

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang berkembang dengan jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk tersebut tentunya memberikan pengaruh pada negara, salah satunya adalah dalam pembangunan nasional. Pembangunan yang dimaksud disini adalah pembangunan nasional sumber daya manusia yang berkaitan dengan langsung dengan kesejahteraan negara. Banyaknya sumber daya manusia yang masih belum memiliki kualitas diri yang baik membuat proses pembangunan sedikit terhambat.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan hal itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (human resources) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Soekanto, dalam (Septyana, 2018). Hal ini kepentingan masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja

lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi.

Kinerja seseorang atau suatu organisasi dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja suatu organisasi sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier (Badan Pusat Statistik, 2018). Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.

Masalah kinerja tidak jauh-jauh dengan masalah kualitas yang dimiliki seseorang bekerja. Masih banyak orang dengan kinerja yang kurang mumpuni mendapatkan pekerjaan yang berat dan buka bidangnya, sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan. Dengan kata lain, perusahaan dapat dirugikan dan pekerja atau pegawai tersebut dapat dipecat. Orang dengan kualitas kinerja yang rendah adalah orang yang tidak kompeten dan akan direndahkan oleh atasannya. Dengan kata lain, mereka akan dilakukan semena-mena dan bahkan akan mendapatkan gaji yang tidak sesuai yang dijanjikan atau dibawah UMR kantor tersebut. Kinerja tenaga kerja yang rendah tentu tidak akan jauh kaitannya dengan sumber daya manusia yang rendah. Hal tersebut diakibatkan oleh pengembangan sumber daya manusia oleh pemerintah yang masih belum sempurna.

Jika kita membahas pengembangan sumber daya manusia atau yang lebih khusus dirangkum dalam pengertian pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang penting bagi masyarakat Indonesia, khususnya di era globalisasi. Polemik mengenai

hubungan antara pendidikan, pelatihan, dan ketenagakerjaan merupakan suatu yang spesifik bagi negara berkembang. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan keterampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Karena pada tahap permulaan pembangunan negara berkembang pertumbuhan industri dan kemampuan sektor swasta masih terbatas, maka masalah ketenagakerjaan dirangkul oleh sektor pendidikan. Dimana sektor pendidikan diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Peningkatan sumber daya manusia berkorelasi dengan peningkatan akselerasi pertumbuhan ekonomi serta peningkatan efisiensi pembangunan yang berkelanjutan.

Pengembangan manusia Indonesia mempunyai dua aspek, yaitu : a) manusia Indonesia sebagai sumber daya insani, dan b) manusia Indonesia sebagai sumber daya pembangunan yang menggerakkan roda ekonomi (Sagir dalam (Yoda & Wardani, 2012). Manusia Indonesia sebagai sumber daya insani, yaitu manusia sejak lahir sampai manula perlu ditingkatkan kualitasnya. Sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan roda kehidupan bertalian erat dengan masalah tenaga kerja. Pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menyerap, mengembangkan, dan menerapkan teknologi akan mampu mempersiapkan diri menghadapi persaingan dalam kehidupan global. Artinya adalah bahwa dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mengendalikan serta memanfaatkan teknologi yang semakin modern. Dengan adanya suatu bekal keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dan dapat ditempatkan pada lowongan yang tersedia. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin.

Hal ini diperjelas dalam visi pembangunan ketenagakerjaan yang tertera dalam Dinas Tenaga Kerja yaitu: Memperluas kesempatan kerja sektoral dan regional dengan memperhatikan pendapatan yang layak, mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan

kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, menjamin kesejahteraan perlindungan dan kebebasan berserikat.

Masalah tenaga kerja yang semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Disamping itu pendidikan, keahlian dan keterampilan dari angkatan kerja relatif sangat rendah merupakan salah satu penghambat partisipasi angkatan kerja dalam proses pembangunan yang sedang berlangsung. Seperti halnya yang terjadi saat ini yakni lebih banyak pencari pekerjaan daripada lowongan kerja yang tersedia. Hal ini akan menimbulkan tingginya tingkat pengangguran.

Pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Ditinjau dari sudut individu, pengangguran menimbulkan masalah ekonomi dan sosial kepada siapa yang mengalaminya. Ketiadaan pendapatan menyebabkan para penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya. Selain itu pengangguran juga dapat mengganggu taraf kesehatan keluarga (Sukirno dalam (Hartanto, 2017)).

Pengangguran membawa dampak besar terhadap kesejahteraan masyarakat itu sendiri. Kemiskinan pun menjadi perhatian besar seperti yang telah terjadi di Indonesia yang belum teratasi juga. Hal ini dibuktikan dengan adanya fakta yang terjadi di Indonesia angka kemiskinan perbulan September 2021, jumlah penduduk miskin di Indonesia mencapai 14,64 juta orang (9,71 persen). Dan fakta angka kemiskinan di kota bekasi pun meningkat.

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)		
	2018	2019	2020
Bekasi	9.69	9.00	11.54

Sumber Data : Badan Pusat Statistik

Sama halnya yang terjadi di Kota Bekasi bukan hanya disebabkan oleh kesenjangan antara pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia, tetapi juga

pencari kerja yang ada kurang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan calon pengguna tenaga kerja akibatnya kesempatan kerja tidak tersalurkan secara maksimal. Pada tahun 2019, angka pengangguran di Kota Bekasi sebesar 8,30 persen. Kini angka pengangguran menjadi 10,68 persen sehingga mengalami kenaikan 2,8 persen. Pemkot Bekasi mengakui tingginya angka pengangguran tahun 2019 – 2020 faktor utamanya juga karena pandemi *Covid-19*.

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 produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dengan upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai dengan penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja

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

1. Makin meningkatnya taraf hidup tenaga kerja dan masyarakat.
2. Makin meningkatnya nilai tambah semua sektor ekonomi yang sangat bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi selanjutnya.

Angkatan kerja yang terdidik dan terlatih hanya dapat berdaya guna dan berhasil guna bila ditempatkan pada lowongan kerja yang tersedia sesuai kualifikasi pendidikan dan latihan kerja yang mereka miliki. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi masih belum bisa menangani 100% masalah tersebut. Hal tersebut dikarenakan, kontrasnya angkatan pengangguran dengan angka lowongan kerja yang terbuka, masih banyaknya sumber daya manusia yang belum kompeten dan masih membutuhkan pelatihan yang intensif. Selain itu, dari sisi Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi juga masih belum sigap dan kurangnya strategi dalam mencari solusi tersebut serta kurang inovasi dalam memberikan terobosan-terobosan dan kreatif dalam pembuat lowongan atau lapangan pekerjaan. Kemudian, pelatihan kerja yang belum terjadwal dengan apik dan teratur membuat pelaksanaannya

lumayan terganggu. Dapat dikatakan, Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi hingga kini masih mencari solusi dan inovasi yang cocok untuk mengatasi masalah tersebut.

Walaupun begitu, Dinas Tenaga Kerja sudah melakukan tindakan dalam membuat mekanisme perencanaan latihan kerja di Kota Bekasi khususnya dalam upaya penyediaan tenaga kerja yang terampil, disiplin dan produktif sesuai dengan kebutuhan pembangunan harus terarah dan dapat lebih ditingkatkan melalui kerjasama dengan instansi pemerintah yang dalam hal ini oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, yang dengan segala kemampuannya sebagai pelaksana perundangan dibidang ketenagakerjaan telah berupaya menyelesaikan seluruh permasalahan ketenagakerjaan yang sangat multi kompleks. Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi telah berupaya dalam pengurangan pengangguran yakni dengan cara memberikan informasi kepada masyarakat tentang lowongan pekerjaan yang ada yakni melalui bursa tenaga kerja, memberikan informasi tentang perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Ini dapat dilihat pada bursa tenaga kerja yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Bekasi. Diharapkan hal ini akan dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di kota Bekasi.

Dari kutipan diatas, jelaslah bahwa masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang sangat krusial. Karena dengan bekerja orang dapat memperoleh pendapatan sekaligus status sosial. Sebaliknya orang yang menganggur tidak memperoleh pendapatan dan status sosial. Oleh sebab itu dalam mengatasi pengangguran ini dituntut adanya perhatian dan campur tangan pemerintah yang lebih jauh demi kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik membuat skripsi penelitian pada **"KINERJA DINAS TENAGA KERJA KOTA BEKASI DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA"**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan adalah

1. Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di Kota Bekasi?.

2. Faktor-faktor apakah yang menunjang Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Bekasi.
2. Mengidentifikasi apa saja faktor-faktor yang menunjang Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Bekasi.

1.4. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat yang ditujukan kepada berbagai kelompok kalangan, seperti :

1. Signifikansi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi pedoman atau referensi bagi mahasiswa di studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama. Selain itu, penelitian ini merupakan bentuk hasil inovasi dari penelitian terdahulu yang mengungkap topik yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu masih belum membahas dengan tuntas mengenai kinerja disnaker dalam penyaluran tenaga kerja seseorang dan penuntasannya. Oleh karena itu, peneliti membuat penelitian ini untuk membuat model penelitian yang lebih jelas dan detail.

2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan informasi baru atau pengetahuan mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam upaya dan strategi dalam mengatasi ketenagakerjaan.