

Dinas Penempatan Tenaga Kerja

Pedoman Pendahuluan

Robert Heron



Kantor Perwakilan Internasional

Hak Cipta © Organisasi Perburuahan Internasional 2002
Pertama terbit tahun 2002

Hak cipta publikasi Kantor Perburuahan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak peribanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Kantor Perburuahan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lainnya yang terdaftar dalam Kantor Lisensi Hak Cipta (*Copyright Licensing Agency*) di Inggris dengan alamat 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (Fax: (+44) (0)20 7631 5500; e-mail: cla@cla.co.uk), Pusat Pengesahan Hak Cipta (*Copyright Clearance Center*) di Amerika Serikat dengan alamat 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (Fax: (+1) (978) 750 4470; e-mail: info@copyright.com) atau Organisasi Hak Peribanyakan (*Reproduction Rights Organizations*) terkait di negara lain, dapat membuat fotokopi sesuai dengan izin lisensi yang dikeluarkan bagi mereka untuk keperluan tersebut.

Heron, Robert
Dinas Penempatan Tenaga Kerja, pedoman pendahuluan
Jakarta, Kantor Perburuahan Internasional, 2002

ISBN 92-2-812013-4

Diterjemahkan dari *Employment Services: an introductory guide* (ISBN 92-2-112013-9)

Sesuai dengan tata cara Persekitakan Bangsa-Bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta bagian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuahan Internasional (International Labour Office) mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO sebetulnya, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan dicanangkan oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemutihan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat difaktakan bahwa Kantor Perburuahan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersial juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuahan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutkan suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersial juga tidak dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuahan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyulur-penyulur buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung PBB, Lantai 5, Jl. M.H. Thamrin 14, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut.

Dicetak di Jakarta, Indonesia

TIDAK UNTUK DIJUAL
NOT FOR SALE

Prakata

Dinas penempatan tenaga kerja memiliki peran marginal dan terbatas dalam menciptakan pekerjaan baru. Meskipun demikian, kontribusinya terhadap promosi penempatan tenaga kerja bersifat langsung dan signifikan. Dinas penempatan tenaga kerja yang efektif adalah penting bagi kelancaran operasi bursa tenaga kerja (penyediaan informasi mengenai lowongan kerja yang ada) dan merupakan kunci yang bersifat memberikan jasa perantara dalam menjodohkan pencari kerja dengan pekerjaan yang tersedia.

Peran yang menjembatani pencari kerja dengan lowongan kerja yang ada ini didasarkan pada pelayanan yang bermutu tinggi dalam penempatan tenaga kerja yang pada gilirannya membutuhkan akses untuk memperoleh informasi yang akurat, relevan dan terkini mengenai realita dan kecenderungan bursa tenaga kerja (jenis pekerjaan dan kualifikasi pekerja yang banyak dibutuhkan pasar).

Tetapi, dalam kenyataannya, kinerja sesungguhnya dinas penempatan tenaga kerja – terutama di negara-negara yang belum menjadi negara industri – masih kurang optimal, dan karena itu, hal ini memberikan ruang lingkup yang cukup luas untuk memperkuat dan mengembangkan dinas penempatan tenaga kerja di negara-negara tersebut.

Buku pedoman ini memberikan pengendalian mengenai fungsi dan operasi dinas penempatan tenaga kerja pemerintah, mengidentifikasi ciri-ciri utama pelayanan yang efektif, dan memperkenalkan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan dinas penempatan tenaga kerja di masa yang akan datang, dengan titik berat secara khusus pada situasi di Asia Tenggara.

Diharapkan buku pedoman ini dapat dimanfaatkan dan diminati oleh para pembuat kebijakan dan manajer di organisasi pemerintah, organisasi pengusaha, organisasi pekerja, maupun organisasi non pemerintah yang menangani atau berhubungan dengan dinas penempatan tenaga kerja.

Akibat krisis ekonomi dan keuangan yang melanda Asia, timbul minat yang amat tinggi di wilayah ini untuk mengidentifikasi peran baru dinas penempatan tenaga kerja dalam mengatasi masalah pengangguran dan pemutusan

hubungan kerja yang semakin meningkat, baik dari sektor publik maupun sektor swasta. Revitalisasi (upaya mengaktifkan kembali) dinas penempatan tenaga kerja hendaknya tidak dilihat sebagai **satu-satunya** jawaban atas masalah tersebut. Tetapi, hampir tidak dapat diragukan bahwa inisiatif seperti revitalisasi itu merupakan **salah satu** komponen dari suatu strategi terpadu untuk mengatasi konsekuensi negatif yang timbul akibat reformasi struktural dan keuangan.

Seperi halnya buku pedoman lainnya dalam seri ini, buku pedoman ini pun sebaiknya difermahkan ke dalam bahasa nasional (masing-masing Negara Anggota ILO). Komentari dan saran yang membangun dari para pengguna buku ini sangat kami harapkan.

Buku ini disusun oleh Robert Heron, spesialis senior administrasi ketenagakerjaan, dari Tim Penasihat Multidisipliner ILO Asia Timur.

Rueben Dudley
Officer-in-Charge
ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team
(ILO/ EASMAT)

Bangkok
Desember 1999

Daftar Isi

Prakata	iii
1. Administrasi Ketenagakerjaan dan Dinas Penempatan Tenaga Kerja	1
2. Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Fungsi Umum	4
3. Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Fungsi Khusus	9
A. Fungsi Utama	10
B. Fungsi Tambahan	15
4. Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Organisasi dan Manajemen	18
A. Pengaturan Struktural	18
B. Tripartisme	19
C. Penyusunan Staf	19
5. Dinas Penempatan Tenaga Kerja Modern: Ciri-ciri	22
A. Melayani Klien	22
B. Efisiensi	23
C. Efektivitas	23
D. Ciri-ciri Pelayanan Publik yang Modern dalam Penempatan Tenaga Kerja	24
6. Masalah Dewasa ini dan Tantangan di Masa yang akan Datang	26
A. Badan Penempatan Tenaga Kerja Swasta	26
B. Pelatihan Kejuruan	29
C. Imbalan Uang atas Pelayanan yang Diberikan	30
D. Pusat Produksi	31
E. Promosi Usaha Mandiri / Kewirausahaan	32
F. Komputerisasi	32
G. Pelatihan Staf	33
H. Tunjangan Pengangguran	34

Administrasi Ketenagakerjaan dan Dinas Penempatan Tenaga Kerja

Administrasi ketenagakerjaan didefinisikan sebagai:

Kegiatan administrasi publik di bidang kebijakan ketenagakerjaan nasional (definisi ini diberikan menurut Konvensi ILO No. 150 Tahun 1978 mengenai Administrasi Ketenagakerjaan)

Tanggung jawab fungsional yang utama dari administrasi ketenagakerjaan mencakup empat bidang:

- pengawasan ketenagakerjaan
- hubungan ketenagakerjaan / hubungan perburuhan
- penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja
- penelitian ketenagakerjaan

Di bidang penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja, administrasi ketenagakerjaan diharapkan:

- merumuskan **pedoman kebijakan** bagi promosi dan penciptaan lapangan kerja
- memberikan serangkaian pelayanan untuk **mengimplementasikan** atau melaksanakan pedoman kebijakan
- melakukan **penelitian ketenagakerjaan**

Fungsi administrasi ketenagakerjaan yang berkaitan dengan **pedoman kebijakan** bagi penciptaan dan promosi lapangan kerja meliputi upaya untuk:

- mengkoordinasi perumusan kebijakan nasional dalam hal penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja
- ikut serta mengembangkan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia, termasuk bimbingan kejuruan dan pelatihan kejuruan
- mengambil tanggung jawab perencanaan tenaga kerja dan

- berpartisipasi dalam proses pembahasan / perundingan dan pembuatan keputusan yang dilakukan oleh badan perencanaan tenaga kerja
- ikut ambil bagian dalam mengkoordinasi dan memadukan perencanaan tenaga kerja dengan perencanaan ekonomi
- mendukung dilakukannya konsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dalam hal kebijakan penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja serta implementasinya
- memikul atau berbagi tanggung jawab dalam mengelola dana publik untuk menanggulangi pengangguran dan setengah pengangguran.

Fungsi administrasi ketenagakerjaan yang berkenaan dengan **pedoman pelaksanaan kebijakan dalam hal penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja** meliputi:

- pengoperasian dinas penempatan tenaga kerja pemerintah (yang memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk umum.)
- pengkoordinasian dinas penempatan tenaga kerja, program promosi dan penciptaan lapangan kerja, bimbingan kejuruan dan program pelatihan, dan skema manfaat / tunjangan pengangguran
- pengawasan dan pembinaan terhadap operasi badan penempatan tenaga kerja swasta

Fungsi administrasi ketenagakerjaan di bidang **penelitian ketenagakerjaan** yang berkaitan dengan pelayanan yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja meliputi:

- perencanaan dan penelitian di bidang seperti:
 - kontribusi yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja terhadap promosi penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja
 - peran dinas penempatan tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri
 - kontribusi yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja terhadap pengembangan usaha mandiri (kewirausahaan)
 - hubungan antara instansi pemerintah yang membidangi penempatan tenaga kerja dan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penempatan tenaga kerja
 - kontribusi yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja terhadap perencanaan kursus yang ditawarkan oleh para penyedia pelatihan kejuruan

- mendorong dilakukannya penelitian yang relevan oleh badan lain termasuk universitas, yayasan penelitian, badan internasional, dan individu

- menyebarkan dan mempublikasikan temuan hasil penelitian dari semua badan yang aktif terlibat dalam kegiatan penelitian.

Kegiatan administrasi ketenagakerjaan di bidang penyediaan lapangan kerja dan di bidang pelayanan dinas penempatan tenaga kerja biasanya melebar keluar dari mandat yang diemban departemen tenaga kerja. Kegiatan tersebut berlangsung dalam suatu sistem administrasi ketenagakerjaan yang mencakup berbagai kementerian, departemen, dan badan atau instansi pemerintah, dengan departemen tenaga kerja memegang peran kunci dalam melakukan koordinasi.

Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Fungsi Umum

Secara tradisional, fungsi yang dimiliki dinas penempatan tenaga kerja milik pemerintah menekankan pentingnya upaya penempatan para pencari kerja dalam pekerjaan produktif (yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan produksi barang dan jasa) melalui suatu proses pemedanan (memperkenalkan permintaan dan penawaran yang saling bersesuaian). Hal ini meliputi upaya memilih pencari kerja yang memiliki keterampilan dan bakat / kecerdasan yang sepadan dengan kriteria yang ditetapkan pengusaha.

Fungsi tradisional lainnya meliputi upaya:

- memberikan informasi dan bimbingan kejuruan
- menghasilkan dan menyebarluaskan informasi pasar kerja
- menyelenggarakan skema asuransi pengangguran, dan pembayaran tunjangan pengangguran
- memberikan bantuan bagi mobilitas tenaga kerja
- menangani pekerja asing dan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan mempekerjakan pekerja asing

Di banyak negara, dinas penempatan tenaga kerja pemerintah selain menjalankan fungsi tradisional juga menjalankan fungsi tambahan, termasuk:

- mengatur badan atau biro penempatan tenaga kerja milik swasta.
- (menawarkan) penempatan khusus seperti misalnya, penempatan pekerja cacat dalam pekerjaan terbuka (maksudnya terbuka untuk semua orang, baik yang cacat maupun yang tidak) atau pekerjaan ternaungi¹
- (menyediakan fasilitas) penempatan sendiri, di mana pencari kerja dapat mencari sendiri informasi lowongan kerja yang disediakan oleh dinas penempatan tenaga kerja tanpa dibantu secara langsung oleh seorang petugas penempatan

¹ yang dimaksud dengan pekerjaan ternaungi atau *sheltered employment* adalah jenis pekerjaan yang cara kerjanya, alat kerjanya, tempat dan lingkungan kerjanya secara khusus dirancang sedemikian rupa sehingga sesuai untuk dikerjakan oleh pekerja penyandang cacat

- pengembangan keterampilan dan pelatihan yang khusus dirancang untuk mengembangkan suatu jenis keterampilan tertentu, termasuk pelatihan yang dikontrakkan kepada para penyedia pelatihan dan pelatihan yang dilakukan di dalam perusahaan
- bimbingan kejuruan dan konseling untuk membantu pencari kerja memilih pekerjaan yang cocok
- memberikan bantuan langsung kepada pencari kerja dalam mempersiapkan *curriculum vitae* (daftar riwayat hidup) dan surat lamaran serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk menggunakan fasilitas telepon, komputer dan mesin fotokopi
- bantuan berupa nasihat / petunjuk termasuk nasihat / petunjuk mengenai pengembangan kewirausahaan, alternatif yang dapat diambil untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, pelatihan di bidang analisa pekerjaan dalam perusahaan, dan restrukturisasi yang berkaitan dengan perubahan teknologi
- mengupayakan dan mengelola program penempatan tenaga kerja yang bersifat khusus termasuk kegiatan pekerjaan umum yang bersifat padat karya; program bagi prajurit yang direkrut melalui mobilisasi tetapi yang kini tenaganya sudah tidak terpakai lagi setelah mobilisasi tersebut selesai dan dibubarkan; tenaga kerja Indonesia yang sudah kembali ke Indonesia dari bekerja di luar negeri dan saat ini sedang mencari pekerjaan, orang muda tanpa pengalaman kerja dan penyandang cacat yang sedang mencari pekerjaan; dan program yang melibatkan insentif dan subsidi bagi pengusaha
- mengupayakan dan mengelola dana untuk mempromosikan penempatan tenaga kerja yang melibatkan penilaian dan persetujuan terhadap proyek masyarakat di bidang penempatan tenaga kerja dan kegiatan kewirausahaan
- mengoperasikan unit produksi untuk meningkatkan pendapatan dan memberikan peluang untuk memperoleh pengalaman kerja

Fungsi ini, baik yang tradisional maupun yang baru, meliputi program penempatan tenaga kerja yang bersifat aktif maupun pasif.

Program yang bersifat aktif diarahkan untuk menempatkan pencari kerja pada pekerjaan yang sesuai dan meliputi jasa penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pelatihan ulang, promosi kewirausahaan, dan skema khusus penciptaan lapangan kerja. Program ini juga dapat membantu perusahaan dengan memberikan bantuan nasihat yang berkaitan dengan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia termasuk latihan di bidang analisa pekerjaan untuk membuat rincian pekerjaan (*job descriptions*) dan menangani pemutusan hubungan kerja, termasuk bantuan nasihat mengenai

alternatif yang dapat diambil untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.

Program yang bersifat pasif diarahkan untuk memberikan bantuan pendapatan kepada para penganggur sampai mereka berhasil memperoleh pekerjaan. Bantuan ini biasanya diberikan dalam bentuk tunjangan pengangguran.

Banyak pemerintah yang dewasa ini mengupayakan diambilnya sejumlah langkah pasar kerja **aktif** yang diarahkan untuk mempromosikan penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja sebagai bagian dari program penciptaan lapangan kerja.

Dinas penempatan tenaga kerja membantu:

- para pengusaha yang memberitahukan lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan masing-masing (untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan) atau para pengusaha yang mencari informasi dan nasihat
- individu yang mencari pekerjaan, nasihat, atau pelatihan

Banyak pengusaha tidak menggunakan jasa dinas penempatan tenaga kerja tetapi berusaha merekrut tenaga kerja yang mereka butuhkan dengan:

- memasang iklan di surat kabar
- menghubungi pencari kerja melalui karyawan yang mereka miliki (meminta karyawan mereka untuk membantu mencari tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan kerja yang ada di perusahaan)
- langsung menghubungi lembaga pendidikan dan pelatihan
- memasang papan pemberitahuan mengenai lowongan pekerjaan di depan kantor atau pabrik perusahaan (kadang-kadang hal ini disebut "merekrut karyawan di pintu pabrik.")

Pengusaha yang tidak mau menggunakan jasa dinas penempatan tenaga kerja memberikan alasan sebagai berikut:

- "dinas penempatan tenaga kerja hanya bertugas menempatkan pekerja yang tidak terampil."
- "calon yang dulu pernah disodorkan kepada kami oleh dinas penempatan tenaga kerja ternyata tidak sesuai dengan kriteria yang kami kehendaki."
- "pelayanan yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja terlalu lambat."
- "dinas penempatan tenaga kerja beralamat di tempat yang sulit dicari dan sulit dikunjungi."

- "dinas penempatan tenaga kerja memiliki staf yang kurang terlatih dalam menjalankan pekerjaannya."

Di sisi lain, banyak juga **orang** yang tidak meminta bantuan dinas penempatan tenaga kerja dan berusaha mencari pekerjaan sendiri, antara lain, dengan:

- melamar pekerjaan berdasarkan lowongan kerja yang diiklankan di surat kabar atau media massa
- mengirimkan lamaran ke pengusaha yang berpotensi memberi mereka pekerjaan
- mengandalkan informasi lowongan kerja yang diberikan oleh teman atau rekan atau kerabat
- mengunjungi perusahaan
- mengandalkan bantuan lembaga pendidikan dan pelatihan tempat mereka belajar untuk mencari pekerjaan bagi mereka

Pencari kerja individual yang tidak menggunakan jasa dinas penempatan tenaga kerja memberikan alasan berikut:

- "saya tidak pernah tahu atau diberitahu bahwa ada dinas seperti itu."
- "saya tahu bahwa saya dapat minta bantuan pada dinas penempatan tenaga kerja tetapi dinas itu tidak mudah dikunjungi, didatangi, dan dimintai bantuan."
- "(saya sudah menghubungi dinas penempatan tenaga kerja) tetapi dinas penempatan tenaga kerja tidak dapat membantu saya mendapatkan pekerjaan."
- "dinas penempatan tenaga kerja memiliki staf yang kurang terlatih."
- "dinas penempatan tenaga kerja hanya diperuntukkan bagi orang-orang yang pendidikannya terbatas dan memiliki sedikit keterampilan."

Dinas penempatan tenaga kerja pemerintah tidak selalu efektif karena sejumlah alasan, antara lain:

- keberadaan dinas penempatan tenaga kerja tidak selalu diketahui oleh pencari kerja maupun perusahaan; akibatnya, mereka juga tidak tahu bahwa mereka dapat meminta bantuan atau menggunakan jasa yang disediakan dinas penempatan tenaga kerja)
- bantuan dari dinas penempatan tenaga kerja tidak selalu mudah didapat (dinas penempatan tenaga kerja sulit didatangi atau dihubungi)
- dinas penempatan tenaga kerja cenderung dipandang sebagai dinas yang hanya memberikan bantuan kepada para penganggur, artinya dinas tersebut dianggap memberikan bantuan keuangan kepada para

penganggur, bukannya memberikan bantuan untuk memperoleh pekerjaan

- pelayanan yang diberikan dinas penempatan tenaga kerja rendah mutunya
- dinas penempatan tenaga kerja tidak memiliki sumber daya yang memadai, terutama, tidak memiliki staf yang terlatih dengan baik

3

Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Fungsi Khusus

Dinas penempatan tenaga kerja yang modern pada umumnya memprioritaskan lima fungsi utama berikut:

- menjodohkan pencari kerja dengan lowongan kerja yang ada
- menghasilkan dan menyebarluaskan informasi mengenai lowongan kerja yang ada
- membuat dan menjalankan program yang bersifat aktif dalam penempatan tenaga kerja
- membuat dan menjalankan skema asuransi pengangguran dan pembayaran (atau memberikan wewenang pembayaran) tunjangan pengangguran
- mengatur badan atau perusahaan penempatan tenaga kerja milik swasta

Beberapa dinas penempatan tenaga kerja milik pemerintah menjalankan sejumlah fungsi **tambahan secara aktif**, termasuk:

- pengembangan keterampilan dan pelatihan yang khusus dirancang untuk mengembangkan suatu jenis keterampilan tertentu
- promosi usaha mandiri (kewirausahaan)
- pengoperasian unit produksi
- penyediaan jasa khusus untuk kelompok tertentu, termasuk para penyandang cacat, para lulusan, pekerja luar negeri.²

² (Catatan penerjemah: mungkin yang dimaksud dengan pekerja luar negeri (*overseas workers*) adalah pekerja migran (*migrant workers*), yaitu pekerja yang bekerja di luar negeri; bedakan dari pekerja asing (*foreign workers*), yaitu pekerja yang berasal dari luar negeri.)

A. Fungsi Utama

Jasa penempatan

Memperkenalkan pencari kerja dengan lowongan kerja yang sesuai merupakan tugas utama dinas penempatan tenaga kerja. Tujuan dari proses pemadanan atau penempatan ini adalah:

- membantu orang yang sama sekali belum pernah bekerja mendapatkan pekerjaan untuk pertama kalinya
- membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai
- membantu karyawan atau pekerja yang ingin berganti pekerjaan
- membantu para penganggur (orang yang dulu pernah tetapi sekarang sedang tidak mempunyai pekerjaan) mendapatkan pekerjaan

Sesungguhnya, dinas penempatan tenaga kerja tidak benar-benar "menempatkan" pencari kerja ke dalam suatu pekerjaan di suatu perusahaan. Yang dilakukan dinas penempatan tenaga kerja adalah menghubungkan calon yang dinilai sesuai untuk mengisi lowongan kerja yang ada di suatu perusahaan dengan perusahaan yang memiliki lowongan kerja tersebut supaya perusahaan yang bersangkutan dapat menyeleksi dan memuluskan sendiri calon mana yang paling layak diberi penawaran untuk bekerja di perusahaan itu.

Pelayanan penempatan tenaga kerja meliputi kegiatan berikut:

- mewawancarai dan mendaftarkan pencari kerja
- memberikan informasi kepada pencari kerja
- menerima pemberitahuan tentang lowongan kerja dari perusahaan
- mencocokkan pencari kerja yang memenuhi syarat dengan lowongan kerja yang tercatat (membandingkan kualifikasi pencari kerja dengan kriteria yang dituntut lowongan kerja, kemudian mempergunakan pencari kerja dan lowongan kerja yang saling beresesuaian.)
- menghubungkan calon yang sesuai dengan perusahaan yang membutuhkan untuk diwawancarai

Dalam melakukan pemadanan dan penempatan ada dua pelayanan terkait yang dapat diberikan:

- informasi dan konseling
- bantuan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan

"Jika kita tahu bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dan memberi mereka pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, kita akan memperoleh lebih banyak orang berbakat untuk mengabdikan pada negara."

Ho Chi Minh (1890-1969),
Presiden Vietnam Utara (1945-1969)

Pelayanan informasi dan konseling

Pencari kerja memerlukan informasi tentang:

- pekerjaan tertentu, termasuk syarat keterampilan yang diminta, pengalaman kerja, jenjang pendidikan, syarat kerja, lokasi kerja
- kecenderungan bursa tenaga kerja (jenis pekerjaan dan kualifikasi yang banyak dicari / dibutuhkan pasar)
- jabatan tertentu
- peluang untuk memperoleh pelatihan
- bantuan keuangan / dana

Penyediaan fasilitas informasi swalayan (yang memungkinkan pencari kerja mencari sendiri lowongan kerja yang ada) dapat dilengkapi dengan konseling individual (secara perorangan) atau konseling kelompok.

Bantuan khusus untuk mendapatkan pekerjaan

Selain membutuhkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan pasar kerja, beberapa pencari kerja membutuhkan **bantuan lebih lanjut dan bantuan khusus** untuk memperoleh pekerjaan, termasuk:

- kursus pelatihan singkat untuk membantu mengidentifikasi tujuan kerja
- pencari kerja yang bersangkutan
- bantuan dalam menyiapkan CV atau daftar riwayat hidup
- bantuan pelatihan mengenai teknik menghadapi wawancara
- dukungan dari klub pencari kerja, berupa kelompok kecil pencari kerja yang berkumpul untuk saling memberikan dukungan dalam usaha mereka mencari pekerjaan. Dalam klub ini pencari kerja dapat memperoleh nasihat dan bantuan.

Informasi pasar tenaga kerja

Dinas penempatan tenaga kerja adalah penyedia sekaligus pengguna informasi pasar tenaga kerja.

Sebagai penyedia informasi pasar tenaga kerja, dinas penempatan tenaga kerja memasukkan data mengenai permintaan dan penawaran tenaga kerja ke dalam pangkalan data lokal maupun nasional dengan:

- memberikan informasi mengenai lowongan kerja yang diumumkan oleh perusahaan menurut suatu sistem klasifikasi yang memilah-milah jenis pekerjaan yang ditawarkan dalam lowongan kerja tersebut berdasarkan kategori sektor dan industri.
- memberikan informasi tentang pencari kerja.
- memberikan informasi tentang orang-orang yang menjalankan kegiatan wirausaha.

Sebagai pengguna informasi pasar tenaga kerja, dinas penempatan tenaga kerja menggali informasi pasar tenaga kerja untuk

- memberikan nasihat atau anjuran mengenai kebutuhan pelatihan dan mengembangkan kursus pelatihan (untuk menghasilkan tenaga kerja dengan spesifikasi keterampilan yang dibutuhkan pasar)
- mendorong mobilitas tenaga kerja dari satu tempat ke tempat yang lain
- memberikan nasihat atau anjuran mengenai prospek karir, termasuk peluang untuk berwirausaha.

Dinas penempatan tenaga kerja yang modern banyak menggunakan komputer untuk menganalisa, mengakses, dan mengelola informasi pasar tenaga kerja, termasuk melakukan pemilahan informasi menurut kebutuhan lokal.

Program aktif penempatan tenaga kerja

Program aktif penempatan tenaga kerja diarahkan untuk mengatasi masalah khusus, terutama yang berkaitan dengan meningkatnya tingkat pengangguran. Dua inisiatif yang umum berupa:

- program pekerjaan umum
- program penataan ulang penggunaan tenaga kerja secara efektif

Program pekerjaan umum

Pada saat pengangguran meningkat, pemerintah dapat mengambil inisiatif

untuk mengatasi masalah tersebut dengan memberikan dukungan pada program pekerjaan umum yang bersifat padat karya (misalnya, konstruksi atau pembangunan jalan, atau pembangunan saluran irigasi) yang secara langsung berkaitan dengan kebutuhan masyarakat lokal.

Pemerintah menciptakan lapangan kerja dengan melakukan investasi dalam proyek pekerjaan umum sedangkan dinas penempatan tenaga kerja dapat membantu dengan:

- menginformasikan pekerjaan yang tersedia kepada para pencari kerja
- mengatur pelatihan bagi para pencari kerja sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam proyek pekerjaan umum
- memberikan saran dan nasihat kepada orang-orang yang berpotensi menjadi pekerja mandiri atau wirausahawan/wati tentang peluang usaha yang berkaitan dengan proyek pekerjaan umum (misalnya, peluang usaha berjualan makanan di sekitar lokasi proyek, peluang usaha angkutan dan memberikan jasa perawatan mesin / perlengkapan)
- memberikan pelayanan informasi dan bimbingan mengenai peluang kerja setelah proyek pekerjaan umum tersebut selesai

Program penataan ulang penggunaan tenaga kerja secara efektif

Pemutusan hubungan kerja menciptakan kebutuhan untuk menata kembali penggunaan secara efektif tenaga kerja yang telah diputuskan hubungan kerjanya. Dalam hal ini dinas penempatan tenaga kerja dapat membantu dengan:

- memberikan saran dan nasihat mengenai alternatif yang dapat diambil untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan memungkinkan pekerja mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki saat ini
- mendaftarkan pekerja yang akan diputuskan hubungan kerjanya; sebaiknya pendafaran tersebut dilakukan di perusahaan, dan apabila memungkinkan, pendafaran tersebut sebaiknya dilakukan beberapa bulan sebelum pemutusan hubungan kerja benar-benar dilakukan
- mempersiapkan pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya untuk kembali bekerja dengan memberikan informasi kepada mereka mengenai:
 - lowongan kerja yang tersedia
 - peluang untuk dilatih kembali
 - peluang untuk berwirausaha
 - teknik mencari pekerjaan

Sebaiknya disediakan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dapat dipindah-pindah dengan membentuk kantor penempatan tenaga kerja sementara di perusahaan yang sedang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Tunjangan pengangguran

Di berbagai negara, dinas penempatan tenaga kerja bertanggung jawab atas beberapa atau semua kegiatan operasi pengeluaran skema asuransi pengangguran, termasuk:

- mengumpulkan iuran untuk dana asuransi yang dapat ditangani oleh suatu departemen jaminan sosial dengan tanggung jawab untuk mengumpulkan semua pendapatan yang berkaitan dengan asuransi sosial
- melakukan verifikasi dan sertifikasi para penganggur yang layak menerima tunjangan pengangguran
- melakukan otorisasi pembayaran kepada mereka yang berhak menerima tunjangan
- terus-menerus memperbarui daftar dari mereka yang berhak mendapatkan tunjangan pengangguran yang sedang diberikan
- membantu mereka yang saat ini sedang menerima tunjangan pengangguran untuk memperoleh pekerjaan

Mengatur badan penempatan tenaga kerja swasta

Kegiatan penempatan tenaga kerja tidak hanya dilakukan oleh dinas penempatan tenaga kerja milik pemerintah saja. Kegiatan ini juga kian banyak dijalankan oleh badan penempatan tenaga kerja milik swasta. Karena itu, harus ada petunjuk yang jelas mengenai hak dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, juga harus ada suatu kerangka peraturan untuk memastikan bahwa badan penempatan tenaga kerja swasta menjalankan kegiatannya untuk kepentingan umum.

Dinas penempatan tenaga kerja dapat diberi tanggung jawab melaksanakan undang-undang yang mengatur badan penempatan tenaga kerja swasta. Tanggung jawab ini meliputi:

- mengatur pendaftaran awal dan pendaftaran ulang bagi badan penempatan tenaga kerja swasta
- memeriksa dengan cermat dan hati-hati kualifikasi dan bukti kemampuan dan pengalaman yang dimiliki kepala badan penempatan tenaga kerja swasta guna memastikan bahwa badan tersebut layak

dan dapat diandalkan untuk menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja

- menetapkan besarnya komisi (imbalan uang) yang boleh ditarik oleh badan penempatan tenaga kerja swasta dalam memberikan jasanya serta melakukan pengawasan terhadap kegiatan penempatan yang dilakukan badan swasta tersebut untuk memastikan bahwa mereka tidak meminta komisi lebih besar daripada yang telah ditetapkan dan tidak menarik biaya lain di luar ketentuan
- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya praktik penipuan oleh badan penempatan tenaga kerja swasta
- mewajibkan badan penempatan tenaga kerja swasta untuk menyerahkan laporan kegiatan mereka secara berkala kepada pemerintah dan mewajibkan mereka untuk memberikan kepada pemerintah semua informasi pasar tenaga kerja yang mereka dapatkan

B. Fungsi Tambahan

Pengembangan keterampilan dan pelatihan

Program pengembangan keterampilan, pelatihan dan pelatihan ulang dapat:

- membantu pekerja tidak terampil memperoleh pekerjaan untuk pertama kalinya
- membantu pekerja yang diputuskan hubungannya mendapatkan keterampilan baru yang diperlukan untuk mencari pekerjaan baru
- membantu orang-orang yang dulu pernah bekerja untuk kembali bekerja setelah mereka berhenti bekerja selama bertahun-tahun
- membantu pekerja terampil memperoleh keterampilan tambahan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerjanya dalam bekerja (misalnya, keterampilan tambahan berupa keterampilan menggunakan komputer dan menguasai program perangkat lunak yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukannya)

Kegiatan pengembangan keterampilan dan pelatihan dapat diberikan oleh:

- dinas penempatan tenaga kerja
- lembaga pemberi pelatihan milik pemerintah (misalnya, Direktorat pelatihan kejuruan)
- lembaga pemberi pelatihan milik swasta

Apabila memungkinkan, pengembangan keterampilan dan pelatihan hendaknya dirancang untuk menghasilkan tenaga siap kerja. Artinya, jenis keterampilan yang dikembangkan dan pelatihan yang diberikan hendaknya secara langsung berkaitan dengan prospek untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan kata lain, **pelatihan yang dirancang untuk menghasilkan tenaga siap kerja adalah pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan.**

Promosi usaha mandiri atau wirausaha

Di banyak negara, lapangan kerja yang diciptakan melalui lowongan kerja secara teratur di instansi pemerintah, badan usaha milik negara, dan lowongan kerja yang ada di sektor swasta tidak mencukupi untuk menyerap tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan yang jumlahnya terus meningkat.

Karena itu, para pencari kerja perlu didorong untuk menciptakan pekerjaan bagi diri mereka sendiri. Dengan kata lain, mereka menanamkan investasi dalam diri mereka sendiri untuk menghasilkan pendapatan sendiri.

Dinas penempatan tenaga kerja dapat membantu proses mempromosikan usaha mandiri atau wirausaha dengan:

- memberikan informasi mengenai peluang wirausaha yang ada, terutama peluang usaha yang langsung dapat dijumpai di dekat atau di sekitar tempat tinggal pencari kerja
- memberikan pelatihan yang mengajarkan keterampilan teknis seperti keterampilan menjahit, keterampilan mekanika mobil, keterampilan budidaya peikanan, misalnya keterampilan membudidayakan udang, untuk orang-orang yang berpotensi untuk menjalankan kegiatan wirausaha atau memberikan informasi mengenai tempat di mana pelatihan seperti itu dapat diperoleh
- memberikan pelatihan yang mengajarkan cara mengoperasikan dan mengelola usaha bisnis (misalnya untuk mengembangkan keterampilan dalam mempersiapkan proposal proyek, pembukuan, pemasaran, sistem pengawasan) atau memberikan informasi mengenai tempat di mana pelatihan seperti itu dapat diperoleh
- memberikan informasi mengenai skema kredit mikro yang tersedia
- memberikan nasihat dan saran mengenai apa yang dapat dilakukan untuk menghubungi atau mendapatkan bantuan dari lembaga dan badan yang sanggup memberikan bantuan dalam mengembangkan usaha mandiri

Unit produksi

Di beberapa negara, dinas penempatan tenaga kerja mengoperasikan unit produksi berskala kecil. Dengan kata lain, dinas penempatan tenaga kerja juga dapat menjadi pemberi kerja. Unit produksi dapat:

- memberikan pekerjaan sebagai bagian dari strategi penciptaan lapangan kerja
- memberikan peluang praktik kerja kepada peserta pelatihan untuk memperoleh pengalaman kerja sebagai suatu komponen terpadu dari program pengalaman kerja
- memberikan pekerjaan yang sifatnya sementara kepada mereka yang telah menyelesaikan pelatihan kejuruan sampai mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih permanen
- menciptakan penghasilan untuk mendanai biaya operasi dinas penempatan tenaga kerja

Pelayanan khusus untuk kelompok khusus

Program aktif pasar tenaga kerja dapat meliputi upaya memberikan pelayanan khusus kepada kelompok khusus, termasuk pelayanan:

- yang diberikan oleh petugas khusus dengan tujuan memberikan kesempatan kepada para penyandang cacat untuk bekerja kepada orang lain dengan menerima upah atau untuk berwirausaha
- yang diratuhkan untuk memenuhi kebutuhan para lulusan yang saat ini sedang mencari pekerjaan yang mungkin enggan meminta bantuan pada dinas penempatan tenaga kerja
- yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan orang muda yang baru pertama kali memasuki pasar kerja dan mencari pekerjaan untuk pertama kalinya
- untuk pekerja yang mencari pekerjaan di negara lain dan mengintegrasikan mereka kembali dalam pasar tenaga kerja lokal setelah mereka kembali ke tanah air
- yang dimaksudkan untuk membantu pekerja ter-PHK mendapatkan pekerjaan
- yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan kepada orang-orang yang sudah lama sekali menganggur
- yang dimaksudkan untuk mempermudah pekerja perempuan mendapatkan pekerjaan produktif dan menghapuskan diskriminasi yang sering mereka alami

Struktur dinas penempatan tenaga kerja hendaknya mendukung tanggung jawab fungsional sistem. Struktur baru dapat ditentukan setelah ada kejelasan mengenai tujuan dan tanggung jawab fungsional.

Struktur merupakan pelayanan, bukan majikan dari fungsi yang dimiliki.

4 Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Organisasi dan Manajemen

- Struktur hendaknya diatur sedemikian rupa sehingga memungkinkan
- diberikannya pelayanan inti kepada klien terang atau pihak yang membutuhkan pelayanan / bantuan dinas penempatan tenaga kerja) sesedekat mungkin dengan tempat klien berdomisili
 - koordinasi yang efektif dari keseluruhan sistem untuk memastikan kontribusinya terhadap kebijakan pelaksanaan di bidang penempatan tenaga kerja di tingkat nasional

B. Tripartisme

Sebaiknya wakil pengusaha dan pekerja dilibatkan dalam pengoperasian dan pengorganisasian dinas penempatan tenaga kerja.

- pembentukan suatu komite atau panitia penasihat / pembina nasional yang mengikutsertakan wakil mitra sosial dapat mempermudah pelaksanaan tugas dinas penempatan tenaga kerja dan hubungannya dengan kebijakan nasional di bidang penempatan tenaga kerja
- komite atau panitia penasihat tripartit di tingkat lokal dan daerah dapat membantu mendukung komite penasihat di tingkat nasional dan unit lokal dinas penempatan tenaga kerja
- wakil pengusaha dan pekerja hendaknya diangkat dalam jumlah yang sama setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang ada.

C. Pembentukan Staf

Tingkatan dan kualifikasi staf hendaknya secara langsung berhubungan dengan pelayanan yang diberikan.

Tugas tradisional dinas penempatan tenaga kerja meliputi:

- pendaftaran pencari kerja

A. Pengaturan Struktural
Struktur administrasi untuk dinas penempatan tenaga kerja mencakup sejumlah kemungkinan:

- Dinas penempatan tenaga kerja dapat berupa suatu badan otonom di bawah pengarah seorang manajer umum atau direktur eksekutif yang bertanggung jawab pada seorang menteri atau dewan direksi (misalnya Perusahaan Dinas Penempatan Tenaga Kerja Laos).
- Dinas penempatan tenaga kerja dapat berupa departemen lini (yaitu departemen yang bertanggung jawab atas kegiatan yang paling penting) dari suatu kementerian, biasanya kementerian tenaga kerja (atau suatu direktorat dalam departemen tenaga kerja), misalnya Departemen Penyediaan Lapangan Kerja dan Divisi Dinas Penempatan Tenaga Kerja dari Kementerian Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Sosial Thailand.
- Dinas penempatan tenaga kerja diintegrasikan di bawah otoritas pemerintah pusat tetapi kegiatan operasionalnya diadministrasikan ke pemerintah provinsi atau pemerintah daerah sehingga kecenderungan dalam pasar tenaga kerja lokal dapat cepat ditanggapi (misalnya di Swedia).
- Dinas penempatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab kantor lapangan yang bekerja di bawah pimpinan suatu kementerian tetapi dengan turunan pengangguran dan beberapa program aktif pasar tenaga kerja yang dioperasikan oleh serikat pekerja (misalnya di Denmark).
- Aspek kebijakan dinas penempatan tenaga kerja dapat ditangani oleh pihak berwenang publik tetapi aspek operasionalnya ditangani oleh sektor swasta, seperti yang terjadi di Selandia Baru, Australia, dan beberapa negara bagian di Amerika Serikat (Massachusetts, Texas, Michigan).

- pendaftaran lowongan kerja
- pematangan

Staf yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas ini harus memiliki keterampilan dalam:

- menganalisa pekerjaan
- melakukan wawancara
- berinteraksi dengan manusia

Tetapi, tugas dinas penempatan tenaga kerja juga telah diperluas sehingga mencakup tugas berikut:

- mengumpulkan dan menganalisa informasi pasar tenaga kerja
- memberikan konseling dan bimbingan
- mengelola program aktif penempatan tenaga kerja
- mempromosikan wirausaha
- mengelola dan mendukung program untuk kelompok khusus (misalnya, untuk penyandang cacat, orang muda, pekerja yang kembali dari luar negeri)

Staf yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas tersebut harus memiliki kemampuan dan keterampilan tambahan, termasuk:

- melakukan analisa statistik
- melakukan pengujian / tes psikologis
- memberikan konseling kelompok kecil
- melakukan perumusan proyek dan penilaian proyek

Staf dinas penempatan tenaga kerja dapat diambil dari berbagai latar belakang dengan berbagai kualifikasi pendidikan. Syarat utama untuk menjadi staf dinas penempatan tenaga kerja adalah **sanggup dan bersedia** bekerja dengan orang lain.

Dinas penempatan tenaga kerja ada untuk memberikan pelayanan kepada orang yang membutuhkan. Karena itu, syarat ini bagi penerimaan dan pelatihan staf dinas penempatan tenaga kerja adalah orientasi pada pelayanan.

Untuk membentuk staf dinas penempatan tenaga kerja secara efektif diperlukan:

- staf dalam jumlah yang memadai untuk menangani berbagai jenis pelayanan yang dibutuhkan oleh klien
- staf dengan kualitas yang sesuai untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan

Apabila dinas penempatan tenaga kerja merupakan bagian dari dinas pelayanan umum yang lebih luas, ukuran staf dinas penempatan tenaga kerja tergantung pada kebijakan pembentukan staf dinas pelayanan umum secara keseluruhan.

Misalnya, apabila dinas pelayanan umum melakukan restrukturisasi, tidaklah mungkin bagi dinas penempatan tenaga kerja untuk menggelak atau menghindari dari restrukturisasi yang terjadi pada dinas pelayanan umum. Karena itu, perlu dilakukan penyusutan untuk memastikan bahwa dinas penempatan tenaga kerja diisi dengan sumber daya staf yang ada dan bahwa dukungan pelayanan teknologi (termasuk komputerisasi) digunakan untuk mengurangi waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas administrasi yang bersifat rutin. Hal ini akan memberikan lebih banyak waktu untuk digunakan bagi tugas teknis dan profesional yang secara langsung berkaitan dengan upaya memberikan pelayanan kepada yang membutuhkan.

Untuk memastikan kualitas staf diperlukan:

- pendekatan yang fleksibel terhadap penerimaan / perekrutan staf sehingga tifik berat yang tepat dapat diberikan pada keterampilan dalam berinteraksi dengan manusia
- program induksi staf (program orientasi untuk memperkenalkan staf baru pada bidang kerja, tugas dan lingkungan kerjanya) yang terperinci
- program pengembangan staf secara sistematis dan berkesinambungan
- upaya memperkenalkan staf pada sistem dan pendekatan baru melalui peluang bertukar pengalaman dalam menerapkan sistem atau pendekatan baru dan peluang belajar sendiri

Staf hendaknya memiliki banyak keterampilan dan sanggup bekerja di sejumlah bidang fungsional yang berbeda-beda.

Dinas Penempatan Tenaga Kerja yang Modern: Ciri-ciri

Konsep dinas penempatan tenaga kerja yang modern didasarkan pada tiga prinsip fundamental:

- dinas tersebut diadakan untuk melayani orang-orang yang membutuhkan jasanya
- dinas tersebut efisien
- dinas tersebut efektif

A. Melayani Klien

Dinas penempatan tenaga kerja terutama bertugas melakukan intervensi pasar kerja yang menguntungkan pencari kerja maupun pemberi kerja. Intervensi tersebut dapat bersifat:

- **langsung**, di mana terjadi temu muka antara dinas penempatan tenaga kerja dengan pencari kerja dan pemberi kerja, yang menghasilkan penempatan tenaga kerja melalui proses **pemadanan**, atau
- **tidak langsung**, di mana dinas penempatan tenaga kerja memberikan informasi dan saran untuk **memungkinkan pencari kerja menemukan sendiri pekerjaan yang sesuai** atau untuk **memungkinkan pemberi kerja menemukan pekerja yang sesuai** tanpa bantuan lebih lanjut dari dinas penempatan tenaga kerja

Apapun jenis pelayanan yang diberikan, baik yang langsung maupun yang tidak langsung, yang menjadi penerima manfaat adalah klien dari sistem penempatan tenaga kerja. Klien-utama dinas penempatan tenaga kerja adalah:

- mahasiswa / mahasiswi (yang masih kuliah tetapi sedang mencari pekerjaan atau ingin magang)
- mereka yang sudah meninggalkan bangku sekolah (baik yang sudah lulus sekolah atau yang putus sekolah dan sekarang sedang mencari pekerjaan)

- lulusan sekolah tinggi atau perguruan tinggi (misalnya, lulusan D1, D2, D3, S1, S2 atau pascasarjana yang sedang mencari pekerjaan)
- para penganggur yang dulu sudah pernah bekerja / sudah memiliki pengalaman kerja
- karyawan / orang yang sudah bekerja tetapi yang sedang mencari pekerjaan yang lebih baik
- kelompok khusus (misalnya, penyandang cacat, orang-orang yang direkrut untuk dijadikan prajurit / tentara melalui mobilisasi tetapi yang sekarang menganggur setelah tugas mereka selesai dan mobilisasi tersebut dibubarkan, pekerja yang kembali dari bekerja di luar negeri dan sekarang sedang mencari pekerjaan)
- perusahaan besar, menengah maupun kecil (yang memerlukan tenaga untuk mengisi lowongan kerja yang ada)
- orang-orang yang ingin berwirausaha, menjadi pekerja mandiri atau memulai usaha sendiri

B. Efisiensi

Efisiensi tercermin dari cara penggunaan sumber daya, terutama sumber daya yang berupa staf (tenaga), dana dan waktu. Dalam pengertian bisnis, efisiensi diukur dari biaya per unit produksi atau biaya rata-rata. Apabila hal ini diterapkan pada dinas penempatan tenaga kerja, efisiensi dapat diukur dari biaya rata-rata per penempatan atau rata-rata lamanya waktu yang dihabiskan untuk menempatkan seorang pencari kerja dalam pekerjaan yang sesuai.

Konsep bisnis tentang efisiensi tidak selalu dapat diterapkan pada dinas penempatan tenaga kerja, antara lain karena sulitnya menghitung biaya. Tetapi dinas penempatan tenaga kerja dapat dan hendaknya diarahkan oleh kebutuhan untuk mengeffektifkan biaya yang dikeluarkan, yang bersifat lebih subyektif tetapi dirancang untuk memastikan "nilai yang baik" untuk setiap unit pengeluaran.

C. Keefektifan

Keefektifan tercermin dari seberapa baik dinas penempatan tenaga kerja berhasil mencapai hal-hal yang telah ditetapkan sebagai tujuannya dan secara lebih luas, seberapa baik dinas berhasil memberikan kontribusi terhadap kemajuan sosial ekonomi.

Apabila maksud secara keseluruhan dari dinas penempatan tenaga kerja adalah untuk mempromosikan penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja guna mengatasi masalah yang lebih luas, yaitu pengangguran, maka keefektifan dinas dapat diukur dari dampak yang diberikannya terhadap upaya mempromosikan penyediaan lapangan kerja.

Dinas penempatan tenaga kerja dikatakan **efisien** apabila berhasil memberikan pelayanan dengan biaya yang wajar tetapi, meskipun berhasil memberikan pelayanan dengan biaya yang wajar, apabila pelayanan yang diberikan itu keliru, maka dinas penempatan tenaga kerja tersebut tidak **efektif**.

D. Ciri-ciri Dinas Penempatan Tenaga Kerja yang Modern

Dinas penempatan tenaga kerja yang modern dapat dinilai dengan menggunakan tiga kriteria utama:

- dasar kebijakan
- kerangka hukum
- operasi kerja

Kebijakan

- Apakah dinas tersebut memiliki arah dan maksud yang jelas?
- Apakah dinas tersebut memberikan kontribusi terhadap kemajuan (pembangunan) nasional?
- Apakah dinas tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban sesuai dengan instrumen kebijakan atau piagam yang dimilikinya?

Kerangka hukum

- Apakah dinas tersebut beroperasi dengan pengetahuan penuh akan hukum dan peraturan dan mengerjakan segala sesuatunya sesuai dengan dan dalam batas-batas kompetensi yang dimilikinya untuk memastikan kepatuhan pada hukum?
- Apakah undang-undang dan peraturan yang ada dimutakhirkan (diperbaharui dan diperbaiki mengikuti perkembangan yang terjadi) sebagaimana yang dibutuhkan untuk menceerminkan inisiatif kebijakan baru?

Operasi kerja

- Apakah setiap klien dilayani sebaik mungkin?
- Apakah dinas penempatan tenaga kerja berlokasi di tempat yang paling mudah dikunjungi?
- Apakah pelayanan yang diberikan mampu menanggapi kebutuhan klien?
- Apakah staf dinas penempatan tenaga kerja bekerja secara profesional dalam budaya organisasi yang didasarkan pada pelayanan?
- Apakah staf dinas penempatan tenaga kerja terlatih dengan baik dan apakah mereka ikut dalam kegiatan pelatihan staf yang bersifat teratur?
- Apakah staf dimotivasi untuk memberikan saran mengenai bagaimana cara meningkatkan pelayanan?
- Apakah dinas tersebut memiliki dan menjalankan sistem manajemen keuangan yang layak?
- Apakah ada sistem manajemen dan pemantauan yang layak termasuk sistem penilaian staf?
- Dapatkah sistem yang ada menanggapi peningkatan beban kerja tanpa mengurangi kualitas pelayanan?
- Apakah sistem yang ada memiliki akses untuk memperoleh sumber daya pendukung yang diperlukan, termasuk fasilitas komputer?
- Apakah sistem yang ada memotivasi / memberikan fasilitas kepada klien untuk mengakses dan mencari sendiri informasi yang disediakan?

Dinas Penempatan Tenaga Kerja: Masalah yang Dihadapi Dewasa ini dan Tantangan di Masa yang akan Datang

Dinas penempatan tenaga kerja di seluruh dunia berada di bawah tekanan, khususnya di negara yang mengalami lonjakan tingkat pengangguran. Dinas penempatan tenaga kerja menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut perkembangan dinas di masa yang akan datang. Tantangan tersebut antara lain berkenaan dengan:

- badan penempatan tenaga kerja milik swasta
- pelatihan kejuruan
- imbalan uang untuk pelayanan yang diberikan
- pusat produksi
- promosi usaha mandiri / kewirausahaan
- komputerisasi
- pelatihan staf
- tunjangan pengangguran

A. Badan Penempatan Tenaga Kerja Milik Swasta

Dalam dasawarsa terakhir ini, keefektifan dan efisiensi dinas penempatan tenaga kerja dalam mengorganisasi dan memfasilitasi operasi pasar tenaga kerja telah dipertanyakan secara serius. Dinas penempatan tenaga kerja pemerintah berada di bawah tekanan karena:

- sumber daya manusia dan sumber dana yang terbatas
- kenaikan jumlah orang-orang yang menganggur
- banyaknya orang yang berada dalam kelompok yang kurang atau tidak diuntungkan
- semakin sedikitnya lowongan kerja yang ada
- semakin fleksibel dan semakin beragamnya pasar kerja

Beberapa dinas penempatan tenaga kerja telah menjadi dinas pelayanan yang melayani para penganggur daripada menjadi dinas penempatan tenaga kerja dalam pengertian yang sesungguhnya. Selain itu, ada kecenderungan yang meniadakan pandangan bahwa dinas penempatan tenaga kerja merupakan satu-satunya faktor yang secara efektif sanggup membuat pasar kerja berfungsi secara efisien.

ILO mengakui bahwa badan penempatan tenaga kerja swasta mempunyai peran yang sah untuk dimainkan dalam operasi pasar kerja. ILO mengidentifikasi tiga tipe utama badan penempatan tenaga kerja swasta:

- **Tipe perantara (intermediaries).** Tipe ini menempatkan pencari kerja dalam lowongan kerja yang ada dan menjadi agen bagi pencari kerja maupun pemberi kerja. (Tidak ada kontrak kerja antara agen tenaga kerja swasta dengan pencari kerja maupun pemberi kerja yang meminta bantuannya. Pekerja dan pengusaha membuat kontrak kerja bekat pelayanan yang diberikan agen.)
- **Tipe penyedia keterampilan (skill providers).** Dalam hal ini agen menjadi pemberi kerja dan menyewakan secara komersial pekerja yang dimilikinya kepada perusahaan yang membutuhkan dengan menarik imbalan uang yang ditetapkan melalui kontrak antara agen dan perusahaan.
- **Tipe penyedia layanan langsung (direct service providers).** Dalam hal ini agen tidak berupaya melakukan penempatan secara langsung tetapi memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh pekerja dan pengusaha, termasuk memberikan pelayanan informasi, konseling dan bimbingan, serta pengujian atau tes psikologis.

Dewasa ini hubungan antara dinas penempatan tenaga kerja milik pemerintah dan dinas penempatan tenaga kerja milik swasta sedang mengalami perubahan. Dinas penempatan tenaga kerja milik pemerintah semakin terkonsentrasi pada upaya:

- merumuskan kebijakan aktif pasar kerja
- mengawasi dana publik yang dialokasikan untuk melaksanakan kebijakan aktif pasar kerja
- memelihara dan mengembangkan sistem informasi pasar kerja
- mengelola skema pendukung pendapatan tunjangan pengangguran
- mengatur kegiatan badan penempatan tenaga kerja swasta

Beberapa dinas penempatan tenaga kerja pemerintah terkonsentrasi pada upaya menangani para penganggur dan kelompok serta individu yang kurang atau tidak beruntung, sehingga fungsi dinas untuk melakukan penempatan

cenderung diambil alih oleh badan penempatan tenaga kerja swasta yang menanggung laba dari kegiatan tersebut. Konvensi ILO No. 181 Tahun 1997 mengenai Badan Penempatan Tenaga Kerja Swasta memberikan standar pengoperasian badan tenaga kerja swasta yang mencakup **perlindungan** kepada para pengguna jasa dan **kerjasama** antara dinas penempatan tenaga kerja pemerintah dan badan penempatan tenaga kerja swasta.

Aspek perlindungan yang terdapat dalam Konvensi dan Rekomendasi terkait (No. 188) meliputi:

- memperfakukan pekerja tanpa diskriminasi
- melindungi privasi data
- memberikan pelayanan secara gratis kepada pekerja (meskipun diperbolehkan menarik imbalan uang dalam kasus tertentu)
- melindungi pekerja migran
- melarang pemburuhan anak (pemanfaatan dan eksploitasi anak sebagai buruh / tenaga kerja)
- mencegah praktek penipuan dan penyalahgunaan
- menghapus dan mencegah terjadinya praktek yang tidak etis
- melarang suplai tenaga kerja yang bersedia tidak mogok kerja meskipun semua rekan kerjanya melakukan pemogokan
- memerangi kegiatan periklanan yang tidak adili
- mencegah badan penempatan tenaga kerja melarang pekerja bekerja secara 'permanen' pada pemberi kerja
- memberikan prosedur untuk menangani keluhan atau pengaduan yang diajukan terhadap badan penempatan tenaga kerja swasta

Kerjasama antara dinas penempatan tenaga kerja pemerintah dan badan penempatan tenaga kerja swasta yang disebutkan dalam standar pengoperasian badan tenaga kerja swasta dari Konvensi ILO No. 181 Tahun 1997 meliputi:

- memberikan informasi (misalnya mengenai lokasi, staf, layanan yang diberikan, jumlah penempatan)
- pertukaran informasi atau pemberitahuan mengenai lowongan kerja yang ada
- peluncuran proyek bersama
- melakukan pelatihan staf
- memberikan konsultasi untuk meningkatkan praktek profesional

B. Pelatihan Kejuruan

Di beberapa negara, dinas penempatan tenaga kerja mengoperasikan pusat pelatihan kejuruan sebagai bagian dari pendekatan terpadu yang dirancang untuk menanggapi kebutuhan pekerja dan pemberi kerja. Di negara lain, dinas penempatan tenaga kerja tidak secara langsung terlibat dalam kegiatan memberikan kursus pelatihan kejuruan tetapi terkonsentrasi pada upaya memberikan informasi mengenai kursus dan pelayanan yang ditawarkan oleh para penyedia pelatihan dan memberikan nasihat atau saran kepada peserta pelatihan yang potensial mengenai cara memperoleh akses untuk mendapatkan pelatihan, pelatihan ulang, dan jasa pendukung yang ada (misalnya beasiswa).

Tetapi, di negara lain, sama sekali tidak ada kaitan antara dinas penempatan tenaga kerja dan penyedia pelatihan. Artinya, pelatihan keterampilan dan pengembangan keterampilan cenderung ada karena diadakan atau ditawarkan oleh penyedia pelatihan, bukan diselenggarakan untuk menanggapi kebutuhan pasar kerja.

Dinas penempatan tenaga kerja merupakan penghubung yang penting antara pemberi kerja dan penyedia pelatihan. Kontak secara reguler dengan pemberi kerja akan memberikan kesanggupan kepada dinas penempatan tenaga kerja untuk:

- menyesuaikan pelatihan kejuruannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan yang baru dan yang muncul
- memberikan nasihat atau saran kepada penyedia pelatihan mengenai hal-hal yang dibutuhkan atau dituntut oleh pemberi kerja
- menggalang kemitraan dengan perusahaan untuk beberapa kegiatan pelatihan
- memberikan pelatihan yang dikonfrakkan yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan akan keterampilan tertentu atas dasar imbalan uang untuk jasa pelatihan yang dilakukan.

Pemberi kerja sering kali bersikap kritis terhadap luaran yang dihasilkan oleh pusat pelatihan kejuruan dan pengembangan keterampilan. Ini menunjukkan bahwa para lulusan tidak memiliki keterampilan yang relevan dengan yang dibutuhkan pemberi kerja dan bahwa pelatihan ekstensif dalam perusahaan diperlukan untuk mengatasi defisiensi keterampilan. Sebagai perantara antara perusahaan dan penyedia pelatihan, dinas penempatan tenaga kerja memiliki peran penting dalam memberikan nasihat atau saran kepada lembaga pelatihan mengenai penyesuaian yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang sesungguhnya.

C. Imbalan Uang atas Pelayanan yang Diberikan

Prinsip dasar tugas dinas penempatan tenaga kerja adalah bahwa dinas harus bersifat

- sukarela
- cuma-cuma

Konvensi No. 181 Tahun 1997 mengenai Badan Penempatan Tenaga Kerja menyatakan bahwa:

- badan penempatan tenaga kerja swasta tidak dibenarkan memungut atau menarik imbalan uang dari pekerja atas pelayanan yang diberikan
- pengecualian diijinkan untuk kategori pekerja tertentu dan untuk pelayanan yang bersifat khusus

Tetapi, di beberapa negara, dinas penempatan tenaga kerja secara terbuka menarik imbalan atas pelayanan yang diberikannya. Imbalan tersebut dapat berbentuk:

- uang pendaftaran yang jumlahnya tidak besar untuk mendaftarkan pencari kerja
- uang penempatan yang jumlahnya lebih besar untuk penempatan yang berhasil dilakukan bagi pencari kerja yang bersangkutan (misalnya, uang penempatan tersebut besarnya sama dengan upah atau gaji sebulan)

- biaya untuk pelayanan yang bersifat khusus (misalnya uang ujian atau uang tes psikologis)

Di masa yang akan datang, dinas penempatan tenaga kerja pemerintah dan badan penempatan tenaga kerja swasta akan bersaing dalam beberapa segmen pasar kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah mereka akan bersaing dalam segi harga, kualitas layanan, atau keduanya. Apabila persaingan itu didasarkan pada harga, maka perlu

- ditetapkan harga yang dikenakan
- diupayakan untuk melindungi klien dari pematokan harga secara berlebihan dan pelayanan yang tidak memadai
- dipertuskan pelayanan mana, apabila ada, yang akan diberikan tanpa dikenakan biaya

D. Pusat Produksi

Selain menghasilkan pendapatan untuk menutup biaya operasional, unit produksi berfungsi sebagai penghubung yang bermanfaat antara pelatihan dan dunia kerja. Unit produksi memberikan peluang kepada peserta pelatihan untuk memperoleh pengalaman praktis sebagai bagian dari kursus pelatihan yang mereka ikuti. Unit produksi juga dapat memberikan pekerjaan jangka pendek bagi para lulusan pelatihan kejuruan yang belum mendapatkan pekerjaan.

Di luar aspek pendapatan dan pelatihan, manfaat utama yang diperoleh dari pengoperasian unit produksi adalah potensi unit tersebut untuk dikaitkan dengan pengembangan usaha kecil. Unit tersebut dapat digunakan untuk memberikan calon wirausahawan/wati dengan keterampilan teknis maupun keterampilan bisnis yang dibutuhkan untuk membuka dan mengoperasikan bisnis mereka sendiri dan menjadi semacam 'inkubator' bagi pengembangan usaha kecil.

Unit produksi juga tidak luput dari kritik, yang antara lain menyebutkan:

- kurangnya keterampilan kewirausahaan yang dimiliki staf dinas penempatan tenaga kerja untuk mengelola dan mengoperasikan usaha kecil
- unit produksi tersebut berpotensi memiliki keunggulan kompetitif yang dirasakan tidak adil karena unit itu disubsidi pemerintah (misalnya, unit tersebut beroperasi pada lahan milik pemerintah sehingga tidak perlu membeli atau menyewa lahan)
- syarat dan kondisi kerja yang ditetapkan bagi para pekerja yang

dipekerjakan di unit tersebut dapat menyebabkan timbulnya tuntutan bahwa para pekerja tersebut dieksploitasi tenaganya karena mereka dipekerjakan secara penuh seperti pekerja biasa tetapi alibayr seperti peserta pelatihan yang sedang magang

- unit produksi tersebut menyerap (mengambil) peluang bisnis yang semestinya menjadi milik swasta

E. Promosi Usaha Mandiri / Kewirausahaan

Peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang memberikan upah tidak cukup untuk mengatasi masalah pengangguran yang ada dewasa ini dan kegiatan sektor formal tidak sanggup menyerap pendatang baru yang memasuki pasar kerja setiap tahunnya.

Wirusaha dan pengembangan usaha kecil berpotensi menyerap para penganggur, dan dalam hal ini dinas penempatan tenaga kerja memiliki peran untuk dimainkan.

Dinas penempatan tenaga kerja hendaknya:

- menyadari peluang wirusaha / usaha mandiri yang ada, terutama yang dijumpai di sekitar wilayah operasi dinas yang bersangkutan
- sanggup memberikan nasihat atau saran pada pencari kerja mengenai bagaimana mengakses peluang wirusaha
- sanggup memberikan nasihat atau saran mengenai pelatihan yang tersedia untuk kegiatan usaha kecil (baik di bidang teknis maupun di bidang manajemen dan operasi bisnis)
- sanggup memberikan nasihat atau saran mengenai akses untuk memperoleh bantuan keuangan / kredit

F. Komputerisasi

Tanggung jawab fungsional utama dari dinas penempatan tenaga kerja meliputi tiga hal utama:

- penempatan kerja, mencakup upaya mencocokkan kemampuan pencari kerja dengan kriteria yang ditetapkan dalam lowongan kerja yang diumumkan dan memberikan bimbingan kejuruan dan layanan konseling terkait
- menghasilkan dan menyebarluaskan informasi pasar kerja
- mengelola skema manfaat asuransi pengangguran

Ketiga hal tersebut dapat dikomputerisasikan dan memperoleh manfaat dari komputerisasi asalkan:

- komputerisasi dilihat sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi dan keefektifan, bukan sebagai tujuan akhir dari komputerisasi itu sendiri
- program komputer yang digunakan berkaitan dengan kebutuhan lokal
- staf dilatih dengan baik dalam aplikasi komputer

Komputerisasi dan pembentukan jaringan (*networking*) terkait dari

- pencari kerja yang terafafar
- lowongan kerja yang diumumkan

akan memungkinkan petugas penempatan untuk memperluas fungsi mereka di bidang penempatan tenaga kerja dan menjadi prioritas utama bagi dinas penempatan tenaga kerja yang belum dikomputerisasikan.

Komputerisasi juga memungkinkan pencari kerja untuk mengakses sendiri informasi dan peluang kerja yang ada melalui komputer.

G. Pelatihan Staf

Di banyak negara, petugas penempatan mempunyai latar belakang pelatihan formal yang amat terbatas dalam pelayanan penempatan tenaga kerja. Untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan inti yang mereka butuhkan, mereka sangat mengandalkan pengalaman yang mereka dapatkan dalam mengerjakan tugas.

Perbaikan kinerja dinas penempatan tenaga kerja sangat tergantung pada kualitas staf yang dimiliki dinas tersebut, yang diharapkan mampu bekerja secara profesional, memiliki orientasi melayani dan memiliki komitmen pada pekerjaannya. Aspek ini melibatkan lebih dari sekedar pelatihan dan meliputi hal-hal berikut:

- kebijakan perekrutan
- prosedur seleksi
- prospek karir
- syarat dan kondisi kerja
- ketersediaan sumber daya pendukung

Tetapi, pelatihan diakui merupakan faktor penting. Pelatihan haruslah:

- direncanakan secara sistematis, bukan diadakan hanya untuk memenuhi

kebutuhan tertentu tanpa perencanaan

- diberikan secara teratur dan terus-menerus, dan memasukkan kursus standar induksi (pengenalan dan orientasi bagi staf baru)
- diberikan sebagai bagian dari pendekatan yang komprehensif (lengkap dan menyeluruh) bagi pengembangan staf
- didukung oleh buku pedoman dan bahan pelatihan yang berkualitas tinggi

Di negara yang sedang berkembang dijumpai sejumlah prioritas pelatihan staf sebagai berikut:

- menjalin dan membina kontak (hubungan) dengan pengusaha
- meningkatkan pembedaan pencari kerja dengan lowongan kerja yang diumumkan, melibatkan keterampilan dalam analisa pekerjaan dan dalam mewawancarai pencari kerja dan pengusaha
- mempromosikan peluang usaha mandiri.

H. Tunjangan Pengangguran

Pengelolaan pembayaran tunjangan pengangguran, melalui pengaturan langsung yang bersifat kontributor (iuran ditanggung bersama oleh perusahaan dan penganggur yang bersangkutan sewaktu ia masih bekerja) maupun yang non-kontributor (iuran ditanggung sendiri melalui pemotongan gaji oleh penganggur yang bersangkutan sewaktu ia masih bekerja), merupakan salah satu fungsi penting dinas penempatan tenaga kerja di banyak negara, terutama di negara industri. Dalam hal pembayaran tunjangan pengangguran, dinas penempatan tenaga kerja berfungsi:

- melakukan verifikasi untuk menentukan layak tidaknya seorang penganggur menerima pembayaran tunjangan pengangguran untuk mendukung penghasilannya
- melakukan otorisasi dalam pembayaran tunjangan pengangguran
- ikut aktif membantu pencarian pekerjaan bagi para penganggur supaya mereka tidak terus-menerus tergantung pada tunjangan pengangguran

Semakin lama semakin banyak negara sedang berkembang yang mencoba memperkenalkan skema tunjangan pengangguran, dengan melibatkan dinas penempatan tenaga kerja untuk mengurus seluruh administrasinya. Apabila skema seperti itu diperkenalkan dan dinas penempatan tenaga kerja ditugasi mengurus seluruh administrasinya, maka akibatnya adalah:

- dinas penempatan tenaga kerja akan membutuhkan tambahan staf untuk menangani administrasi tunjangan pengangguran
- dinas penempatan tenaga kerja harus sudah memiliki sistem komputer yang dapat digunakan untuk menyimpan data dan mengelola administrasi tunjangan pengangguran atau harus membuat sistem komputer tambahan, apabila sistem komputer yang ada tidak memadai
- dinas penempatan tenaga kerja perlu melatih kembali staf yang ada
- timbul resiko bahwa penambahan beban dinas untuk mengelola administrasi tunjangan pengangguran akan membuat staf dinas berpaling dari intervensi pasar kerja yang bersifat "aktif" ke intervensi yang lebih pasif.

Peran yang dibebankan pada dinas penempatan tenaga kerja dalam skema tunjangan pengangguran hendaknya tidak membuatnya berbelok dari kewajiban atau mandat inti yang diembannya, yang fokusnya adalah pada upaya mempromosikan penyediaan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja dengan memperluas dan memperbaiki pengoperasian pasar kerja.