

## Pelayanan Permasalahan Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Medan

**Tawarni Roha Harahap Zuhrinal M.Nawawi**

Prodi Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [tawarnirohaaa@gmail.com](mailto:tawarnirohaaa@gmail.com), [zuhrinal.nawawi@uinsu.ac.id](mailto:zuhrinal.nawawi@uinsu.ac.id)

### **ABSTRACT.**

*The problem of employment is a dilemma that has a high complexity, but it demands to be addressed immediately, because if it is not addressed it will increase the number of unemployed, while the future trend of growth in employment opportunities is relatively small, this will lead to a larger gap between job seekers and opportunities. available, will then have implications in various aspects of people's lives such as decreasing purchasing power, increasing the number of poor people. The consequences will continue in the ability of education, health, people's welfare. This study aims to find out the efforts or policies of the Medan City Manpower Service to provide employment placement services to 2 parties, namely job seekers and companies providing job opportunities, not only that the role of the Medan City Manpower Office can mediate disputes between workers and companies due to concurrency of work energy experiencing Termination of Employment (PHK) and prizes. Rights and employment guarantees. This research was conducted through interview guidelines with narrative research, the author directly observed the field. The availability of skilled workforce and education as one of the formality conditions for company field providers, of course, the Medan City Manpower Office must be able to prepare skills training for job candidates. Provision of information technology where job market services using an online system are not yet available so that the process of registering job seekers, making yellow cards, registering job vacancies, and presenting job market issues still uses a manual system.*

**Keywords:** Medan DISNAKER, the unemployed

### **Pendahuluan**

Pada era reformasi serta globalisasi dewasa ini keliru satu tantangan besar yang dihadapi Pemerintah khususnya pemda ialah bagaimana menciptakan suasana yg aman bagi rakyat dalam memenuhi segala kebutuhan. Tugas pokok pemda ialah bagaimana mensejahterakan masyarakatnya melalui kemudahan akses bagi para pencari kerja dan kesiapan pemerintah dalam menyediakan pelayanan penempatan tenaga kerja yang memberikan kemudahan bagi pencari kerja serta pemberi kerja (pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja) agar bertemu sehingga tercapai suatu hubungan kerja atau penempatan.

Pekerjaan adalah kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Dasar 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap rakyat negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. merupakan, setiap energi kerja memiliki hak serta kesempatan yg sama buat menentukan, menerima pekerjaan serta memperoleh penghasilan yg layak. Atas dasar tersebut, pemerintah perlu memberi perhatian serta kebijakan pada menangani duduk perkara ketenagakerjaan juga dalam penyediaan lapangan kerja guna mewujudkan pemerataan kesempatan kerja diwilayah.

Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran serta kesejahteraan. Pemerintah Daerah melalui Dinas tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Medan diharapkan bisa menangani secara berfokus dengan memberikan pelayanan yang tepat sesuai dengan misi organisasinya yakni pelayanan ketenagakerjaan yang memuaskan bagi energi kerja, pengusaha, dan masyarakat. Salah satu bidang pelayanan ketenagakerjaan yg menjadi tugas pokok Disnaker, Pelayanan ini dimaksudkan buat memfasilitasi pencari kerja pada memperoleh pekerjaan yang sempurna sinkron dengan keahlian dan keterampilannya dan pengguna tenaga kerja buat menerima energi kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang dibutuhkan menjadi upaya buat mewujudkan kesempatan yg sama bagi tenaga kerja buat memperoleh

pekerjaan serta penghasilan yg layak, menggunakan memperhatikan harkat, prestise, hak asasi insan dan proteksi hukum, dan pemerataan kesempatan kerja.

Konflik ketenagakerjaan pada ketika ini menjadi salah satu prioritas pembangunan di Kota Medan, mengingat jumlah pengangguran pada Kota Medan masih relatif tinggi serta mendesak buat segera diatasi. Selain itu permasalahan ketenagakerjaan ialah keliru satu kebijakan politik Bupati terpilih yang mencanangkan perluasan kesempatan kerja. buat mencapai hal tersebut maka perlu dilakukan upaya perencanaan energi kerja pada tingkat Kota medan yaitu suatu planning yang memuat pendayagunaan energi kerja secara optimum, efisien dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi/sosial yg bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja, menaikkan produktivitas kerja dan menaikkan kesejahteraan pekerja. buat mencapai hal tadi perlu dinalisis pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang sesuai menggunakan situasi dan syarat Kota Medan.

### **Metode Peneletian**

Jenis Penelitian ini adalah Deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Moleong (1988:29) menjelaskan “kerangka berpikir kualitatif yaitu berusaha menemukan teori yang semuanya dari dari data.” menggunakan penelitian bersifat deskriptif ini penulis eksklusif melakukan observasi di lapangan dan wawancara sinkron menggunakan pertarungan di penelitian, yaitu Pelayanan permasalahan serta Penempatan tenaga Kerja pada Dinas tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas tenaga Kerja Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai / yang pernah mengikuti BLK (Balai Latihan Kerja) Disnaker Kota Medan, Pencari Kerja, serta Perusahaan Penyedia Lapangan Kerja. Analisa data pada penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Asal akibat penelitian di lapangan dapat dipandang dari aspek asal daya pelayanan, kultur organisasi dan system pelayanan berasal manajemen pelayanan tersebut. Adapun pembahasan yang dapat peneliti paparkan adalah sebagaiberikut: Faktor pelayanan itu memang penting guna pelayanan yang didapatkan rakyat. Hal ini sepertinya memang sudah disadari pemerintah sebagai akibatnya dalam pemberian pelayanan yang diberikan perlu adanya peningkatan pekerja yang berkualitas selalu perlu ditekankan, akan tetapi ternyata sdm mereka juga memerlukan suatu proses dan ketika untuk mendapatkan atau memberikan suatu pelayanan yang lebih baik.

Pengangguran artinya duduk perkara yang selalu ada di setiap daerah dikarenakan kurangnya lowongan pekerjaan di setiap tahunnya, angkatan kerja terus meningkat setiap tahunnya. rakyat yg baru lulus sekolah serta belum memiliki keterampilan akan kesulitan pada mencari pekerjaan. Selain itu, pengangguran juga disebabkan oleh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). menunggu panggilan kerja, masyarakat mantan TKI maupun seorang pelajar/mahasiswa yang baru saja lulus dan belum mempunyai pekerjaan. Pengangguran disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kurangnya keterampilan atau keahlian.

### **Upaya Disnaker Kota Medan Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kota Medan**

pada susunan organisasi Disnaker Kota Medan bidang yang bertugas melayani orang yang sedang mencari pekerjaan atau pengangguran yaitu Bidang Penempatan energi Kerja dan perluasan Kerja (Penta). bidang ini di jadikan sebagai awal atau pintu masuk berasal kegiatan pada mengatasi pengangguran pada Disnaker Kota Medan. Untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang baik di kota Medan diperlukan Renstra/rencana strategis dari Disnaker dalam mengurangi angka pengangguran dengan membukanya BLK (balai latihan kerja) untuk masyarakat secara terbuka guna mengasah keahlian dalam pekerjaan agar memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan.

### **Orientasi Kualitas Pelayanan**

UPTD BLK Disnaker Kota Medan dalam menjalankan tugas nya yaitu mempertinggi keterampilan warga Kota Medan, agar warga memahami akan acara ini UPTD BLK Disnaker Kota Medan melakukan banyak sekali upaya pada penyebarluasan isu dan perekrutan peserta pelatihan, karena poly warga yg tidak mengetahui acara pembinaan ini, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan menyebarluaskan isu

melalui banyak sekali media, hal ini dilakukan sebab masih kurangnya berita wacana Balai Latihan Kerja pada warga, sebab sesuai pengamatan dan penelitian penulis masih banyak masyarakat yang tidak memahami akan adanya program ini dan peserta yg mendaftarpun sebagian besar memperoleh berita asal orang-orang kurang lebih mereka bukan dari media berita.

Sesudah mendaftarkan diri buat mengikuti training, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan menerapkan seleksi peserta pembinaan agar program ini bisa berjalan baik. pada seleksi calon peserta, tidak semua peserta yang mendaftar dapat diterima di UPTD BLK Disnaker Kota Medan buat menerima training. Para pendaftar harus melalui proses seleksi yg bertujuan supaya program ini benarbenar tepat sasaran serta dapat berdampak baik guna mengatasi pengangguran pada Kota Medan. aplikasi training dilakukan selama 40 hari rendezvous serta dilakukan di UPTD BLK Disnaker Kota Medan, aplikasi ini tidak terlepas dari pihak-pihak swasta yg turut membantu pada hal pelaksanaannya yaitu berupa pengadaan instruktur dalam aneka macam jenis training, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan bekerja sama menggunakan pihak LPK swasta yg sudah dipercaya kemampuannya yang dibuktikan dengan sertifikat training instruktur serta pula legalitas lembaganya, kerjasama ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan instruktur yg memang belum poly dimiliki UPTD BLK Dinaker Kota Medan. sampai saat ini UPTD BLK Disnaker Kota Medan hanya mempunyai satu instruktur tetap dan tentunya sangat membutuhkan bantuan pada menjalankan pelatihan, hal ini pula dikarenakan jenis training yg disediakan terdiri asal beberapa jenis training maka yang mengajar haruslah adalah pelatih yg ahli pada bidang nya.

Materi pembinaan yang diberikan berupa pengetahuan pada banyak sekali hal yang sebagian besar melakukan praktek pribadi, hal ini agar para peserta training dapat terbiasa bekerja dan cepat menyerap materi pelatihan, UPTD BLK Disnaker Kota Medan tidak hanya menyampaikan training praktek saja namun lebih berasal itu para peserta pula diajarkan perihal menejerial sehingga kedepannya mereka dapat mengelola usaha sendiri, pada proses training ini instruktur diharuskan peka dengan kemampuan para peserta training karena setiap peserta memiliki talenta dan cara yang tidak selaras dalam menerima materi, pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan sudah memutuskan supaya setiap perkembangan yang terjadi pada saat proses training harus dilaporkan secara terencana pada ketua UPTD BLK Disnaker Kota Medan, hal ini bermanfaat pada penentuan teknik instruktur dalam memberikan materi karena pada training eksklusif banyak ada bunda-mak yang usia lanjut sehingga daya serap terhadap materi pula sangat sulit maka dari itu para instruktur wajib memiliki cara tersendiri buat melakukan pendekatan secara personal supaya materi bisa diterima dengan baik, poly metode yang dilakukan para pelatih sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan setelah semua aktivitas selesai dilakukan pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan permanen menjalin komunikasi yg baik menggunakan para peserta pembinaan, hal ini agar para peserta dapat bertanya ataupun konsultasi terkait materi yang sudah diberikan juga buat menjalin rekanan kedepannya.

### **Efektivitas UPTD BLK Disnaker Sumatera Utara**

Menjadi Unit Pelaksana Tugas daerah Balai Latihan Kerja ternyata masih menandakan kinerja yg belum efektif, karena masih terdapat beberapa indikator yang belum terpenuhi. bisa diukur melalui variabel-variabel yang saling mempengaruhi efektivitas suatu organisasi tadi. Variabel-variabel tersebut dijelaskan menjadi berikut :

#### **Adaptasi**

pada kriteria adaptasi dipersoalkan kemampuan suatu organisasi buat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan sudah melakukan berbagai upaya untuk bisa memberikan training yang sesuai menggunakan kriteria pekerjaan yang tersedia pada Kota Medan, aneka macam upaya tersebut yaitu dengan melakukan analisis kebutuhan berbagai perusahaan serta pengamatan kondisi sosial rakyat, kegiatan ini dilakukan menjadi bentuk penilaian bagi UPTD BLK Disnaker Kota Medan guna menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja pada Kota Medan. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan bekerja sama menggunakan pihak asal Dinas Ketenagakerjaan serta jual perusahaan swasta pada hal gosip tentang standar keahlian yang diperlukan aneka macam perusahaan sebagai akibatnya pembinaan yang diberikan bisa menyesuaikan dengan kondisi yg ada.

namun kabar nya pelatihan yang diberikan belum relatif buat bekerja pada perusahaan ataupun membuka usaha sendiri. Pihak UPTD BLK Disnaker Kota Medan sadar akan era modernisasi yang terus berkembang sebagai akibatnya pembinaan yg diberikan pula menyesuaikan menggunakan keadaan ketika ini, namun asal yang akan terjadi penelitian ini didapati bahwa sebagian besar materi yang diberikan hanya merupakan materi dasar yg sebenarnya kurang memenuhi standar perusahaan, hal ini tentunya sebagai konflik bagi lulusan Balai Latihan Kerja karena mereka yg sudah mengikuti pelatihan selama beberapa saat tetapi keahlian yg mereka bisa belum relatif buat mereka menerima pekerjaan.

### **Integrasi**

kemampuan suatu organisasi buat mengadakan sosialisasi, pengembangan komunikasi menggunakan aneka macam macam organisasi lainnya. BLK Disnaker Kota Medan telah melakukan pengenalan acara kerja baik melalui Musrembang di setiap kecamatan serta acara sosialisasi lainnya, pada hal menjalin komunikasi yang baik pula sudah dilakukan pihak BLK Disnaker Kota Medan menggunakan banyak sekali pihak. Selain itu kerja sama juga dilakukan menggunakan beberapa lembaga pembinaan Kerja partikelir dalam hal sosialisasi pada masyarakat, pula dalam pengadaan pelatih dan hal ini yang sebagai permasalahan dimana BLK Disnaker Kota Medan hanya mempunyai satu pelatih tetap yang tentunya sangat tidak proposional mengingat banyak nya jenis program pembinaan yang terdapat. BLK Disnaker Kota Medan ini berbagai aspek salah satunya materi yang diberikan kebanyakan terus-menerus serta kurang berkembang. Taraf pengetahuan instruktur pada menghadapi peserta yang mempunyai daya serap materi yang berbedapun kurang baik sebab memang mereka tidak dilatih secara lebih mendalam mengenai hal tadi dan dampak selanjutnya tentu keluaran yang dihasilkan tidak akan maksimal.

### **Referensi**

- Laia Fanotona dan Laila Dermanjaya, PELAYANAN PEMBERANGKATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA UTARA , Jurnal governance opinion, volume 5 nomor 2, Tahun 2020
- Yulianti Rina, Dwianna Mia, Riny Handayani, KUALITAS KOMUNIKASI APARAT BIROKRASI DALAM PELAYANAN PUBLIK DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DI KOTA SERANG
- Adolf Kolly Donald, Sampe Stefanus, P. Lengkong Johny, KINERJA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA, Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN (p) 1907– 4298, ISSN (e) 2685-063X, Sinta 5, Volume 17 Nomor 2 MDK Juli 2021 : 611 – 622
- Ambar Rinah, PELAYANAN PERMASALAHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KABUPATEN BINTAN, JISIPOL (JURNAL STISIPOL) RAJA HAJI TANJUNGPINANG VOL. 1 NO. 1 AGUSTUS 2019 (96-109)
- Asshiddiq.S M.Fajar, ANALISIS EFEKTIVITAS UPTD BALAI LATIHAN KERJA (BLK) DISNAKER KOTA SEMARANG DALAM MENINGKATKAN KETERAMPILAN MASYARKAT KOTA SEMARANG
- Siahaan Syalimono, Bahri Syaiful, PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30

Simbolon Daniel Rimbang, SKRIPSI PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA, 2020

Sulandari Susi, Alfi Candra Adhif Muhammad, EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM UPTD BALAI LATIHAN KERJA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN SOSIAL KABUPATEN BLORA

Subianto Alim Bachri, Daraba Dahyar, KINERJA DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA DI KOTAMAKASSAR, Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2018, Hal 7- 18p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306