanan kepada pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan)"

Dari penjelasan di atas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) yang dikaitkan dengan pasar tenaga kerja. Maka penulis berkesimpulan melakukan penelitian dengan judul “Peran Disnaker Dalam Penyediaan Informasi Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja di Kabupaten Kutai Barat”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Disnaker Dalam Penyediaan Informasi Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja di Kabupaten Kutai Barat?”

* 1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran dan wewenang Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui pasar tenaga kerja di Kabupaten Kutai Barat.
3. Untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari pasar tenaga kerja.
	1. **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini pada hakekatnya berguna untuk :

1. Dari aspek keilmuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian tentang pelayanan publik pemerintah kelurahan.
2. Dari Aspek Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah Kota Samarinda dalam mewujudkan kinerja pemerintah kelurahan yang baik, yang memenuhi aspirasi, tuntutan dan kebutuhan masyarakat.

 **METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Sesuai dengan judul yang akan penulis teliti, jenis penelitian ini adalah deskriftif kualitatif, yaitu penelitian memaparkan atau menggambarkan semua peristiwa yang diperoleh dari lapangan sesuai masalah yang telah dirumuskan pada perumusan masalah. Hal ini sesuai masalah yang telah dirumuskan pada perumusan masalah.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Hadari Nawawi (2006) yaitu metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang akan diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek maupun objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Adapun tujuan dari penelitian deskriftif menurut “untuk membuat perencanaan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu”. Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan yang mengungkap situasi social tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah” dengan dasar tersebut maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai peran pelayanan publik pemerintah kelurahan dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Adapun jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berjumlah 86 orang dengan tingkat pendidikan S2, S1, D3, D1, SMK dan SLTP dijelaskan dalam tabel berikut.

* 1. **Subjek Penelitian**

Menurut Moleong (2012), “membatasi bidang inquiri, dan memasukan kriteria informasi yang diperoleh dilapangan lebih jelas”. Berdasarkan focus penelitian, seorang peneliti dapat menngetahui dari mana data yang perlu diambil dari data yang sedang dikumpulkan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa adanya focus penelitian, seorang peneliti dapat mengetahui data mana yang perlu diambil dari data yang sedang dikumpulkan, sederhana dapat disimpulkan bahwa adanya focus penelitian akan mempermudah peneliti dalam mengambil data serta mengolah data hingga menjadi sebuah kesimpulan.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut

1. Studi kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku literature, peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
2. Studi lapangan, yaitu mengumpulkan data dan fakta empiric secara langsung dilapangan gunu mendapatkan data-data primer, melalui :
3. Observasi

Pengamatan terhadap suatu objek yang akan diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

1. Wawancara

Suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau Tanya jaawab.

1. Dokumentasi

Pengumpulan data atau arsip yang relevan. Menurut Sugiyono (2013) “dokumen merupakan cacatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya cacatan harian sejarah kehidupan (*life histories*), cerita biografis, peraturan, kebijakan dokumen yang berbentuk gambar tulisan misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

* 1. **Fokus Penelitian**

Pasar tenaga kerja juga dapat di akses dengan mudah melalui website-website lowongan tenaga kerja seperti jobsdb, karir.com. Jobstreet dan lain sebagainya. Pasar tenaga kerja dalam bentuk system online ini juga sangat memudahkan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan perusahaan yang ingin mempekerjakan juga mudah memasang iklan. Pencari kerja dapat lebih selektif dalam memasukkan lamaran pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dipunyainya (Pitoyo, Whimbo. 2010). Meskipun begitu harus tetap hati-hati karena dikhawatirkan ada perusahaan pencari kerja yang menipu atau memberikan iming-iming gaji yang berbeda dari kondisi riil yang ada.

Prinsip antara tenaga kerja dan pemberi kerja akan berlaku hukum ekonomi, yaitu dimana pekerja harus berusaha mendapatkan hasil upah yang sebesar-besarnya untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari. Demikian juga dengan pemberi kerja akan berusaha mengeluarkan upah yang serendah-rendahnya dengan maksud untuk meminimkan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Pasar tenaga kerja memiliki fungsi yang sangat luas, baik dalam sektor ekonomi maupun sektor-sektor yang lain.

Adapun Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penyediaan Informasi Pasar Tenaga Kerja Bagi Pencari Kerja Di Kabupaten Kutai Barat terbagi menjadi 3 sesuai dengan kerangka berpikir, yaitu :

* 1. **Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat**

Perumusan kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi dan pengendalian teknis di bidang tenagakerjaan

* 1. **Pasar Tenaga Kerja:**
		1. Sebagai sarana penyaluran tenaga kerja
		2. Sebagai sarana mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan.
		3. Sebagai sarana pertemuan antara pencari kerja dan pencari tenaga kerja
	2. **Pencari Kerja :**
		1. Angkatan Kerja
		2. Bukan Angkatan Kerja
	3. Pencari kerja yaitu angkatan kerja aktif mendaftarkan diri sebagai pencari kerja untuk memperoleh informasi pasar kerja, para pencari kerja kemudian bertemu dengan penyedia pekerjaan (perusahaan) di Kabupaten Kutai Barat dan bertujuan menurunkan angka pengangguran.
	4. **Teknik Analisa Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum.

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation),* menyajikan data (*data display),* dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification).* Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifiying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014) akan diterapkan sebagaimana berikut:

****

Miles dan Huberman (2014: 10) *“Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions”.* Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

**HASIL PENELITIAN**

* 1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
		1. **Kabupaten Kutai Barat**

Terbentuknya Kabupaten Kutai Barat, sesungguhnya sudah lama karena sejarah mencatat bahwa, di Barong Tongkok pernah dibentuk KEWEDANAAN pada tanggal 05 November 1952, kemudian pada tahun 1964 telah menjadi penghubung Bupati dari Tenggarong di Barong Tongkok. Pada proses selanjutnya banyak pihak yang terlibat dan berjasa pada beberapa tahun sebelumnya, sehingga pada tanggal 4 Oktober 1999, Lahirnya Undang – Undang No.47 secara kongkret bersama – sama Kabupaten/ Kota lainnya dibentuklah Kabupaten Kutai Barat oleh Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah, dengan melantik Pejabat Bupati Ir. Rama A Asia pada tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta. Kemudian dilanjutkan oleh Gubernur Kalimantan Timur dalam rangka meresmikan Kabupaten Kutai Barat serta melantik Aparatur Eselon II dan III pada tanggal 5 Nopember 1999 di Sendawar.

Setelah berjalan sebagaimana harapan semua pihak, dengan mengacu kepada segala aturan yang berlaku, maka melalui berbagai upaya terbentuklah Lembaga Legislatif yang pertama dengan dilantiknya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat pada tanggal 15 Desember tahun 2000 lebih lanjut Lembaga tersebut lalu menindaklanjuti dengan melaksanakan pemilihan unsur Pimpinan dan terpilihlah Bapak Drs. Y Juan Jenau, MBA sebagai ketua DPRD Kabupaten Kutai Barat yang pertama.

Dalam rangka mengemban amanah rakyat, maka Lembaga Legislatif melaksanakan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati, dan hasil pemilihan tersebut secara demokratis menghasilkan pasangan sebagai pemenang dan dilantik pada tanggal 19 April Tahun 2001 Bapak Ir. Rama A Asia dan Bapak Ismail Thomas, SM. Hk sebagai Bupati dan Wakil Bupati pertama Kab. Kutai Barat.

Setelah terbentuknya Kabupaten dan dilantiknya Bupati dan Wakil Bupati sehingga banyak pihak yang menginginkan agar rentetan fakta sejarah yang ada dapat dijadikan sebagai hari jadinya Kabupaten Kutai Barat. Untuk itu maka pada tanggal 03 November 2001, telah diadakan diskusi yang dihadiri oleh berbagai unsur dan hasilnya menyepakati bahwa ” 5 NOVEMBER ” Adalah sebagai hari JADINYA KABUPATEN KUTAI BARAT dan kemudian lalu dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Nomor : 17 Tahun 2002 tertanggal 04 November Tahun 2002.

Dalam pengimplementasian roda pemerintahan, maka selain melaksanakan berbagai kegiatan pembangunan dan pelayanan bagi masyarakat, diperlukan juga berbagai fasilitas terutama Perkantoran sebagai wadah pelayanan Publik. Ketika merencanakan PembangunanKomplek Perkantoran tersebut, disini berhadapan dengan kendala sulitnya memperoleh lahan yang representatif, sehingga terbentuklah panitia yang bertugas khusus untuk meyediakan lokasi perkantoran sebagaimana Surat Keputusan Bupati Kutai Barat tertanggal 11 Juni 2001, Nomor : 004.1/K.049/2001 Tentang Pembentukan Panitia Pengadaan Tanah Pembangunan untuk pelaksanaan Pembangunan Ibu Kota Kabupaten Kutai Barat Sendawar, dan tugas khusus ” menyiapkan Tata Ruang untuk Pembangunan Kutai Barat : kantor DPRD, Kantor Dinas/Instansi dan Rumah Pejabat Pemerintah Daerah ,” yang dipimpin oleh Wakil Bupati ( Ismail Thomas ) waktu itu. Setelah menempuh berbagai upaya dan memilih dari beberapa alternatif yang ada, pada akhirnya melalui Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Barat Ir. Syahruni (alm.) dan Kepala Dinas Pertanian Propensi Kalimantan Timur (Bapak Ir. H. Sofyan Alex), telah bersepakat melalui Berita Acara Penyerahan secara tertulis untuk lahan Pertanian seluas 35 Ha.

**4.2 Hasil Penelitian**

**4.2.1 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat**

Adapun penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja merupakan Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas membantu kelancaran tugas Kepala Dinas dalam merumuskan penyusunan kebijakan teknis bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja dan pengkordinasian tugas antar unsur lingkup Dinas maupun dengan perangkat daerah terkait dengan menyelenggarakan kegiatan pelayanan teknis kedinasan sesuai norma, standar dan prosedur yang berlaku. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab langsung kepada kepala bidang.

Adapun penempatan tenaga kerja bertujuan untuk Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi. Melaksanakan pembinaan dan penempatan Tenaga Kerja Umum, Tenaga Kerja Pemuda dan Wanita, Tenaga Kerja Penyandang Cacat dan Usia Lanjut serta Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Melaksanakan pembinaan dan penempatan tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di wilayah Daerah, Melaksanakan monitoring penempatan tenaa kerja pemuda dan wanita, penyandang cacat dan usia lanjut serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing. Melaksanakan pemberian ijin Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), Ijin Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang transmigrasi. Melaksanakan koordinasi dan integrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi, Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya. Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan dan Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perluasan kerja dan pembinaan sektor informal merupakan penyusunan dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang perluasan kerja dan pembinaan sektor informal, Menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis di bidang perluasan kerja dan pembinaan sektor informal. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri dari tenaga kerja kerja sektor informal, Melaksanakan pengembangan teknologi teknologi tepat guna, padat karya, pemberdayaan pendampingan dan kerja sama antar lembaga. Melaksanakan penyebarluasan Informasi Teknologi Tepat Guna untuk tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan tenaga kerja, Melaksanakan pembinaan usaha mandiri profesional bagi lulusan sekolah lanjutan tingkat atas dan sarjana. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya, Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan melaksanakan tugas lainnya yang dibberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bidang Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan kerja tenaga kerja. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung Kepala Dinas. Bidang Pelatihan Tenaga Kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggung jawab langsung pada kepala bidang.

Adapun kerjasama kelembagaan dan sertifikasi adalah sebagai berikut :

1. Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang pemagangan;
2. Menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan kegiatan berdasarkan program agar kegiatan dapat terlaksana tepat waktu;
3. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan/kursus yang dilaksanakan oleh Lembaga Latihan Swasta, Pemerintahan maupun perusahaan;
4. Menyiapkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi dan perijinan lembaga latihan swasta, pemerintah dan perusahaan;
5. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
6. Memroses permohonan izin Lembaga Latihan Swasta dengan melakukan survey sebelum izin dikeluarkan;
7. Menginventarisir kelembagaan latihan swasta, pemerintah dan perusahaan yang mencakup jumlah lulusan, kualifikasi, lokasi dan fasilitas pelatihan serta inSusunan dan kejuruan pelatihan yang dimiliki;
8. Melaksanakan uji kompetensi dan akreditasi lembaga latihan;
9. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya;
10. Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan
11. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan / pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.
	* 1. **Pasar Tenaga Kerja**

Informasi pasar kerja dan penyuluhan tenaga kerja pada Dinas Tenaga kerja adalah Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang informasi pasar kerja dan penyuluhan bimbingan jabatan; Menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis bidang informasi pasar kerja dan penyuluhan bimbingan jabatan; Melaksanakan pelayanan perantaraan kerja; Melaksanakan pengumpulan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja; Melaksanakan pengumpulan, pengolahan, data klasifikasi jabatan, penyiapan dan penyebarluasan informasi jabatan; Menyusun dan mengolah data informasi Pasar Kerja; Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada masyarakat Pencari Kerja, Siswa sekolah lanjutan tingkat atas, Mahasiswa, penyandang cacat, pemuda, wanita dan lanjut usia; Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya. Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja melakukan pelaksanaan penyusunan perumusan perencanaan program kebijakan teknis dan metode penyelenggaraan upaya pelayanan umum dan pengkoordinasian dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja dan perluasan antar unsur Dinas maupun dengan perangkat daerah terkait. Pelaksanaan tuas kedinasan dalam penyusunan pedoman dan pemberian petunjuk teknis untuk kelancaran tugas bawahan, pengkoordinasian pemberian pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan bimbingan jabatan, penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, perluasan kerja dan pembinaan tenaga kerja sektor informal. Pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pembinaan Tenaga Kerja Mandiri Sarjana (TKMS) dan Pengarahan kepada pencari kerja melalui Informasi Pasar Kerja (Bursa Kerja). Bimbingan terhadap pelaksanaan Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Perijinan serta pembatasan Tenaga Kerja Asing. Bimbingan pelaksanaan dan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, penyandang cacat dan usia lanjut serta perijinan Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta, Bursa Kerja Khusus, Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang transmigrasi, pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan program strategis ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang searah kebijakan umum daerah. Pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintahan; dan pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelatihan tenaga kerja merupakan penyusunan dan melaksanakan rencana program dan kegiatan bidang pelatihan tenaga kerja, menyusun dan menyiapkan rencanan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan di masyarakat. Menyusun dan menyiapkan materi pelatihan yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, Menyusun jadwal dan Tenaga Pelatih (Susunan) dalam melaksanakan pelatihan. Menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan rencana kegiatan, Melaksanakan pendaftaran dan seleksi terhadap calon peserta pelatihan. Melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh Lembaga Latihan Swasta (LLS), Pemerintah dan Perusahaan, Menginventarisir dan menyusun data pelatihan yang telah dilaksanakan. Mengoordinir pelaksanaan dan kerjasama yang dilakukan dengan perusahaan sebagai pengguna dalam penempatan lulusan peserta magang, Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenangannya. Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintahan dan melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan / pimpinan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Adapun hubungan industrial dan persyaratan kerja merupakan bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja mempunyai tugas memimpin, membina dan mengkoordinasikan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, dalam pemberian pelayanan teknis manajemen ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dengan menyelenggarakan kegiatan hubungan insurtial dan persyaratan. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja dipimpin oleh kepala bidang yang berada di bawah dan betanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja membawahkan seksi yang dipimpin oleh kepala seksi dan bertanggungjawab langsung kepada kepala bidang.

Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas:

1. Menyusun dan melaksanakan rencana program dan kegiatan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
2. Menyiapkan bahan dalam merumuskan kebijakan teknis yang berkaitan dengan tugasnya
3. Melaksanakan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja pada Perusahaan Swasta dan Baan Usaha Milik Negara (BUMN)/ Badan Usaha Milik Daerah (BUMD);
4. Melaksanakan pembinaan pembuatan Peraruran Perusahaan (PP), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dan Perjanjian Kerja (PK);
5. Melaksanakan sosiaslisasi dan penyuluhan Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja;
6. Menyiapkan bahan, merencanakan dan melaksanakan siding komisi pengupahan dalam rangka penetapan standar Upah Minimum;
7. Mengumpulkan dan mengolah Kebutuhan Hidup Minimum dalam rangka pertimbangan penetapan (UMK), upah minimum provinsi (UMP) dan upah minmum regional (UMR)/ upah minimum sector reginal (UMSR);
8. Melaksanakan monitoring (UMK), upah minimum regional (UMR)/ upah minimum sector regional (UMSR) di perusahaan;
9. Melaksanakan pembinaan terhadap program jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja yang dikoordinasikan dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan;
10. Melaksanakan peamantauan, evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan tugas sesuai kewenagannya;
11. Melaksanakan sistem pengendalian intern pemerintah; dan
12. Melakasanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/ pemimpin sesuai dengan ketentuan peraturan perudngang-undangan.

**4.3 Pembahasan**

**4.3.1 Hasil Wawancara**

Adapun hasil wawancara dengan informan kunci adalah sebagai berikut;

Informan kunci berjumlah 3 orang Sekretaris DisnakerTrans dengan status ASN, yaitu :

**Pertanyaan untuk Bagian Perencaan Program, Ibu Rosida, S.T**

**Pertanyaan** : Selamat pagi, bu. Saya ingin bertanya bagaimana pelaksanaan pelaksana penempatan kerja bu?

**Jawab** : Pelaksana penempatan kerja yaitu instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum.

**Pertanyaan** : Bagaimana seharusnya penempatan tenaga kerja pada instansi pemerintah bu..?

**Jawab** : Penempatan tenaga kerja pada instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh instansi yang menyelenggarakn urusan pemerintahan di dinas provinsi atau kabupaten/kota. Ada juga unit kerja yang melaksanakan fungsi penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja.

**Pertanyaan** : Bagaimana pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja yang sudah dikerjakan bu?

**Jawab** : Pelayanan penempatan tenaga kerja dilakukan secara terpadu dalam sistem penempatan tenaga kerja sebagai pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dengan mengedepankan masyarakat yang sudah mencatatkan dirinya pada Dinas Ketenagakerjaan untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan.

**Pertanyaan untuk Sub Bagian Umum, Ibu Normayanti, S.E**

**Pertanyaan** : Selamat siang, bu. Bagaimana pelayanan penempatan kerja yang ada pada Dinas tenaga kerja bu?

**Jawab** : Pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara manual atau dengan sistem online yang terintegrasi dengan sisten penempatan tenaga kerja nasional melalui SISNAKER terpadu.

**Pertanyaan** : Bagaimana pencari kerja mendaftar untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja bu??

**Jawab** : Dianjurkan sesuai dengan domisili dan untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I), pencari kerja mengajukan secara manual atau online sistem yang melampirkan : a). copy KTP; b). Pas foto terbaru ukuran 3X4, 2 lembar; 3). Copy ijazah pendidikan terakhir; 4). Copy sertifikat kompetensi kerja bagi yang memiliki. Syarat-syarat tersebut akan lebih memudahkan setiap orang untuk mecari pekerjaan.

**Pertanyaan untuk Sub Bagian Keuangan, Ibu Norhidayati, S.Sos**

**Pertanyaan** : Bagaimana pembiayaan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja bu?

**Jawab** : Pembiayaan pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja sesuai dengan tugas dan wewenang pemerintah daerah yang dibebankan kepada APBD provinsi atau kabupaten/kota.

Informan tambahan 7 orang yaitu ASN dan TKK, yaitu

**Pertanyaan untuk seksi pelatihan dan standarisasi kompetensi**

**Pertanyaan** : Selamat pagi, pak. Bisa diterangkan pak apa yangdimaksud dengan penempatan kerja?

**Jawab** : Penempatan kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.

**Pertanyaan** : Bagaimana pelayanan penempatan tenaga kerja menjalankan fungsinya?

**Jawab** : Pelayanan penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan. Juga pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

**Pertanyaan untuk seksi instruktur dan kelembagaan**

**Pertanyaan** : Selamat siang, bapak/ibu. Bisakah dijelaskan yang dimaksud dengan pemberi kerja pak/bu?,

**Jawab** : Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

**Pertanyaan** : Apakah bapak/ibu dapat menjelaskan siapa yang disebut sebagai pencari kerja?

**Jawab** : Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pidah atau alih pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pencari kerja.

**Pertanyaan untuk seksi penempatan tenaga kerja**

**Pertanyaan :** Apakah bisa bapak/ibu menjelaskan yang dimaksud tentang informasi pasar kerja?

**Jawab :** Informasi pasar kerja merupakan keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri.

**Pertanyaan :** Aapakah bapak/ibu dapat menjelaskan mengenai perantara kerja?

**Jawab :** Perantara kerja menjadi proses mempertemukan pencari kerja denan pemberi kerja sampai dengan terjadinya hubungan kerja.

**Pertanyaan untuk bidang perluasan kesempatan kerja**

 **Pertanyaan** : Apakah bapak/ibu dapat menjelaskan mengenai arti dari kompetensi kerja?

**Jawab** : Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

**Pertanyaan** : Bagaimana dengan lembaga penempatan kerja swasta bapak/ibi?

**Jawab** : Lembaga penempatan kerja swasta adalah lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.

**Pertanyaan untuk pengembangan pasar kerja.**

**Pertanyaan** : Apakah bapak/ibu dapat menjelaskan mengenai bursa kerja?

**Jawab** : Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja. Sementara bursa kerja khusus (BKK) adalah unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikan tinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasilitas penempatan tenaga kerja kepada alumninya.

**Pertanyaan** : Apa tujuan dari penempatan tenaga kerja pak/bu?

**Jawab** : Penempatan tenaga kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum yang diberikan perusahaan sebagai pemberi kerja kepada masyarakat sebagai pencari kerja.

**Pertanyaan untuk bagian pemagangan dan produktivitas**

**Pertanyaan** : Apakah bapak/ibu dapat menjelaskan kegunaan dari pameran kesempatan kerja?

**Jawab** : Pameran kesempatan kerja adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.

**Pertanyaan** : Apa fungsi dengan sistem informasi ketenagakerjaan terpadu pak/bu?

**Jawab** : SISNAKER atau sistem ketenagakerjaan terpadu adalah satu kesatuan yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak dan substansi yang terkait satu dengan yang lainnya dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu dalam bidang ketenagakerjaan.

5 orang masyarakat sebagai pencari kerja

1. **Pertanyaan untuk pencari kerja, Haikal Ahmad**

**Pertanyaan** : Apakah anda sudah memiliki kartu kuning?

**Jawab** : Sudah, saya datang ke Dinas Tenagakerja untuk mencari pekerjaan. Untuk memudahkan mendapatkan informasi tentang pekerjaan ada baiknya mendaftarkan diri untuk mendapatkan kartu kuning.

**Pertanyaan** : Apa saja persyaratan yang anda lengkapi untuk mendapatkan kartu kuning?

**Jawab** : Adapun syaratnya yang saya lengkapi, yaitu : Fotokopi kartu kuning yang lama jika ada, Fotokopi KTP yang masih berlaku, Fotokopi ijazah terakhir (yang sudah dilegalisir), Pas foto berwarna terbaru ukuran 3×4 sebanyak 2 lembar. Selain fotokopi saya juga bawa juga dokumen yang asli untuk berjaga-jaga jika diminta petugas, sudah siap dan tidak perlu pulang untuk mengambilnya sehingga akan menyita banyak waktu

1. **Pertanyaan untuk pencari kerja, Misdawaty.**

**Pertanyaan** : Apakah anda pernah mengurus kartu kuning ke Dinas Ketenagakerjaan Kutai Barat?

**Jawab** : Belum, saya belum punya. Baru ini saya mau ngurus kartu kuning.

**Pertanyaan :** Apakah identitas di e-KTP anda bertempat tinggal di Kutai Barat?

**Jawab** : Tidak mas, saya asli semarang. Di sini ikut keluarga.

**Pertanyaan** : Apakah bisa mengurus Kartu Kuning jika bukan warga Kutai Barat bu?

**Jawab** : Kemarin sudah Tanya pak, saya harus membawa surat keterangan domisili dari RT/RW atau Kelurahan untuk mendapatkan kartu kuning.

1. **Pertanyaan untuk pencari kerja, Yohanes Ikhwal.**

**Pertanyaan** : Apakah anda sudah memiliki kartu kuning?

**Jawab** : sudah mas, tahun lalu saya sudah ngurus.

**Pertanyaan** : Apakah anda pernah mendapatkan informasi dari Dinas Ketenagakerjaan mengenai lowongan pekerjaan?

**Jawab** : Sudah mas. Disarankan jika melalui internet saya hanya melihat langsung ke website, dan Dinas Ketenagakerjaan juga menyediakan mading tempat untuk mengetahui lowongan pekerjaan

1. **Pertanyaan untuk pencari kerja, Harini Fatmawati**

**Pertanyaan** : Apakah anda sudah memiliki kartu kuning?

**Jawab** : Sudah mas.

**Pertanyaan** : Apakah anda tahu kegunaan dari kartu kuning?

**Jawab** : Kegunaan kartu kuning itu untuk memudahkan orang-orang yang mencari kerja untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan. Kalo sudah punya kartu kuning biasanya lebih mendapatkan bantuan jika mencari tentang pekerjaan-pekerjaan.

1. **Pertanyaan untuk pencari kerja, Teresa Andini**

**Pertanyaan** : Apakah anda sudah memiliki kartu kuning?

**Jawab** : Belum. Ini rencana mau ngurus Kartu Kuning mas.

**Pertanyaan** : Apa yang membuat anda tertarik mengurus kartu kuning?

**Jawab** : Karna saya sudah capek cari kerja tapi blum ketemu juga. Kabarnya kalo punya kartu kuning lebih memudahkan untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan. Kita lebih diarahkan ke pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang kita minati sesuai dengan kemampuan atau jurusan yang ada di ijasah. Semoga saya bisa dapat pekerjaan secepatnya.

**PENUTUP**

* 1. **KESIMPULAN**

Fungsi serta tugas Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) terutama bagi Pencari Kerja dan Penyedia Lowongan kerja. Walau secara nasional dan secara umum lebih dikenal sebagai Disnaker, tapi Dinas yang membidangi dunia Ketenagakerjaan ini di setiap daerah memiliki penamaan yang berbeda-beda. Perbedaan nama ini karena kebijakan otonomi tiap-tiap daerah, yang boleh menggabungkan beberapa tugas dan fungsi kedinasan lain ke dalam satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau dinas. Misalnya; Dinas Tenaga Kerja, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Penanaman Modal, Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan lain sebagainya. Akan tetapi walau berbeda-beda nama, semuanya memiliki salah satu tugas utama yang sama yaitu: "Memberikan pelayanan kepada pencari kerja (pencaker) dan pelayanan kepada pemberi kerja (perusahaan)"

Sementara itu, pelayanan kepada pencari kerja dimulai dengan pengurusan Kartu AK/ I (Kartu Antar Kerja/ I) atau biasa disebut Kartu Kuning di Dinas Kabupaten/Kota setempat. Kartu ini diterbitkan sebagai bukti bahwa pencari kerja telah melapor sebagai pencari kerja.

Berdasarkan data isian AK/II sebelum cetak kartu AK/I ini, rekapitulasi profil dan kualifikasi lengkap pencari kerja diperoleh dan sewaktu-waktu dapat ditawarkan kepada perusahaan, atau jika dalam aplikasi website Kementerian Ketanagakerjaan dapat dicocokkab secara langsung sesuai dengan kualifikasi sebagaimana yang ditentukan oleh perusahaan dalam lowongan kerja.

Pasar Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini ialah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya yaitu orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia) adalah berumur 15 tahun – 64 tahun.

Fungsi Pasar Tenaga Kerja yaitu (www.bappenas.go.id) :

1. Sebagai Sarana Penyaluran Tenaga Kerja,
2. Sebagai sarana untuk mendapatkan informasi tentang ketenagakerjaan,
3. Sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan orang atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Manfaat adanya bursa tenaga kerja yaitu :

1. Dapat membantu para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat mengurangi penggangguran,
2. Dapat membantu orang-orang atau lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja,
3. Dapat membantu pemerintah dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan.

**Adapun masalah ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu (Meldona dan Siswanto. 2012):**

1. **Kebijakan pendidikan**
2. **Pembuat aturan**
3. **Perluasan lapangan kerja**
4. **Pemerataan lapangan kerja**
5. **Pelayanan informasi kerja**
6. **Mempercepat proses perekrutan**
7. **Mengatasi kondisi geografis**
8. **Kebijakan pengupahan**
9. **Memberdayakan tenaga kerja daerah**

Pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang / lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Kelebihan adanya pasar tenaga kerja

1. Untuk membantu mengurangi pengangguran.
2. Untuk membantu bagi pencari kerja maupun pengusaha/ perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.
3. Untuk menambah devisa negara.
4. Untuk mudah mendapatkan sebuah informasi tentang lowongan pekerjaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
5. Untuk membantu dengan cepat mengisi posisi pekerjaan dengan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
	1. **SARAN**

Adapun saran-saran melalui penelitian ini menurut penulis sebagai peneliti, adalah :

1. Mengurangi dan menindak tegas percaloan tenaga kerja.
2. Mendata jumlah tenaga kerja.
3. Memberikan informasi akurat mengenai lowongan kerja.
4. Membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skill/kemampuan yang dimiliki.
5. Memberdayakan tenaga kerja local/masyarakat daerah sebagai pekerja.
6. Memberikan pelatihan kepada masyarakat agar dapat memiliki pekerjaan.
7. Tidak ada diskriminasi dalam pemberian kerja kepada pencari kerja.
8. Memberikan bantuan kepada pencari kerja untuk mendapatkan kartu kuning.
9. Menciptakan pasar tenaga kerja seperti Expo dan lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer* Jakarta : Rajawali Pers,2001.

Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish.

Manullang, Sendjun, 2002, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta

Malik, Nazaruddin. 2016. Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia. Malang :Universitas Muhamadiyah Malang.

Meldona dan Siswanto. 2012. Perencanaan Tenaga Kerja : Tinjauan Integratif.Malang : UIN-Maliki Press.

Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, Subri, 2003 Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.

Soerjono Soekanto. 2009, Sosiologi Suatu Pengantar, Edisi Baru : Rajawali Persada

Pitoyo, Whimbo. 2010. Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta : Transmedia Pustaka.

Soroto, 2000 Strategi Pembangunan Kesempatan Kerja, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Rachbini, J Didik, 2001 Pembangunan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia, Grasindo

Sadikin, 2002 Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia, Jakarta.

Sunarto. (2004). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: AMUS.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.

**Sumber Internet**

<https://disnakertranskutim.blogspot.com/> (*diakses Januari 2020*)

<https://disnakertranskutim.blogspot.com/2017/11/pembentukan-dinas-tenaga-kerja-dan.html> (*Diakses Desember 2019)*

Miles N Huberman (2007) : <https://agroedupolitan.blogspot.com/2017/04/model-analisis-interaktif-miles-huberman.html> (*Diakses Desember 2019)*

<https://disnaker.samarindakota.go.id/> (*diakses Januari 2020)*

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (*Diakses November 2019*)

<https://www.bappenas.go.id/files/3913/5229/9515/narasi-bab-ix-pembangunan-daerah.pdf> (*diakses Januari 2020)*

Jeffri Chandra Irvanto dkk. Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintah.Vol.5 No.3,dalam <http://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>. (*Diakses November 2019)*

<https://www.kompasiana.com/rudieys/5bd1ad1caeebe158292410e3/sdm-yang-baik-akan-menghasilkan-pekerja-yang-baik?page=all> (*Diakses November 2019)*

<http://rri.co.id/post/berita/667655/daerah/27_ribu_buruh_mengadu_nasib_pada_180_perusahaan_di_kubar.html> (Diakses Maret 2020).

<https://kaltim.prokal.co/read/news/358237-angka-pengangguran-di-kutai-barat-tinggi.html> (Diakses Maret 2020)

<https://kaltim.tribunnews.com/2019/03/04/disnakertrans-kubar-pantau-penerapan-upah-minimum-di-sejumlah-perusahaan> (Diakses Maret 2020)