

# Systems Analisis Of National Employment From The Technological Aspect And Working Mechanisms

Aris Martono<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknik,  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta.  
Jalan Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta 12130. Indonesia.  
Telp: +62-21-7256659, Fax: +62-21-7256659, Hp.+622170436917

<sup>1</sup>Jurusan Teknik Informatika STMIK Raharja  
Jl. Jend. Sudirman No.40 Cikokol – Tangerang Telp.5529692  
E-mail : [arismartono@yahoo.com](mailto:arismartono@yahoo.com)

## Abstract

*National employment systems currently lack the optimal data from the input data nakertrans service districts / cities have been cut off due to structural relations official with the center after implementation of regional autonomy laws since 1999. Besides the force personnel in each unit district / city level of skill and expertise less understood areas of employment for personnel and units of work is a fusion of the department of labor office, the office of the department of resettlement, social services and education services.*

*The stakeholders involved on the mechanisms of national employment systems also vary depending upon the region. Region I, job seekers and users of workforce capable of using the internet as a means to earn a yellow card for the job seekers and Obligation Report sent to the offices nakertrans Jobs district / city for the users of labor. Region II, as the internet inaccessible areas but the population is able to use scanners. Job data sent by fax to the offices nakertrans district / city. Job seekers can register directly to the tribal district offices to get a yellow card. Region III explained that this region does not reach the Internet and its inhabitants are not able to use the scanner then the mechanism of the Employment system as region II.*

*Building a new organizational structure in the national employment system so that new bodies are performing their duties and functions it could achieve the expected goals. Build a network of internet and intranet technology to record the new job seekers and sends vacancies available quickly and easily.*

## Abstrak

*Sistem penempatan tenaga kerja nasional saat ini kurang mendapatkan data yang optimal dari data masukan dinas nakertrans kabupaten/kota dikarenakan telah terputusnya hubungan struktural kedinasan dengan pusat setelah pemberlakuan undang-undang otonomi daerah sejak tahun 1999. Selain itu para tenaga personil di setiap satuan kerja dinas kabupaten/kota tingkat ketrampilan dan keahlianpun kurang begitu memahami bidang ketenagakerjaan karena personil dan satuan kerjanya merupakan peleburan dari kantor departemen tenaga kerja, kantor departemen transmigrasi, dinas sosial dan dinas pendidikan.*

*Para stakeholder yang terlibat terhadap mekanisme sistem penempatan tenaga kerja nasional ini juga bervariasi tergantung wilayahnya. Wilayah I, pencari kerja dan pengguna tenaga kerja mampu menggunakan internet sebagai sarana untuk mendapatkan kartu kuning bagi pencari kerja dan mengirimkan Wajib Laporan Lowongan kepada dinas nakertrans kabupaten/kota bagi pengguna tenaga kerja. Wilayah II, sebagai wilayah yang tidak terjangkau internet namun penduduknya mampu menggunakan scanner. Data lowongan kerja dikirim melalui fax*

*ke dinas nakertrans kabupaten/kota. Pencari kerja dapat mendaftarkan langsung ke suku dinas kecamatan untuk mendapatkan kartu kuning. Wilayah III menjelaskan bahwa wilayah ini tidak terjangkau internet dan penduduknya tidak mampu menggunakan scanner maka mekanisme sistem penempatan tenaga kerja sama seperti wilayah II.*

*Membangun struktur organisasi baru dalam sistem penempatan tenaga kerja nasional sehingga badan-badan baru yang menjalankan tugas dan fungsinya ini bisa mencapai sasaran yang diharapkan.*

*Membangun teknologi jaringan internet dan intranet untuk mencatat pencari kerja baru dan mengirimkan lowongan kerja yang tersedia dengan cepat dan mudah.*

**Kata Kunci:** sistem penempatan, tenaga-kerja, stake-holder, internet, intranet

## 1 PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk usia kerja di Indonesia dari triwulan ke tiga 2002 sampai dengan pertengahan triwulan pertama 2005 secara absolut relatif cukup tinggi, meskipun pertumbuhan penduduknya mengalami penurunan. Pada triwulan ketiga 2002 pertumbuhan penduduk usia kerja di perkotaan dan pedesaan mencapai 148.730.000 orang. Setahun kemudian pada triwulan ke tiga 2003 pertumbuhan penduduk usia kerja tersebut naik menjadi 1,80 persen yaitu 151.406.300 orang. Pada triwulan yang sama 2004, kenaikannya dibanding tahun sebelumnya mencapai 1,66 persen sekitar 153.923.700 orang. Hampir setahun kemudian pada pertengahan triwulan pertama 2005 penduduk usia kerja tersebut mencapai 155.549.700 orang naik menjadi 1,06 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Jadi penduduk usia kerja di negeri ini sejak triwulan ke tiga 2002 sampai dengan pertengahan triwulan pertama 2005 kenaikannya mencapai 4,52 persen ("Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2005", BPS, 2005).

Pertumbuhan penduduk usia kerja tersebut harus diiringi dengan peningkatan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal. Dari penduduk usia kerja sejumlah 155.549.700 orang pada pertengahan triwulan pertama 2005 tersebut terdapat angkatan kerja sejumlah 105.802.400 orang dan bukan angkatan kerja sekitar 49.748.300 orang. Angkatan kerja yang bertempat tinggal di perkotaan dan pedesaan tersebut terdiri dari penduduk yang berstatus bekerja sebanyak 94.948.100 orang (89,74 persen), sebanyak 10.854.300 orang (10,26 persen) merupakan pengangguran. Sedangkan penduduk usia kerja yang bukan angkatan kerja tersebut mencakup penduduk usia kerja yang

berstatus siswa/mahasiswa sebanyak 12.919.400 orang (25,97 persen), mengurus rumah tangga sebesar 29.245.100 orang (58,88 persen) dan lain-lain 7.582.800 orang (15,15 persen). Angkatan kerja menurut International Labor Organization (ILO) adalah penduduk usia kerja yang berumur 15 tahun ke atas ("Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2005", BPS, 2005).

Dengan besarnya jumlah pengangguran tersebut maka perlu mendapatkan perhatian khusus dengan menyediakan informasi yang mendukung dan menyalurkan/menempatkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan. Disamping meningkatnya jumlah tersebut dan kurangnya perhatian terhadap mereka berisiko tumbuhnya tindak kejahatan di lingkungan masyarakat, ketidakstabilan pertumbuhan ekonomi maupun politik serta semakin meningkat masyarakat lebih tidak percaya lagi terhadap pemerintah.

Informasi yang mendukung mereka merupakan informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja mengenai pencari kerja yang berkualitas dan jumlah yang tersedia, lowongan kerja yang tersedia serta pencari kerja yang terserap. Sementara perkembangan penyediaan dan penempatan tenaga kerja tergantung dari penawaran dan permintaan, hal ini berarti bahwa semakin meningkat permintaan tenaga kerja dari pihak yang berkepentingan maka semakin besar pula penawaran yang tersedia. Namun, terserap atau tidaknya para tenaga kerja yang menganggur tersebut tergantung dari tingkat pendidikan dan kualitas ketrampilan.

Bursa kerja merupakan wadah untuk menyampaikan informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja baik yang dikelola oleh swasta maupun pemerintah. Sementara ini bursa kerja yang dikelola pemerintah pusat maupun

daerah hanya menyajikan informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja mengenai pencari kerja dan lowongan kerja yang tersedia. Namun pelayanan yang diberikan bursa kerja tersebut dilakukan secara manual kecuali pemerintah pusat dilakukan secara on-line/melalui internet. Bursa kerja yang dikelola swasta lebih banyak dilakukan secara manual meskipun beberapa tahun terakhir ada bursa kerja dilakukan secara on-line/melalui internet. Permasalahan yang muncul adalah informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja tersebut masih belum terintegrasi dan terkoordinasi dengan baik sehingga informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja yang disajikan selalu tertinggal dibandingkan dengan perkembangan permintaan pihak yang berkepentingan (*stake holder*). Sebaiknya informasi yang disajikan tersebut selalu diperbarui/*up-to-date* dan ditingkatkan sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran dan permintaan tenaga kerja yang terus berkembang.

Informasi mengenai tenaga kerja yang tersedia dan terserap, yang didapat dari bursa kerja sangat bermanfaat bagi pemerintah khususnya pusat karena berkaitan dengan penyusunan kebijakan dan perencanaan tenaga kerja. Pemerintah juga berkepentingan untuk menyusun rencana strategi dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan baik secara mikro maupun makro (Simanjutak, 2003). Pembangunan tenaga kerja secara makro dimaksudkan untuk menjamin pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial serta membuka kesempatan kerja produktif seluas-luasnya baik secara nasional maupun di daerah. Sedangkan perencanaan pembangunan tenaga kerja secara mikro dimaksudkan untuk meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan, atau unit yang bersangkutan.

Menurut Simanjutak (2003) bahwa informasi yang dibutuhkan untuk menyusun perencanaan tenaga kerja tersebut meliputi: penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja serta jaminan sosial tenaga kerja. Informasi tersebut dapat diperoleh dari sisi penawaran dan permintaan. Sisi penawaran

mengenai informasi tentang jumlah dan kualitas tenaga kerja, jenis kelamin, serta latar belakang pendidikan yang dapat diperoleh dari Balai Latihan Kerja, lembaga pendidikan, dan lembaga pelatihan. Sedangkan dari sisi permintaan, informasi dapat diperoleh dari perusahaan, instansi terkait baik pemerintah maupun swasta meliputi: kebutuhan jumlah tenaga kerja, kebutuhan latihan, upah, keselamatan kerja, kualifikasi tenaga kerja, jenis dan bentuk pekerjaan.

Penyerapan tenaga kerja di Indonesia tidak optimal dikarenakan informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja baik yang didapat dari sisi penawaran dan permintaan tersebut tidak lengkap. Banyak tenaga kerja yang mengikuti pelatihan di Lembaga Bursa Kerja tidak terserap secara optimal meskipun para tenaga kerja tersebut terdidik dan terampil (sisi penawaran). Pada sisi permintaan, perusahaan juga kesulitan dalam mencari tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pengelola bursa kerja juga belum optimal untuk menyediakan informasi dan menjembatani permasalahan ketidaksesuaian antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Terlebih lagi adanya Undang Undang Otonomi Daerah yang memberikan kewenangan pemerintah daerah (Pemkab/Pemkot) untuk mengatur wilayahnya sendiri khususnya masalah penyediaan dan penempatan tenaga-kerja. Hal ini menyebabkan sulitnya pemerintah pusat mengkoordinasi dan mengintegrasikan informasi penyediaan dan penempatan tenaga kerja sehubungan dengan terputusnya fungsi struktural di daerah khususnya Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dengan terputusnya struktur organisasi di daerah dengan pemerintah pusat akan berakibat melemahnya peran dan fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah, termasuk tugas pelaksanaan sistem penyediaan dan penempatan tenaga kerja. Dinas tenaga kerja daerah ini lebih mengutamakan kepentingan pemerintah kabupaten/pemerintah kota sendiri dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Padahal sistem penyediaan dan penempatan tenaga kerja ini membutuhkan data dukungan dari dinas tenaga kerja daerah yang akan direkap secara nasional. Oleh karena itu penelitian ini membahas tentang analisis sistem penempatan tenaga kerja nasional dari aspek teknologi dan mekanisme kerja.

## 2 PEMBAHASAN

Dalam makroekonomi angka pengangguran terjadi bila pendapatan nasional berada pada titik potensial--menurun. Untuk mengukur penganggur adalah menggunakan tingkat/angka dimana dinyatakan dalam prosentase dari total angkatan kerja. Angka pengangguran merupakan selisih antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja yang dinyatakan dalam prosentase. Angka pengangguran di Indonesia memang berfluktuasi dari tahun ke tahun karena perubahan pada angkatan kerja tidak diimbangi oleh perubahan pada kesempatan kerja selisih antara semua jumlah pekerjaan yang hilang dengan semua pekerjaan yang tercipta.

Permintaan pasar tenaga kerja tergantung persediaan/penawaran tenaga kerja yang ada. Persediaan tenaga kerja di pasar relatif lebih banyak dibandingkan dengan permintaan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah para pencari kerja yang sudah memenuhi persyaratan usia kerja 15 tahun keatas dan masih produktif dan memiliki keahlian/ketrampilan tertentu. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Surplus tenaga kerja diindikasikan dengan banyaknya pengangguran di suatu daerah. Permintaan tenaga kerja adalah tergantung lowongan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Semakin menggairahkan kegiatan ekonomi nasional, semakin meningkat lowongan kerja yang ada sehingga bila tenaga kerja banyak yang terserap maka daya beli masyarakat semakin meningkat dengan demikian pertumbuhan ekonomipun meningkat.

Sebagai upaya untuk melaksanakan pembangunan tenaga kerja, maka harus dipenuhi tujuan pembangunan tenaga kerja tersebut mencakup: (a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga-kerja secara optimal; (b) mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah; (c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan (d) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan terpadu untuk

dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini tenaga kerja tersebut dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional dengan menjunjung nilai-nilai kemanusiaan.

Pemerataan kesempatan kerja ini harus diupayakan ke seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama bagi para tenaga kerja tersebut sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya.

Untuk mewujudkan penempatan tenaga kerja yang terbuka, bebas, obyektif serta adil tanpa diskriminasi maka proses penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat harus sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi serta perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dapat dilakukan oleh pemberi kerja dengan cara: merekrut langsung atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Adapun dengan melalui pelaksana penempatan tenaga kerja harus melalui pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur antara lain: (a) pencari kerja; (b) lowongan kerja (c) informasi pasar kerja; (d) mekanisme antar kerja; dan (e) kelembagaan penempatan tenaga kerja. Informasi pasar kerja ini menjelaskan tentang kebutuhan permintaan dan persediaan tenaga kerja yang ada serta informasi lain yang berhubungan dengan masalah pasar kerja. Sistem penempatan tenaga kerja bersifat terpadu/nasional ini harus mampu merekap beragam informasi yang diperoleh dari pemerintah daerah kabupaten/kota yang bertanggungjawab terhadap keberadaan data ketenagakerjaan di wilayahnya.

Pelaksana penempatan tenaga kerja tersebut meliputi : instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum.

## 3 PENGERTIAN ANALISIS SISTEM

“Penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponen-komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat

diusulkan perbaikan-perbaikannya merupakan definisi dari analisis sistem (Jogiyanto.HM, 2001)”. Tahap analisis sistem ini dilakukan setelah tahap perencanaan sistem dan sebelum tahap perancangan sistem dalam metodologi—sekumpulan metode-metode yang digunakan untuk kajian suatu subyek tertentu (Procter, 1978) siklus hidup pengembangan sistem. Tahap analisis sistem ini merupakan tahap yang sangat kritis dan penting. Kesalahan pada tahap ini akan menyebabkan kesalahan pada tahap berikutnya. Oleh karena itu selama pelaksanaan tahap analisis sistem ini tenaga ahli analisis sistem harus bekerja secara profesional—ahli dalam bidangnya--untuk (a) mengidentifikasi masalah; (b) memahami kerja sistem yang ada; (c) menganalisis sistem; dan (d) membuat laporan analisis.

Untuk menganalisis suatu sistem harus mampu memahami karakteristik dari sistem. Sistem memiliki karakteristik antara-lain : (a) memiliki tujuan sistem; (b) memiliki batasan sistem; (c) memiliki komponen sistem; (d) memiliki *interface*—yang menghubungkan antar komponen sistem; (e) memiliki lingkungan sistem; (f) memiliki input; (g) memiliki proses; dan (h) memiliki output. Proses analisis sistem adalah untuk mengetahui sejauhmana sistem tersebut mencapai sasaran, mencari kelemahan-kelemahan sistem yang ada, dan memberikan usulan-usulan perbaikan sistem.

Penelitian sistem yang telah ada dengan tujuan untuk merancang sistem yang baru/ diperbarui merupakan arti dari analisis sistem (McLeod, 1995). Tahap ini dilakukan setelah tahap perencanaan sistem selesai dan mekanisme pengendalian telah berjalan. Tahap analisis sistem ini meliputi : (a) mengumumkan penelitian sistem yang telah disetujui pelaksanaannya oleh para eksekutif; (b) mengorganisasikan tim proyek; (c) mendefinisikan kebutuhan informasi melalui wawancara perorangan, pengamatan, pencarian catatan dan survei; (d) mendefinisikan kriteria kinerja sistem; (e) menyiapkan usulan rancangan sistem; dan (f) menyetujui/menolak rancangan proyek sistem (McLeod, 1995).

Untuk melakukan perencanaan sistem diperlukan beberapa tahapan antara-lain :

- (a) menyadari adanya masalah yang timbul di suatu organisasi;
- (b) mendefinisikan masalah tersebut;
- (c) menentukan tujuan sistem untuk

- memuaskan penggunaanya;
- (d) mengidentifikasi kendala-kendala sistem baru pada tahap perancangan sistem dan pelaksanaan kegiatan proyek;
- (e) menyusun studi kelayakan mencakup: (1) kelayakan teknis; (2) kelayakan ekonomis dan non-ekonomis; (3) kelayakan hukum dan etika; (4) kelayakan operasional; dan (5) kelayakan jadwal selama penerapan sistem;
- (f) mempersiapkan usulan penelitian sistem sebagai dasar untuk menyusun rancangan sistem baru;
- (g) menyetujui / menolak penelitian proyek;
- (h) bila penelitian proyek disetujui maka dilakukan pengendalian pelaksanaan proyek.

Memahami seluruh informasi yang terdapat pada suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui masalah apa yang sedang terjadi dan tindakan apa yang harus segera dilaksanakan untuk memecahkan masalah merupakan kegiatan yang sangat penting dalam proses analisis. Kasus harus dijelaskan sehingga hal ini dapat mengetahui permasalahan yang terjadi. Kemudian metode yang sesuai digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada secara tepat dan efektif dengan cara memahami secara keseluruhan informasi yang ada yakni memahami secara detail semua informasi, dan melakukan analisis secara numerik.

Menurut Alfred, 1978 bahwa diperlukan memahami hubungan sebab-akibat dari semua informasi yang tersedia sebelum melakukan analisis yang lebih mendalam. Berikut ini adalah beberapa petunjuk untuk memahami masalah yang ada, antara-lain : (a) mengetahui tujuan analisis; (b) deskripsi mengenai bisnis yang ada; (c) deskripsi mengenai organisasinya; (d) evaluasi secara keseluruhan; (e) alternatif kunci untuk menjawab segala permasalahan yang ada; dan (f) memilih alternatif kunci yang terbaik. Dengan melaksanakan petunjuk tersebut dapat memahami organisasi yang akan dianalisis secara menyeluruh, termasuk kondisi lingkungan eksternal serta kekuatan dan kelemahan organisasi tersebut.

Kegiatan menghimpun semua tugas yang terkumpul untuk rekayasa sistem komputer merupakan proses analisis sistem. Proses ini juga untuk kegiatan menyelesaikan masalah

yang membutuhkan komunikasi aktif antara pengguna—pelanggan--dengan pengembang sistem. Karena analisis sistem sebagai solusi masalah maka hal ini harus dipahami secara baik dengan mempertimbangkan topik yang digunakan untuk penyelesaiannya. Sasaran analisis sistem ini meliputi : (a) mengidentifikasi kebutuhan pelanggan/pengguna; (b) mengevaluasi kelayakan konsep sistem; (c) kinerja secara ekonomis dan analisis teknis; (d) mengalokasikan fungsi *hardware*, *software*, sumber daya manusia, dan elemen sistem lain; (e) menentukan biaya dan jadwal pelaksanaan pekerjaan; dan (f) menyusun definisi sistem (Pressman, 1987).

#### 4 METODOLOGI PENELITIAN

“A methodology is the body of techniques or procedures that are employed to ensure that necessary steps are taken and are performed correctly”, McLeod says, 1990.

(Terjemahan bebas : metodologi adalah sekumpulan teknik/prosedur yang digunakan/diterapkan untuk menjamin bahwa langkah-langkah penting yang diambil, dilakukan dengan benar).

Metodologi untuk melakukan penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai-berikut :

- a. persiapan dan survei awal
- b. mengidentifikasi masalah (penyebab masalah, titik keputusan, dan personil kunci)
- c. memahami kinerja sistem yang ada :
- d. menentukan jenis penelitian;
  - merencanakan jadwal penelitian (wawancara, observasi, pengambilan

- sampel);
- membuat penugasan penelitian;
- membuat agenda wawancara;
- mengumpulkan hasil penelitian;
- e. menganalisis hasil penelitian (kelemahan sistem, distribusi pekerjaan, pengukuran pekerjaan, keandalan sistem, dokumen, laporan, dan teknologi serta kebutuhan informasi)
- f. merumuskan kebutuhan sistem;
- g. merekomendasikan kebutuhan sistem.

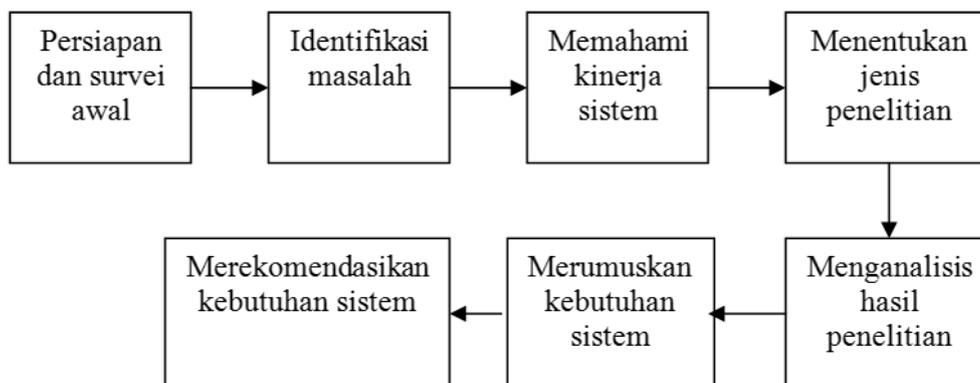
Diagram metodologi penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.

#### 1. Persiapan dan Survei Awal

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti harus mempersiapkan diri untuk mengumpulkan data awal baik dari obyek sampel, observasi lapangan maupun studi pustaka untuk mengetahui masalah secara umum yang akan diangkat dalam judul penelitian ini. Masalah tersebut sangat penting bagi peneliti karena untuk memenuhi kebutuhan pembangunan nasional khususnya bidang ketenagakerjaan. Masalah bidang ketenagakerjaan tidak pernah akan habis karena menyangkut pemenuhan kebutuhan hidup seseorang khususnya masyarakat yang menggerakkan perekonomian nasional.

#### 2. Identifikasi Masalah

Untuk mengenal masalah yang lebih mendalam, masalah ini harus didefinisikan sebagai pertanyaan yang diinginkan untuk dipecahkan. Masalah ini yang menyebabkan sasaran sistem penempatan tenaga kerja nasional tidak mencapai optimal. Maka langkah-langkah



**Gambar 1** Metodologi Penelitian Analisis Sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional

yang dilakukan adalah : mengenal penyebab masalah; mengenal titik keputusan; dan mengenal personil-personil kunci yang terlibat.

### 3. Memahami Kinerja Sistem Saat ini

Untuk memahami kinerja sistem yang ada, langkah-langkah yang dilakukan adalah : (a) menentukan jenis penelitian ini; (b) menyusun rencana jadwal penelitian mencakup : wawancara, observasi lapangan, dan pengambilan sampel penelitian; (c) melaksanakan penelitian sesuai dengan rencana jadwal penelitian; dan (d) menyusun hasil pengumpulan data.

### 4. Menganalisis Hasil Penelitian

Dengan menganalisis masalah yang terjadi untuk dapat ditemukan jawaban apa penyebab masalah yang ada, dan dianalisis juga kelemahan sistem yang sedang berjalan (menilai sistem berdasarkan kriteria sistem yang baik).

### 5. Merumuskan Kebutuhan Sistem

Setelah diketahui kelemahan sistem yang ada sebagai penyebab tidak tercapainya sasaran sistem maka dirumuskan kebutuhan-kebutuhan sistem untuk menyelesaikan sistem penempatan tenaga kerja sehingga hasil informasi penempatannya mencapai sasaran—optimum.

### 6. Merekomendasikan Sistem

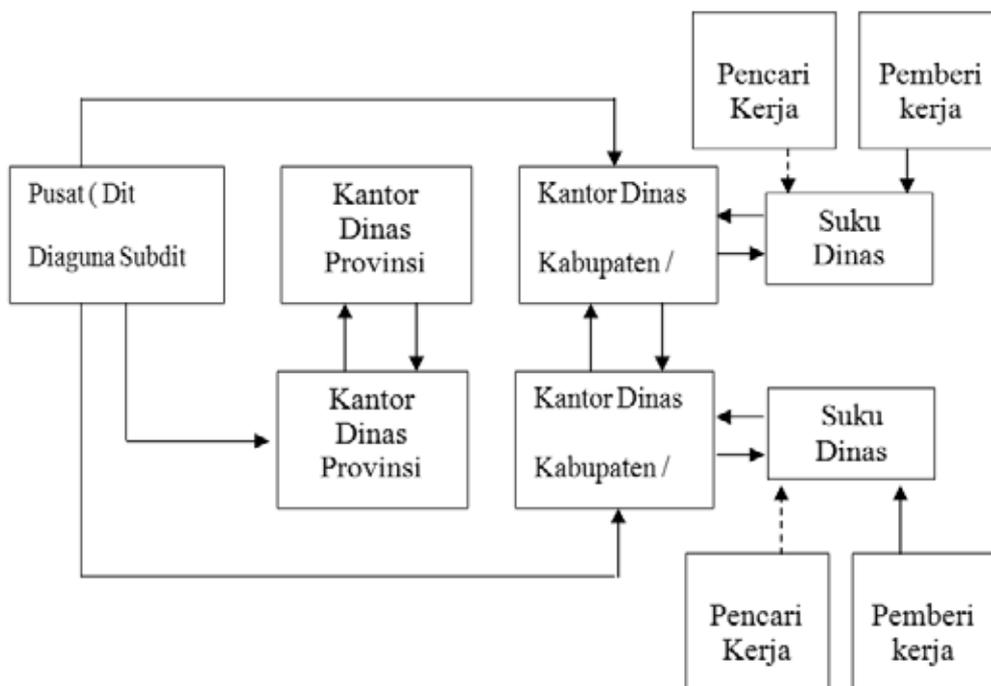
Setelah dirumuskan kebutuhan-kebutuhan usulan sistem ini maka direkomendasikan untuk ditindaklanjuti dengan menyusun rancangan umum sistem. Rancangan umum sistem nantinya sebagai usulan sistem yang disampaikan ke manajemen untuk diimplementasikan sehingga terwujudlah sistem penempatan tenaga kerja nasional yang dapat mengakomodasi data dari berbagai entitas—*stake holder*—yang terlibat.

## 5 MEKANISME KERJA DAN PELAPORAN SAAT INI

Menurut Direktorat Penyediaan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja Depnakertrans(2003) secara normatif sistem penempatan tenaga kerja nasional dapat digambarkan seperti gambar 2.

Pencari kerja mendaftarkan diri ke kantor dinas kabupaten/kota melalui suku dinas kecamatan yang terdekat untuk mendapatkan kartu kuning. Pemberi kerja/pengusaha melaporkan lowongan kerja yang tersedia ke kantor dinas kabupaten/kota melalui suku dinas kecamatan yang terdekat untuk didaftarkan.

Kantor dinas kabupaten/kota melakukan



Gambar 2 Mekanisme Normatif Sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional

kegiatan-kegiatan antara-lain: (a) membuat laporan Informasi Pasar Kerja (IPK) mingguan yang direkap dari suku dinas kecamatan di setiap wilayahnya (IPK-IIIa); (b) membuat laporan bulanan (IPK-III); (c) mengirimkan laporan IPK-IIIa dan IPK-III ke kantor dinas kabupaten/kota yang lain, tingkat provinsi dan tingkat pusat.

Kantor dinas provinsi melakukan kegiatan-kegiatan antara-lain: (a) membuat laporan mingguan yang direkap dari kantor dinas kabupaten/kota di setiap wilayahnya (IPK-IIIa) untuk tingkat provinsi; (b) membuat laporan bulanan (IPK-III) untuk tingkat provinsi; (c) mengirimkan laporan IPK-IIIa dan IPK-III ke kantor dinas provinsi yang lain, dan tingkat pusat.

Tingkat pusat (Depnakertrans) melakukan kegiatan-kegiatan antara-lain: (a) menyusun laporan mingguan (IPK-IIIa) untuk tingkat nasional; (b) menyusun laporan bulanan atau lembar pasar kerja (IPK-III) untuk tingkat nasional; (c) menyusun laporan analisis pasar kerja triwulanan; (d) mengirimkan laporan bulanan atau lembar pasar kerja dan analisis pasar kerja triwulanan ke beberapa instansi pemerintah, universitas, lembaga tinggi negara, dan dikirim ke seluruh kantor dinas kabupaten/kota dan kantor dinas provinsi sebagai bahan klarifikasi pasar kerja dan juga dikirim ke seluruh BLK (Balai Latihan Kerja) dan LLK (Lembaga Latihan Kerja) yang ada.

Pencari kerja mempunyai banyak pilihan untuk mencari informasi lowongan pekerjaan yaitu (a) mendaftarkan ke suku dinas kecamatan yang terdekat untuk mendapatkan kartu kuning jika persyaratan ini diperlukan; (b) dapat melamar langsung ke perusahaan yang menyediakan lowongan kerja karena pencari kerja dapat informasi dari tempat lain atau dari orang dalam; (c) melalui unit pelaksana teknis yang ada di dinas yaitu BLK dengan mengikuti pelatihannya; (d) melalui mitra dinas yaitu LPPS (Lembaga Penempatan dan Penyaluran Swasta) dan BKK (Bursa Kerja Khusus). Pencari kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu pencari kerja pertama kali; pencari kerja saat ini sedang bekerja; dan pencari kerja yang pernah bekerja. Setiap pencari kerja ini memiliki harapan dan karakteristik yang berbeda sehingga informasi yang dibutuhkanpun berbeda.

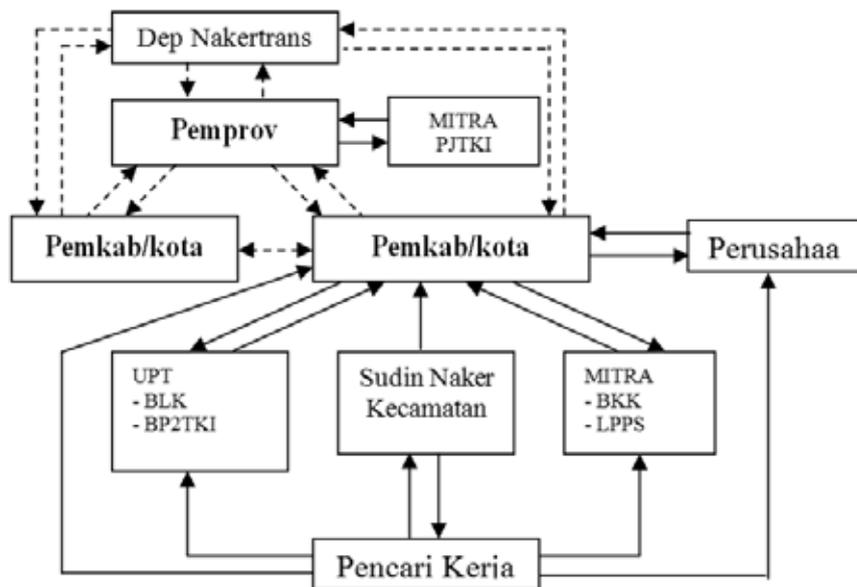
Sebagian pemberi kerja (perusahaan swasta/pemerintah) melaporkan lowongan kerja ke

dinas yang terdekat, tapi banyak juga perusahaan yang merekrut langsung ke pencari kerja baik melalui orang dalam atau kenalan. Perusahaan juga dapat merekrut pencari kerja melalui iklan di media masa (koran, majalah, buletin, TV, radio dll.) dan tidak melaporkan lowongan kerja dan jumlah yang direkrut ke dinas terdekat. Ada juga perusahaan merekrut tenaga kerja melalui perusahaan jasa rekrutmen dan biasanya yang direkrut adalah tingkat manajerial. Perusahaan jasa rekrutmen inipun kadang ada yang melaporkan ke dinas tenaga kerja terdekat.

Dinas kabupaten/kota membuat laporan rekapitulasi informasi pasar kerja—jumlah pencari kerja, jumlah lowongan kerja yang tersedia, dan tenaga kerja yang terserap—yang diperoleh dari setiap suku dinas kecamatan di wilayahnya. Dinas provinsi juga melakukan hal sama untuk tingkat provinsi kemudian dikirim ke pusat untuk disusun menjadi informasi penempatan tenaga kerja nasional. Dengan adanya UU otonomi daerah hubungan struktural kedinasan bidang ketenagakerjaan terputus sehingga pelaporan informasi penempatan tenaga kerja tidak mencapai optimal.

Secara normatif mitra dinas tenaga kerja harus berkoordinasi dengan dinas terdekat, tapi kenyataannya mitra dinas tersebut berjalan sendiri-sendiri dalam melakukan kegiatannya. Meskipun dalam pendiriannya mitra dinas ini harus memperoleh ijin dari dinas, mitra dinas ini seringkali tidak melaporkan kegiatan usahanya kepada dinas terdekat. Pembinaan dinas terhadap mitra dinas juga belum dilakukan secara optimal bahkan kadang tidak ada pembinaan sama sekali.

Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa mekanisme sistem penempatan tenaga kerja tidak optimal disebabkan antara-lain: (a) adanya kebijakan otonomi daerah yang membuat setiap dinas kabupaten/kota lebih mementingkan untuk menyusun pelaporan bidang ketenagakerjaan kepada pimpinan wilayahnya; (b) perubahan pengelola sistem penempatan tenaga kerja daerah relatif cepat sehingga tidak dikelola secara profesional yang membuat keterlambatan data untuk dikirim ke dinas provinsi maupun pusat; (c) pemberi kerja—perusahaan—enggan melaporkan lowongan kerja ke suku dinas tenaga kerja terdekat, mereka lebih suka merekrut langsung pencari kerja melalui media masa seperti koran, majalah, atau internet.



Gambar 3 Sistem Penempatan Tenaga Kerja Saat Ini

Sesuai dengan tujuan sistem penempatan tenaga kerja nasional khususnya informasi pasar kerja untuk memberikan pelayanan informasi pasar kerja yang cepat, tepat waktu dan relevan pada masyarakat pencari kerja dan pemberi kerja maka mekanisme sistem penempatan tenaga kerja dalam pemberian informasi kepada pencari kerja dan pemberi kerja lebih ditingkatkan sehingga terjadi kerjasama yang baik.

Dalam hal ini dinas kabupaten / kota berperan penting sebagai pintu pertama pemberian pelayanan kepada masyarakat mengenai informasi pasar kerja dan terserapnya tenaga kerja. Oleh karena itu dinas kabupaten/kota ini harus mampu menyebarkan informasi seluas-luasnya ke masyarakat dan menjalin kerjasama yang baik dengan pemberi kerja—perusahaan—di lingkungannya.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lokasi kabupaten/kota meliputi Balai Latihan Kerja/BLK, dan Badan Pengawasan dan Perlindungan TKI (BP2TKI).

## 6 PENGGUNAAN TEKNOLOGI SAAT INI

Penggunaan teknologi dalam sistem penempatan tenaga kerja khususnya sistem informasi pasar kerja adalah peranannya sangat penting. Setiap bidang pekerjaan membutuhkan

sarana teknologi untuk menyampaikan informasi yang memiliki karakteristik tersendiri. Kesalahan dalam memilih sarana teknologi penyampaian informasi ini berakibat pemilihan pencari kerja tidak tepat sasaran. Bidang pekerjaan *white collar* (pekerjaan keahlian) akan berbeda dengan bidang pekerjaan *blue collar* (pekerjaan kasar) dalam penggunaan teknologi penyampaian informasi. Untuk bidang pekerjaan pertama akan tepat sasaran bila menggunakan teknologi internet untuk penyampaian informasi. Sebaliknya dengan teknologi sederhana seperti melalui radio atau televisi, penyampaian informasi lebih tepat sasaran bagi pencari kerja bidang pekerjaan kasar.

Pada dasarnya teknologi dikelompokkan menjadi tiga yaitu teknologi konvensional; teknologi media off-line; dan teknologi media on-line (sistem IPK Depnakertrans, 2003). Penggunaan teknologi konvensional dalam sistem informasi pasar kerja untuk: (a) mencatat data pencari kerja; (b) mencatat dan mengumumkan lowongan kerja dari perusahaan; (c) mengolah data pencari kerja dan lowongan kerja; dan (d) menerbitkan informasi buku: “berita pasar kerja” yang berisi data jumlah pencari kerja, lowongan kerja, dan penempatan tenaga kerja di setiap provinsi.

Penggunaan teknologi media *off-line* yaitu teknologi media lowongan kerja selain internet.

Media yang dikelompokkan ini meliputi: surat kabar, majalah, tabloid/buletin, televisi, radio dan media luar ruangan—lowongan kerja yang ditempel di ruangan tertentu—baik yang membayar maupun tidak. Mekanisme penggunaan teknologi ini melibatkan pihak pengguna tenaga kerja dan penyedia media *off-line*. Pengguna tenaga kerja memesan ruang iklan lowongan kerja dengan tarif tertentu. Penyedia media *off-line* memasang iklan lowongan kerja sesuai space yang diminta pada media *off-line* tertentu. Pencari kerja yang merasa memiliki kualifikasi mengirimkan lamaran kerja datang langsung / via kurir / via e-mail ke perusahaan tersebut. Yang banyak menggunakan teknologi media *off-line* ini adalah perusahaan-perusahaan, dan LPPS.

Penggunaan teknologi media *on-line* lebih tepat sasaran pada bidang pekerjaan keahlian (*white collar*). Pada umumnya tenaga kerja bidang pekerjaan keahlian ini mampu mengoperasikan media *on-line* internet untuk mencari informasi lowongan kerja dan mengirim lamaran kerjanya. Untuk beberapa perusahaan tertentu sudah menyediakan format lamaran *on-line* yang musti diisi pencari kerja.

Ada lembaga bursa kerja swasta memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan pemberi kerja melalui sistem *on-line* ini. Misalnya [jobsdb.com](http://jobsdb.com) memberikan informasi tentang pencari kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, dan pemberi kerja menyampaikan informasi lowongan kerja yang diminta. Bila lowongan kerja ini sudah terisi maka lowongan kerja ini tidak ditampilkan lagi dalam media *on-line* website tersebut. Data informasi pasar kerja yang dikelola lembaga bursa kerja swasta ini selalu *up-to-date* (mutakhir) karena lembaga ini dikelola secara profesional.

Dinas Nakertrans DKI telah menggunakan teknologi media *on-line* melalui alamat website : <http://www.jakarta.go.id>. Perusahaan mendaftarkan lowongan kerja—jumlah tenaga kerja yang diminta, persyaratan pendidikan, dan ketrampilan pencari kerja. Begitu juga para pencari kerja mendaftarkan dirinya melalui website tersebut. Bagi pencari kerja yang tidak mampu mengoperasikan teknologi media ini dapat meminta temannya untuk membantu. Bila biodata pencari kerja sesuai dengan lowongan kerja yang diminta, maka pencari kerja akan dihubungi untuk mengikuti seleksi selanjutnya.

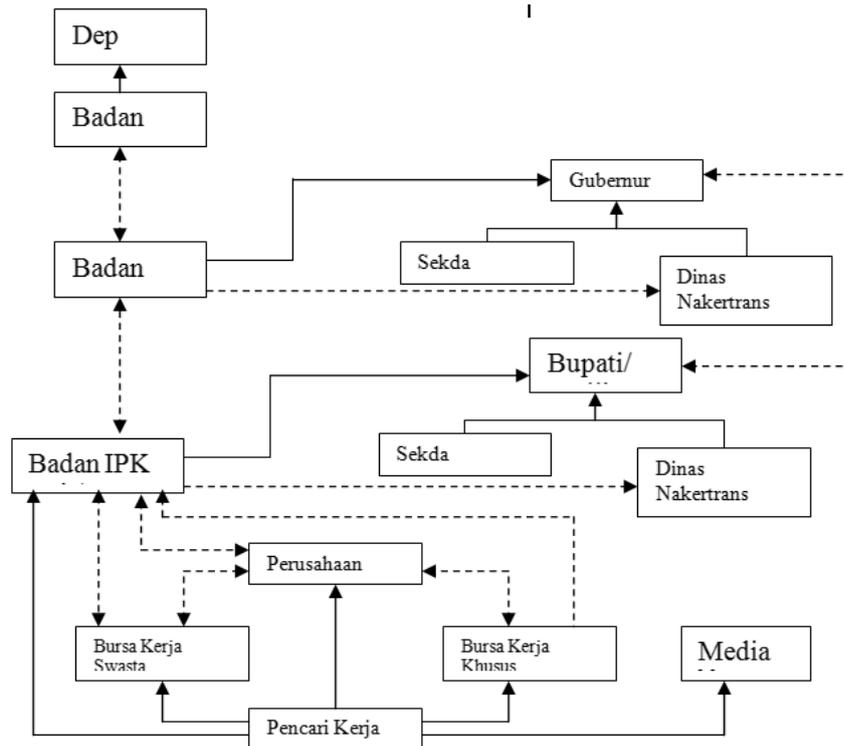
## 7 IDENTIFIKASI MASALAH MEKANISME DAN PELAPORAN SERTA TEKNOLOGI

Pelaporan dalam sistem penempatan tenaga kerja nasional meliputi laporan berkala mingguan (IPK-III A) dan bulanan (IPK-III) yang disusun oleh dinas kabupaten / kota dan dilaporkan kepada pimpinan daerahnya serta ditembuskan kepada (hubungan antar level koordinatif) kabupaten/kota lain, provinsi, dan pusat.

Hasil kiriman kedua jenis laporan berkala dari setiap kabupaten/kota di wilayah provinsi ini, direkap menjadi laporan berkala mingguan (IPK-III A) dan bulanan (IPK-III) provinsi yang disusun oleh dinas provinsi tersebut. Kemudian kedua laporan berkala ini dikirim kepada pimpinan daerahnya sebagai laporan resmi berkala bidang ketenagakerjaan dan dikirim kepada provinsi lain, dan pusat sebagai informasi.

Kemudian pusat menyusun dan merekap laporan-laporan berkala dari setiap provinsi menjadi laporan berkala yang bersifat nasional. Selain itu pusat juga harus menyusun laporan analisis pasar kerja triwulanan. Laporan bulanan atau lembar pasar kerja dan analisis pasar kerja triwulanan dikirim kepada beberapa instansi pemerintah, universitas, lembaga tinggi negara, dan seluruh kantor dinas kabupaten/kota dan kantor dinas provinsi sebagai bahan klarifikasi pasar kerja dan juga dikirim ke seluruh BLK dan LLK yang ada. Menurut mekanisme kerja setiap laporan harus dikirim kepada pihak yang berkepentingan. Pengiriman ini dilakukan melalui korespondensi yang berisiko keterlambatan dan data tidak lengkap. Sehingga data yang diperoleh dari sumber data menjadi tidak optimal.

Dinas nakertran kota sudah mulai menggunakan teknologi *on-line*, misal DKI Jakarta. Sebagian besar dinas kabupaten menggunakan teknologi media konvensional yaitu mengirimkan data melalui jasa kurir. Mitra kerja dinas menggunakan teknologi konvensional, media *off-line*, dan media *on-line* tergantung sasaran pekerjaan pencari kerja, apakah bidang pekerjaan kasar atau keahlian. Pencari kerja bidang pekerjaan keahlian untuk mencari kerja menggunakan teknologi *on-line*/internet. Sebaliknya bidang pekerjaan kasar menggunakan teknologi media *off-line*.



Gambar 4 Mekanisme Sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional

Pengguna tenaga kerja untuk menyampaikan laporan lowongan kerja melalui jasa kurir kecuali pengguna tenaga kerja bidang pekerjaan keahlian melalui media on-line.

## 8 PENYEBAB MASALAH MEKANISME DAN PELAPORAN SERTA TEKNOLOGI

Setiap dinas kab/kota lebih mengutamakan laporan-laporannya untuk disampaikan ke pimpinan daerahnya karena hubungan kedinasan intruksional dibandingkan ke provinsi atau pusat yang hubungannya bersifat koordinatif. Pencari kerja sebagai sumber data dalam sistem ini mempunyai dua pilihan dalam menyampaikan biodata pribadi—data pendukung utama—baik melalui dinas terkait atau langsung ke perusahaan sehingga dinas terkait untuk memperoleh data tersebut berpeluang yang sama—50 persen—dengan perusahaan. Perusahaan/pengguna tenaga kerja enggan melaporkan lowongan kerja yang diminta karena merasa tidak ada manfaat, berbelit-belit dan menghindari pungutan. Mitra kerja dinas tidak melaporkan kegiatannya meskipun pendiriannya memperoleh izin dari dinas ini.

Setelah melakukan identifikasi penggunaan teknologi di lingkungan organisasi publik ini, penyebab masalah penggunaan teknologi adalah: belum adanya *interface* yang menyambungkan data dinas kabupaten/kota ke dinas provinsi atau ke pusat secara on-line; dan belum adanya standarisasi penggunaan teknologi dalam sistem penempatan tenaga kerja nasional.

## 9 PERSONIL KUNCI MASALAH MEKANISME DAN PELAPORAN SERTA MASALAH TEKNOLOGI

Yang bertanggung jawab dan mengendalikan terhadap pelaksanaan mekanisme kerja dan pelaporan dalam sistem penempatan tenaga kerja nasional ini adalah :

1. Setiap kepala dinas kabupaten/kota, provinsi, dan Dirjen di pusat;
2. Setiap pencari kerja;
3. Setiap pengguna tenaga kerja;
4. Setiap mitra kerja dinas.

Personil kunci yang menentukan penggunaan teknologi ini adalah setiap kepala dinas kabupaten/kota, provinsi, dan Dirjen di pusat, dan Kepala UPT terkait; Setiap pencari kerja tergantung bidang pekerjaan keahlian

dan pekerjaan kasar, setiap pengguna tenaga kerja bidang pekerjaan tertentu tergantung kemampuan keuangan perusahaan, dan para kepala BKK/LPPS.

## **10 KELEMAHAN MEKANISME KERJA DAN PELAPORAN SERTA PENGGUNAAN TEKNOLOGI**

Setelah mempelajari kondisi pelaksanaan mekanisme kerja dan pelaporan ini setiap kepala dinas kab/kota kurang melaksanakan tugas sesuai dengan sasaran dan tujuan sistem di lingkungan internal organisasi publik ini.

Setiap pencari kerja memiliki banyak pilihan untuk memberikan data yang terkait dengan lowongan kerja—daftar ke dinas, langsung ke perusahaan, melalui UPT(BLK), dan mitra kerja dinas. Jadi memberikan kesempatan yang sama bagi pencari kerja untuk memasukkan datanya. Perusahaan/pengguna tenaga kerja juga banyak pilihan untuk memberikan data lowongan kerja yang diminta—melaporkan ke dinas, melalui kenalan/orang dalam untuk langsung ke perusahaan, melalui media *off-line*, dan melalui mitra kerja dinas. Oleh karena itu hal ini memberikan kesempatan yang sama bagi pengguna tenaga kerja untuk memilih sarana yang ada. Mitra kerja dinas kurang menjalankan mekanisme kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sehingga hal ini mengganggu mekanisme kerja pelaporan dan berdampak kepada sistem penempatan tenaga kerja yang diharapkan.

Setelah mempelajari kondisi penggunaan teknologi saat ini dapat disimpulkan bahwa belum adanya *interface* yang menyambungkan data dinas kabupaten/kota ke dinas provinsi atau ke pusat secara *on-line* karena sebagian besar dinas untuk mengirimkan datanya menggunakan jasa kurir dan juga belum adanya standarisasi penggunaan teknologi dalam sistem penempatan tenaga kerja secara nasional.

## **11 PERUMUSAN MEKANISME KERJA DAN TEKNOLOGI**

Dengan kelembagaan yang ada, masalah data dan informasi pasar kerja menjadi tidak optimal dan melemahnya pengendalian / pengawasan terhadap instansi terkait perlu dirumuskan ulang kelembagaan ini. Usulan struktur kelembagaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja

nasional in dapat dilihat pada gambar 4 dibawah ini.

Badan IPK sebagai badan bentukan baru yang mengelola informasi pasar kerja di tingkat kabupaten/kota, provinsi dan pusat yang lebih memiliki kewenangan bidang ketenagakerjaan di wilayah/daerahnya masing-masing. Badan ini diupayakan lebih independen dan mandiri sehingga data dan informasi yang disampaikan validitasnya terjamin. Mekanisme kerja Badan IPK ini seperti-berikut:

Pencari kerja harus aktif mencari informasi lowongan kerja dan mendaftarkan diri kesempatan kerja pada lembaga-lembaga bursa kerja yang melakukan penempatan tenaga kerja seperti: Bursa Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus, Badan IPK Kab/Kota, serta Media Massa. Bila pencari kerja sudah diterima, wajib melaporkan diri ke lembaga yang menyalurkannya.

Pengguna tenaga kerja yang membutuhkan tenaga kerja, wajib melaporkan lowongan kerja yang diminta dan sudah terisi ke Badan IPK Kabupaten/Kota di wilayah domisilinya. Bursa Kerja Khusus / Bursa Kerja Swasta mencatat semua pencari kerja yang mendaftarkan diri. Kemudian secara aktif lembaga tersebut menawarkan pencari kerja kepada perusahaan yang mencari tenaga kerja. Selain itu lembaga ini juga menginformasikan kepada masyarakat luas tentang kebutuhan tenaga kerja. Lembaga ini juga melakukan rekrutmen, pelatihan, dan penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri. Setelah melakukan kegiatan rekrutmen, pelatihan dan penempatan tenaga kerja, lembaga ini wajib memberikan laporan tembusan ke Badan IPK di wilayah domisilinya.

Badan IPK Kabupaten/Kota ini melakukan koordinasi kegiatan dengan lembaga-lembaga bursa kerja terkait yang melakukan kegiatan rekrutmen, pelatihan, penempatan tenaga kerja di wilayah kerjanya. Badan ini juga melakukan koordinasi dengan pengguna tenaga kerja yang terkait dengan informasi pasar kerja. Kemudian Badan ini melakukan rekapitulasi untuk kegiatan rekrutmen, pelatihan dan penempatan tenaga kerja untuk dilaporkan kepada pemda setempat dan tembusannya dilaporkan kepada Badan IPK Provinsi. Badan ini juga mempunyai fungsi yang sama dengan lembaga bursa kerja yaitu melakukan kegiatan rekrutmen, pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta melakukan penyebaran informasi pasar kerja kepada

masyarakat luas dan pengguna tenaga kerja.

Badan IPK Provinsi ini mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan semua laporan informasi pasar kerja yang diterima dari Badan IPK Kabupaten/Kota di seluruh wilayah kerjanya. Hasil rekapitulasinya dilaporkan kepada pimpinan daerah dan tembusannya disampaikan kepada Badan IPK Nasional. Secara periodik Badan IPK Provinsi ini melakukan rapat koordinasi dengan Badan IPK Kabupaten/Kota di wilayah kerjanya untuk membahas tentang perkembangan pasar dan rancangan kerja di wilayah kerjanya.

Yang bertanggung jawab terhadap laporan informasi pasar kerja nasional—terpadu—adalah Badan IPK Nasional. Badan ini melakukan rekapitulasi informasi secara nasional tentang pencari kerja, lowongan kerja yang tersedia dan terisi, penempatan tenaga kerja dan semua kegiatan pasar kerja yang dikirim dari setiap Badan IPK Provinsi. Hasil laporan rekapitulasinya dilaporkan ke Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Badan IPK Nasional ini secara periodik juga melakukan rapat koordinasi dengan Badan IPK Provinsi seluruh Indonesia untuk membahas tentang perkembangan pasar dan rancangan kerja nasional.

Sistem informasi pasar kerja harus memenuhi kebutuhan para stakeholder—pencari kerja, pengguna tenaga kerja, kalangan akademisi, dan pemerintah. Keberadaan teknologi sebagai alat bantu mempercepat proses data pasar kerja menjadi informasi pasar kerja yang dimanfaatkan oleh para stakeholder. Keberadaan teknologi ini juga harus mampu memenuhi kebutuhan pencari kerja mengenai lowongan kerja yang tersedia, keinginan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat, keinginan pemerintah untuk merencanakan kebijakan tenaga kerja di masa mendatang, dan keinginan akademisi untuk melakukan studi ketenagakerjaan.

Wilayah Indonesia berdasarkan kemampuan SDMnya yang terkait dengan penggunaan teknologi dalam sistem informasi pasar kerja, dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: (a) wilayah I sebagai wilayah yang dijangkau internet dan penduduknya mampu menggunakannya; (b) wilayah II sebagai wilayah yang tidak dijangkau internet dan penduduknya mampu menggunakan scanner; (c) wilayah III dimana wilayah ini tidak dijangkau internet dan penduduknya tidak

mampu menggunakan scanner. Pembagian wilayah ini berkaitan dengan pemasukkan dan pengolahan data menggunakan kartu kuning (formulir AK-I) dari pencari kerja dan formulir wajib lapor lowongan (WLL) bagi pengguna tenaga kerja.

Untuk wilayah I, pencari kerja dapat memasukkan biodatanya melalui internet dan pengguna tenaga kerja dapat memasukkan data lowongan kerja yang diminta melalui internet. Badan IPK kabupaten/kota setempat akan mengirimkan kedua data tersebut ke Badan IPK Nasional melewati jaringan intranet tertutup. Badan IPK Nasional akan mengirimkan hasilnya berupa *id* pencari kerja dan *jobalert*-nya untuk dapat mengirimkan lamarannya langsung ke perusahaan yang bersangkutan.

Untuk wilayah II, pencari kerja harus mendaftarkan diri ke Badan IPK kabupaten/kota atau ke suku dinas kecamatan setempat untuk mendapatkan kartu kuning. Demikian juga dilakukan hal yang sama bagi pengguna tenaga kerja untuk melaporkan lowongan kerja yang diminta atau dapat dikirim lewat fax. Kemudian Badan IPK kab/kota setempat memasukkan kedua data tersebut ke komputer untuk dikirim ke Badan IPK Nasional.

Untuk wilayah III, melalui tahapan pemasukkan data yang sama seperti mekanisme kerja sistem informasi pasar kerja pada wilayah II.

Diusulkan secara keseluruhan pembuatan teknologi sistem penempatan tenaga kerja nasional (informasi pasar kerja) ini menggunakan jaringan berbasis intranet dan internet. Jaringan intranet digunakan di wilayah pemerintah kabupaten/kota atau wilayah provinsi atau pemerintah pusat. Sedangkan jaringan internet dalam sistem informasi pasar kerja digunakan untuk mempertemukan antara pencari kerja dan pengguna tenaga kerja. Mekanisme kerjanya dimulai dari pencari kerja memasukkan biodatanya dan pengguna tenaga kerja memasukkan lowongan kerjanya. Selanjutnya data-data tersebut diolah oleh Badan IPK Kabupaten/Kota tempat domisilinya. Kedua data tersebut dikirim ke Badan IPK Nasional melalui jaringan intranet yang tertutup. Di Badan IPK Nasional, kedua data tersebut diolah sehingga setiap pencari kerja memiliki *id* tertentu dan setiap lowongan kerja akan ditampilkan selama periode tertentu. Dengan menggunakan

*software* pendukung tertentu maka pencari kerja akan mendapatkan *jobalert* tentang pekerjaan yang cocok. Kemudian pencari kerja dapat mengirimkan lamarannya langsung ke pengguna tenaga kerja yang membutuhkan baik secara *hardcopy* maupun *softcopy*. *Id* pencari kerja secara otomatis akan dihapus apabila setiap tiga bulan *id*-nya tidak dibuka. Tampilan lowongan kerja dihentikan apabila lowongan tersebut telah terisi atau atas permintaan pengguna tenaga kerja yang bersangkutan.

Sistem penempatan tenaga kerja nasional ini mengandung informasi mengenai pasar kerja nasional yang memberi manfaat bagi penggunanya—para *stakeholder*—mencakup informasi-informasi antara-lain :

1. Untuk pengusaha/pengguna tenaga kerja meliputi :
  - a. Perekrutan tenaga kerja;
  - b. Pelatihan tenaga kerja;
  - c. Pengelolaan tenaga kerja;
  - d. Database pencari kerja (CV pencaker).
2. Untuk pencari kerja meliputi :
  - a. Perencanaan karir;
  - b. Lowongan kerja;
  - c. Jenis pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan;
  - d. Teknik membuat CV;
  - e. Teknik menghadapi wawancara;
  - f. Beasiswa;
  - g. Kredit untuk memulai usaha.
3. Lain-lain yang berisi :
  - a. U n d a n g - u n d a n g / k o n v e n s i ketenagakerjaan;
  - b. Data mengenai pasar kerja (tren, proyeksi penduduk, angkatan kerja, *employment*, pengangguran, dsb.);
  - c. Data informasi pasar kerja (bulanan dan triwulanan);
  - d. Informasi tentang asuransi tenaga kerja yang mencakup kecelakaan kerja, kesehatan, dan jaminan hari tua (Jamsostek)

## 12 SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis sistem penempatan tenaga kerja nasional ini dapat disimpulkan seperti-berikut :

1. Data penyediaan dan penempatan tenaga kerja secara nasional tidak dapat diperoleh secara optimal dikarenakan hubungan struktural kedinasan dalam sistem

penempatan tenaga kerja terputus dan pengendalian selama proses memperoleh data dari dinas nakertrans kabupaten/kota melemah dengan adanya undang-undang otonomi daerah;

2. Para personil yang bertugas dan bertanggungjawab di dinas nakertrans kabupaten/kota tersebut kurang begitu memahami bidang ketenagakerjaan dikarenakan para personil dalam satuan kerja ini merupakan peleburan dari satuan kerja kantor departemen tenaga kerja, kantor departemen transmigrasi serta dinas sosial maupun dinas pendidikan.
3. Para pencari kerja tersebut lebih suka tidak mengurus kartu kuning karena enggan dengan urusan birokrasi dan menghindari pungutan-pungutan;
4. Para pengguna tenaga kerja ini tidak tertarik untuk wajib melaporkan lowongan kerjanya dikarenakan urusan dengan birokrasi berbelit-belit, tidak ada manfaat yang dirasakan dan menghindari pungutan-pungutan;
5. Kedua macam lembaga bursa kerja swasta tersebut mengelola informasi pasar kerjanya cukup profesional dikarenakan adanya bagian pemasaran yang mencari informasi lowongan kerja yang diiklankan melalui media *off-line* atau *on-line* bahkan ada yang mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja;
6. Sarana dan prasarana yang ada belum menjamin adanya pendataan dan pengolahan data informasi pasar kerja yang optimal.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan yang ada setelah dilakukan analisis ini maka disarankan untuk menindaklanjuti hasil perumusan kebutuhan yang ditinjau dari beberapa aspek antara-lain :

Melakukan reorganisasi di setiap pemerintahan pusat dan daerah dengan membentuk Badan IPK Nasional dilakukan oleh Departemen Nakertrans, Badan IPK Provinsi dilakukan oleh Pemerintah Provinsi dan Badan IPK Kabupaten/Kota dilakukan oleh Pemerinatah Kabupaten/Kota dan menyusun fungsi dan tugas pokok serta kewenangan masing-masing badan.

Menyusun mekanisme kerja sistem penempatan tenaga kerja mulai dari pemerintah kabupaten/kota, provinsi, hingga pusat (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

yang terkait dengan mekanisme baru sistem penempatan tenaga kerja nasional;

Setiap personil yang bertugas dan bertanggung jawab di Badan IPK ini harus ditraining bidang ketenagakerjaan secara profesional sehingga para personil ini tumbuh rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap satuan kerjanya;

Membangun teknologi jaringan intranet dan internet dalam mekanisme sistem penempatan tenaga kerja nasional secara bertahap sesuai dengan penyebaran angkatan kerja yang terbesar sebagai prioritas utama;

Menyusun perangkat hukum yang lebih kuat untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja nasional yang terpadu.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- [1] Alfred G. Edge, *The Guide to Case Analysis and Reporting*, System Logistic, Inc., Hawaii (1978).
- [2] Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Pebruari 2005*, Cetakan Pertama, Jakarta (2005).
- [3] Burch, J.E., *System Analysis, Design and Implementation*, Boyd and Fraser Publishing Company, Boston (1992).
- [4] Dhanani, Shafiq, *Strengthening the Indonesian Labour Market Information System*, International Labour Office, Jakarta (2002).
- [5] Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BPS, *Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan*, Edisi Triwulan 1, Jakarta (2002).
- [6] Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Manpower and Employment Situation in Indonesia*, Board of Information on Manpower and Transmigration, Jakarta (2002).
- [7] Dwiyanto, Agus, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Seminar Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, UGM, Yogyakarta (1995).
- [8] -----, *Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia (Suatu Tinjauan pada Tahun 2001)*, Badan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, Jakarta (2002).
- [9] -----, *Analisis Karakteristik Penganggur Ketenagakerjaan Daerah*, Badan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, Jakarta (2002).
- [10] -----, *Profil Sumber Daya Manusia ( the Human Resources Profile in Indonesia)*, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, Pusat Informasi Ketenagakerjaan, Jakarta (2001).
- [11] -----, *Modul Informasi Pasar Kerja*, Direktorat Diagona, Jakarta (2003).
- [12] -----, *Analisis Pasar Kerja*, Triwulan II, Jakarta (2002).
- [13] Hardjito, Dydiet, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta (2001).
- [14] Jogiyanto H.M, *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, Penerbit Andi Offset, Edisi kedua, Yogyakarta (2001).
- [15] Mangozo, Nicholas, *Current Practice in Labour Market Information System Development for Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies*, ILO, Geneva (2002).
- [16] Lipsey, Richard G., *Pengantar Makroekonomi (dalam bahasa Indonesia)*, Binarupa Aksara, Jakarta (1997).
- [17] McLeod, R. Jr., *Managemen Information System, a Study of Computer-based Information System*, Macmillan Publishing Company, New York (1995).
- [18] Pressman, Roger S, *Software Engineering a Practical Engineering*, 2<sup>nd</sup> edition, Mc Graw Hill Book Company, Singapore (1987).
- [19] Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan : Teori Struktur dan Prilaku*, BPFE, Yogyakarta (2001).
- [20] Simanjutak, Payaman J, *Undang Undang yang Baru Tentang Ketenagakerjaan*, ILO/ USA Declaration, Jakarta (2003).
- [21] Sukirno, Sadono, *Makroekonomi Modern*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta (2000).
- [22] Tim Redaksi Fokusmedia, *Undang Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)*, Fokusmedia, Bandung (2003).
- [23] Tangkilisan, Hessel Nogi S, *Manajemen Publik*, PT Grasindo, Jakarta (2005).