

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan antara manajemen SDM dan hubungan industrial dalam mayoritas negara, manajemen perusahaan jarang dapat bertindak secara otomatis dalam menentukan kebijakan personalia. Manajemen personalia di setiap negara industri ditanamkan dalam masyarakat. Ini berarti bahwa dominan kebijakan ini adalah subjek ke peraturan masyarakat, norma dan nilai. Manajemen personalia dipengaruhi oleh pusat kebijakan seperti serikat dagang, badan penentuan bersama dan otoritas pemerintah. Inilah salah satu dari banyak alasan penting mengapa dalam praktik sebenarnya, manajemen personalia itu subjek variasi nasional yang sama dalam isi dan bentuk menurut Chris Rowley (2012).

Menurut Jauvani Ella (2010,) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola secara professional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Pada umumnya para pekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ingin tinggal cukup lama di dalam organisasi pemberi kerjanya. Mereka ingin mengembangkan keahlian dan kapabilitas mereka bersamaan dengan mendapatkan paket imbalan yang layak menurut Chris Rowley (2012). Konsep-konsep yang menjelaskan bagaimana orang-orang kemungkinan memilih untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi dan bagaimana para manajer dapat menarik, menahan, memotivasi, dan memberi kepada para pekerja dengan cara yang adil dan efektif, katagorinya adalah:

1. Strategi kompensasi
2. Imbalan eksekutif
3. Pembayaran ekspatriat
4. Motivasi dan Imbalan
5. Pensiun dan keuntungan lain
6. Menilai Pekerjaan

Meskipun seorang pekerja dinilai sebagai pekerja yang tidak memiliki standar kriteria yang diminta, seharusnya ada sebuah sistem pemulihan kinerja yang akan membantu peningkatan standar kriteria yang diminta, sebelum keputusan untuk memecatnya dibuat. Organisasi telah meluangkan waktu dan uang dalam perekrutan para pekerjanya, oleh karena itu, membuang mereka tanpa mencoba untuk meningkatkan kinerja mereka dan tanpa mencoba untuk

memahami mengapa para pekerja tersebut tidak dapat memenuhi kriteria standar adalah suatu tindakan yang menyia-nyiaikan sumber-sumber daya yang telah di keluarkan menurut Fahroji Ikhwan (2006)

Padahal tugas terpenting dari setiap instansi pemerintahan adalah memberikan pelayanan. Pelayanan oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat adalah merupakan perwujudan peranan birokrasi sebagai administrator dalam pelaksanaan tugas-tugas dan mengarahkan pelayanan masyarakat dengan penuh pengabdian, juga memperbaiki tata laksana pelayanan masyarakat secara lebih tertib dan teratur akan mempunyai wibawa. dan mendapat dukungan penuh dari masyarakat. Output dari pelaksanaan tugas adalah berupa jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan dikatakan efektif, apabila para aparat tersebut berhasil dalam melaksanakan tugasnya di instansi pemerintah masing- masing sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga berdasar dari pada keinginan publik itu sendiri.

Dalam pelayanan umum juga tidak bisa dilepaskan dari masalah kepentingan umum karena inilah yang menjadi asal usul dalam timbulnya istilah pelayanan umum tersebut, dengan kata lain antara kepentingan umum terdapat korelasi dengan pelayanan umum. Tugas terpenting dari setiap instansi pemerintahan adalah memberikan pelayanan, bahkan pada dasarnya pembentukan instansi- instansi pemerintah ditujukan sebagai perangkat utama dalam pemberian pelayanan. Harus diakui, bahwa pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada rakyat terus mengalami pembaharuan, baik dari sisi paradigma maupun format pelayanan seiring dengan adanya kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan

dari instansi tersebut juga dalam meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan di dalam pemerintah itu yang memuaskan bahkan masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang tidak berdaya dan termarginalisasikan dalam kerangka pelayanan.

Tabel 2.1 Kondisi Perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan

Sarana	2012		2013		2014	
	Potensi	Realisasi(%)	Potensi	Realisasi(%)	Potensi	Realisasi(%)
Perjanjian kerja bersama (PKB)	2.450	987(34%)	2.450	1.976(81%)	NA	528
Peraturan Perusahaan (PP)	12.864	5.129(35%)	12.864	5.184(44%)	NA	2.081

Sumber : Sumber : Data internal perusahaan (2018)

Dalam pengisian angkatan kerja selanjutnya pegawai pada dinas terkait yang memiliki peran sebagai pengantar kerja memiliki kewajiban untuk pengisian angkatan kerja maupun wawancara secara langsung mengenai bakat, minat dan kemampuan yang dimiliki para pencari kerja sehubungan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, NOMOR: PER.07/ MEN / IV/ 2008 Yang Tertera Pada Pasal 25 Ayat 4. Dalam hal ini bisa terjadi penyimpangan pelayanan karena dalam pengisian angkatan kerja yang dimaksud dilakukan

wawancara langsung kepada pencari kerja sesuai dengan mekanisme yang ada, namun bila terjadi penumpukan para pencari kerja, pelayanan yang diberikan dari kantor melalui pengantar kerja tidak memberikan pelayanan yang sebagaimana mestinya karena dengan waktu yang ada mereka tidak dapat mengkondisikan waktunya, sehingga wawancara yang dilakukan tidaklah seperti pelayanan pada umumnya. Hal tersebut bisa menjadi masalah dalam pelayanannya, karena mereka masih saja menghasilkan pelayanan yang tidak efektif, dan seperti diketahui dari beberapa pembahasan di atas bahwa efektivitas tersebut berkaitan pula dengan waktu, kuantitas dan sumber daya. Selain itu juga pihak pemerintah terkait dalam melaksanakan kewajibannya dalam pelayanan penempatan tenaga kerja belum optimal, hal ini dapat terlihat pada era otonomi daerah dimana banyak petugas pengantar kerja atau antar kerja belum berfungsi sebagaimana mestinya.

Masalah - masalah yang mungkin ada dan terjadi disebabkan oleh adanya perilaku dari individu pegawai yang melanggar dari aturan yang berlaku yang telah ditetapkan dari peraturan yang ada ataupun kebijakan dari instansi tersebut baik itu yang berdasar pada peraturan daerah maupun Undang- undang yang telah mengikat. Hal ini pula dapat terjadi karena aturan yang mungkin telah menyalahi dari aturan mekanisme kerja yang tidak berdasar kepada standar lokal yang sudah ada sehingga penyimpangan marak terjadi di kalangan tersebut.

Pada kartu tanda pencari kerja ini terdapat beberapa ketentuan bagi para pencari kerja, dan sebagai pegawai yang memiliki fungsi sebagai pengantar kerja memiliki kewajiban untuk menjelaskan apa saja maksud dari poin- poin yang tertera pada ketentuannya, sehingga para pencari kerja tidak merasakan minim

akan informasi tersebut hal inilah juga yang harus di laksanakan secara baik pada pengantar kerja sehingga yang menerima pelayanan merasakan kepuasan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis membuat laporan praktik kerja lapangan dengan mengambil judul “Efektivitas pelayanan kartu Tanda Pencari kerja (AK1) Pada Dinas Tenaga Kerja Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: Bagaimana Pelayanan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK 1) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

1.3 Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Dengan diadakannya penelitian ini, penulis mengharapkan tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui Pelayanan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK 1) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penulisan Tugas Akhir

Manfaat penulisan tugas akhir bagi beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Mahasiswa

- a. Mahasiswa dapat mempelajari dan mengetahui lebih dalam mengenai prosedur dalam perekrutan dan pengembangan karyawan.
- b. Mahasiswa dapat mengetahui urutan kegiatan perekrutan dan pengembangan karyawan.
- c. Menambah wawasan penulis dalam bidang prosedur perekrutan karyawan dalam industrial.
- d. Melatih kemampuan dalam menyusun sebuah karya tulis ilmiah.

2. Program Studi

- a. Menambah referensi kepustakaan bagi para akademisi untuk keperluan penelitian atau keperluan lain.
- b. Memperkenalkan sekaligus mempromosikan program studi pada pihak eksternal.

3. Unit Kerja/Institusi

- a. Hasil karya tulis ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki prosedur perekrutan karyawan dalam industrial
- b. Tugas Akhir ini memberikan kontribusi positif kepada perusahaan untuk memperbaiki diri.
- c. Sebagai media untuk meningkatkan kerjasama antara pihak universitas dan pihak perusahaan.

4. Bagi Pembaca

- a. Dapat menambah wawasan tentang bagaimana prosedur cara penarikan tenaga kerja pada industrial
- b. Sebagai bahan referensi pihak-pihak lain dalam penyusunan tugas akhir atau karya ilmiah lainnya di masa yang akan datang.

1.5 Metode Pengamatan

Pengambilan data yang dilakukan dalam Tugas Akhir ini dilakukan selama 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal 02 Maret 2018 s.d 09 Maret 2018 dengan subjek yaitu beberapa pegawai dari Dinas Tenaga Kerja Surabaya. Kemudian sumber data yang diperoleh untuk membantu serta melengkapi data-data pada Tugas Akhir ini didapatkan dengan obyek di Dinas Tenaga Kerja Surabaya.

Adapun alasan dalam pemilihan lokasi pengambilan data tersebut karena penulis mendapatkan ijin dari pihak terkait untuk melaksanakan pengamatan dan memungkinkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan serta didasarkan pada pertimbangan bahwa di lokasi tersebut terdapat data-data yang mendukung dalam pengamatan ini.

Dalam pengumpulan data Tugas Akhir ini terdapat jenis pengambilan data. Jenis pengambilan data yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif, yang menggambarkan keadaan subjek dan objek dalam instansi tersebut berdasarkan data dan informasi yang sebenarnya dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasi, dan menganalisis khususnya informasi dan data mengenai prosedur rekrutmen Dinas Tenaga Kerja Surabaya. Adapun teknik atau metode yang digunakan dalam pengambilan data dalam Tugas Akhir ini adalah:

1. Observasi/Pengamatan

Dengan observasi penulis akan menangkap hal yang mungkin tidak diungkapkan atau tidak ingin diungkapkan oleh responden dalam wawancara. Biasanya hal yang sensitif tidak akan diungkapkan kepada orang asing yang baru datang, tetapi dapat ditangkap bila penulis berada di tempat dengan menggunakan perasaan dan kepekaannya dengan cara mengunjungi atau mengamati suatu kegiatan yang berlangsung.

2. Wawancara

Metode ini dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab/*interview* secara langsung. “wawancara (*interview*) dilakukan untuk mendapatkan informasi, yang tidak dapat diperoleh melalui observasi.

Ini disebabkan oleh karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya. Oleh karena itu peneliti harus mengajukan pertanyaan kepada partisipan (responden).

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan Tugas Akhir ini dibagi menjadi 3 bab yang berhubungan satu dengan yang lainnya. Secara sistematis penulisan Tugas Akhir ini dibagi menjadi:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan memuat uraian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

BAB 2 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menjelaskan gambaran mengenai tempat pengambilan data yang juga sebagai tempat melakukan pengamatan. Bagian pembahasan dalam bab ini merupakan hasil pembahasan tentang Pelayanan Kartu Tanda Pencari Kerja (AK1) Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

BAB 3 SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan kesimpulan dari hasil pengamatan tentang Peraturan Tenaga Kerja Mengenai Tidak Bolehnya Pengambilan Ijazah Oleh Perusahaan yang Telah Di Resmikan Oleh Pemerintah Melalui Dinas Tenaga Kerja Surabaya .

