

Evaluasi Tenaga Kerja Professional Dalam Pemenuhan Kebutuhan Permintaan Lapangan Kerja Yang di Tangani PT.Laguna Indonesia

I Putu Vivasvan Dharma Yogaswara¹, Ni Kadek Julia Mahadewi²

^{1,2}Universitas Pendidikan Nasional

e-mail: ¹ dharmayogaas52609@gmail.com, ²juliamahadewi@undiknas.ac.id

Abstrak

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Beberapa fenomena terjadi di PT Laguna Indonesia yang di mana hasil dari evaluasi tenaga kerja profesional dapat meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia Indonesia di luar negeri dalam upaya pemenuhan permintaan tenaga kerja yang kian membanyak ini. Kepuasan kandidat (pelanggan) yang melamar merupakan suatu prioritas yang di utamakan oleh PT Laguna Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana praktik evaluasi yang di terapkan PT Laguna Indonesia dalam mengevaluasi karyawan dan calon tenaga kerja nya, dan bagaimana upaya yang di lakukan untuk pemenuhan permintaan tenaga kerja yang semakin membanyak ini. Metode data yang di gunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang dimana data di peroleh melalui hasil wawancara dan data langsung dari perusahaan.

Kata Kunci: Evaluasi Tenaga kerja, Pemenuhan Permintaan Tenaga Kerja

Abstract

Employment comes from the word workforce, which in Article 1 paragraph 2 of Law No. 13 of 2003 on Manpower states that: public. Several phenomena occurred at PT Laguna Indonesia where the results of the professional workforce evaluation can increase the competitiveness of Indonesian Human Resources abroad in an effort to meet the increasing demand for this workforce. Satisfaction of candidates (customers) who apply is a priority that is prioritized by PT Laguna Indonesia. The purpose of this study is to find out how the evaluation practices are applied by PT Laguna Indonesia in evaluating its employees and prospective workers, and how efforts are being made to fulfill this increasing demand for workers. The data method used is a qualitative descriptive method in which the data is obtained through interviews and direct data from the company.

Keywords: Labor Evaluation, Labor Demand Fulfillment

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." Demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan di berbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas dasar keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah

Aset utama yang menjadi harta bernilai dalam sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten dapat mendorong organisasi menuju lebih baik lagi. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat perlu untuk dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi memenuhi visi dan misinya (Arviana dan Muchsinati, 2016). Organisasi juga perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen (Evita, Muizu, & Atmojo, 2017). Maka dari itu, penting untuk organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara tepat agar dapat mencapai tujuannya.

Putra dan Wikansari (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan fungsi dan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi kehandalan dan profesionalisme dari aspek kualitas maupun kuantitas. Shields dalam (Yudithia, 2019) mengemukakan bahwa untuk mengukur hasil kerja pada karyawan dapat melihat dari aspek perilaku yang mengacu pada produktivitas melalui kualitas kerja dan kontribusi yang diberikan. Koopmans dkk., (2011) mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang berjalan sesuai dengan tujuan tempat kerja. Bernardin dan Russel dalam (Sari, 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diperoleh dari aktivitas yang meliputi peran serta tugas jabatan dalam kurun waktu tertentu.

Gomes dalam (Masharyono & Senen, 2015) mengemukakan bahwa kinerja terdiri atas beberapa aspek, antara lain: (1) *Quality of Work*, merupakan kualitas kerja yang tercapai sesuai dengan tujuan organisasi yang membantu kemajuan perkembangan organisasi; (2) *Quantity of Work*, merupakan jumlah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan secara berkala; (3) *Job Knowledge*, merupakan pengetahuan dan wawasan yang dikuasai oleh karyawan mengenai pekerjaannya; (4) *Cooperation*, merupakan kesediaan karyawan untuk beradaptasi dan bekerja sama dengan rekan kerja; (5) *Creativeness*, merupakan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan berbagai hambatan yang timbul; (6) *Dependability*, merupakan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu; (7) *Initiative*, merupakan dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan; (8) *Personal Qualities*, merupakan hal-hal yang bersifat pribadi seperti kepribadian, integritas, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Menurut Evita, Muizu, dan Atmojo (2017) mengemukakan bahwa kegiatan evaluasi kinerja terhadap pegawai dapat memberikan gambaran kepada organisasi mengenai sikap pegawai, promosi pegawai, hingga pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk pegawai. Fahmi (Nurhayati, 2018) juga menyatakan bahwa alasan dilakukannya evaluasi kinerja oleh organisasi yaitu: a) Evaluasi kinerja membantu organisasi menentukan pengembangan, pelatihan, maupun pelatihan kembali (retraining) untuk pegawainya; b) Evaluasi kinerja memberikan organisasi bahan pertimbangan untuk penetapan gaji dan promosi pegawai; c) Evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik kepada para petinggi maupun pegawai untuk meninjau kembali perilaku positif

maupun negatif; d) Evaluasi kinerja dapat menggambarkan situasi dan kondisi organisasi itu sendiri yang berguna untuk pemerintah, investor, maupun lembaga pemberi pinjaman.

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang. Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua permasalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara, Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran.

Peningkatan jumlah penduduk yang ada berarti terdapat peningkatan pula pada sumber daya manusia yang ada di setiap daerah. Melalui sumber daya manusia yang besar maka akan mengindikasikan adanya pertumbuhan ekonomi yang pesat pada daerah tersebut, dimana penduduk atau sumber daya yang potensial merupakan modal yang penting bagi kelangsungan pembangunan ekonomi setiap daerah yang ada. Adanya pembangunan ekonomi di setiap daerah tentunya akan berdampak pada peningkatan pembangunan pada sumber daya manusianya serta peningkatan penyerapan tenaga kerja yang ada.

Jadi di dalam upaya untuk pemenuhan tenaga kerja yang banyak dari luar negeri, PT Laguna Indonesia berupaya untuk melakukan segala cara untuk membuat SDM Indonesia menjadi unggul, serta melakukan evaluasi pada karyawan PT Laguna Indonesia supaya dalam upaya pemenuhan ini SDM kita tetap terlihat profesional ketika berhubungan dengan orang di luar negeri.

2. METODE

Pada kegiatan Praktek Kerja Lapangan Di PT Laguna Indonesia, penulis menggunakan metode wawancara. Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden/orang yang kita wawancarai. Tujuan di lakukan wawancara ini yaitu untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai permasalahan yang sedang terjadi di PT Laguna Indonesia dan penulis juga dapat memberi solusi atas permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Dalam rumusan yang lain, evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Evaluasi kinerja menurut Cevih (1992) mempunyai tujuan antara lain:

- a. Pengembangan
Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu di-training dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan, sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
- b. Pemberian *reward*
Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif, dan promosi. Beberapa organisasi juga menggunakannya untuk pemberhentian pegawai.
- c. Motivasi
Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri dalam bekerja.
- d. Perencanaan SDM
Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan, serta perencanaan SDM.
- e. Kompensasi
Dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- f. Komunikasi
Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

PT Laguna Indonesia melayani tenaga kerja yang akan melamar untuk bekerja di luar negeri, yang juga menyediakan tempat pelatihan dan setelah itu akan di salurkan di tempat yang membutuhkan di dalam negeri ataupun di luar negeri. Untuk menarik minat para tenaga kerja yang akan melamar pekerjaan, PT Laguna Indonesia terus mengevaluasi kinerjanya, agar para tenaga kerja percaya bahwa dirinya itu bisa di berangkatkan melalui penyaluran tenaga kerja di PT Laguna Indonesia, yang dimana sistem kekeluargaan masih di jalankan disini, yang dimana tenaga professional di PT Laguna indonesia meningkatkan kinerjanya sehingga para calon tenaga kerja merasa puas, dan menikmati layanan yang di berikan PT Laguna Indonesia.

Dalam Mengevaluasi kinerja karyawan nya, sebelum itu PT Laguna mempunyai perencanaan dalam mengelola SDM nya, sebagaimana Menurut Sulistiyani, Teguh, dan Rosidah (2009) perencanaan SDM dilakukan dengan tujuan :

1. Mengembangkan SDM yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja Dengan kata lain setiap SDM berpeluang untuk berperilaku proaktif dalam bekerja, karena setiap tugas dan masalah yang berada dalam lingkup kemampuannya akan dapat diselesaikan secara baik sebagai prestasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja.
2. Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan SDM dan unit-unit organisasi. Perencanaan SDM yang profesional mendorong usaha menciptakan dan menyempurnakan sistem informasi SDM agar selalu akurat setiap pakai untuk berbagai kegiatan manajemen SDM lainnya. Selanjutnya informasi dari sistem informasi SDM terus menerus dikembangkan untuk melengkapi sistem informasi manajemen organisasi atau perusahaan.

Faktor Pendukung Evaluasi Kinerja Karyawan

Keberhasilan PT Laguna Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dari para karyawannya. Kinerja suatu perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawannya dan pada akhirnya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan.

Pengelola sistem yang baik

Pengelola sistem yang baik sangat diperlukan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti halnya dalam pemberian bonus bagi para karyawan yang merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian bonus

Pemberian bonus finansial dan non finansial harus dilakukan berdasarkan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Pemberian insentif

Pemberian insentif berbasis tim membuat para karyawan yang bekerja dalam tim memperlihatkan tingkat kepuasan yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan penghargaan yang didasarkan pada kinerja individu yang sering kali dipandang lebih adil.

Seperti kita ketahui peraturan perundang-undangan yang membahas masalah ketenagakerjaan adalah UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam undang undang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja." Demi meningkatkan taraf hidup, maka perlu dilakukan pembangunan di berbagai aspek. Tidak terkecuali dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilakukan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam hal ini maksudnya adalah asas pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan asas pembangunan nasional terkhusus asas demokrasi pancasila, asas adil, dan merata.

Kendala dalam pelayanan pelanggan di PT Laguna Indonesia pelanggan akan merasa puas apabila keinginan pelanggan telat terpenuhi oleh PT Laguna Indonesia sesuai dengan yang diharapkan. Padahal jika di cari semuanya butuh proses, seperti mencari visa membuat *passport* semuanya memakan waktu, tetapi pelanggan tidak sabar untuk segera berangkat. Dan Untuk menghadapi persaingan dan perubahan perilaku konsumen tersebut maka PT Laguna Indonesia yang berpusat pada pelangganlah yang dapat memberikan nilai tambah kepada mereka, dan dapat memenangkan persaingan.

PT Laguna Indonesia memberikan bonus terhadap karyawannya, ketika membawa seorang kandidat yang ingin melamar atau belajar, karena merupakan motivasi terbesar pada seseorang untuk bekerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berada terhadap besarnya imbalan yang diterima, untuk itu perusahaan perlu memberikan imbalan yang cukup dan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Tujuan dari imbalan adalah untuk memotivasi serta mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai kemampuan dan sasaran organisasi serta diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, PT Laguna Indonesia lebih sering melakukan kegiatan monitoring bulanan yang langsung di bawakan oleh direkturnya, yang dimana dalam monitoring ini akan di tanyakan kendala beserta kesiapan karyawan untuk menghadapi kandidat yang akan melamar pekerjaan. Dengan adanya monitoring yang melibatkan semua karyawan ini akan membuahkan hasil yang berbeda dari se sebelumnya



Gambar 1. Penjelasan persyaratan kerja yang di lakukan oleh direktur PT Laguna Indonesia

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang di peroleh penulis para kandidat yang akan melamar melalui PT Laguna Indonesia mengharapkan sikap dan perilaku yang baik dan menyenangkan dari setiap karyawan, sehingga para kandidat merasa puas walaupun menunggu sedikit lama karena proses, Bentuk-bentuk pelayanan berdasarkan konsep attention sudah cukup baik yaitu dengan mendengarkan dan memahami kebutuhan pelanggan, mengamati perilaku pelanggan dan mencurahkan perhatian penuh pada setiap pelanggan. Setiap permintaan tenaga kerja yang turun karena melihat SDM Indonesia yang murah akan senyum dan ulet dalam bekerja, dalam mengelola crew nya PT Laguna Indonesia sudah cukup rapi dan cepat tanggap soal ini karena dengan pencatatan pesanan para karyawan menghindari terjadi kesalahan-kesalahan sekecil mungkin dan memberikan pelayanan yang baik, sebaiknya pelayanan atau penjual mendengarkan, memahami kebutuhan para pelanggan dan penyedia lowongan pekerjaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten dapat mendorong organisasi menuju lebih baik lagi. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat perlu untuk dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi memenuhi visi dan misinya.

5. SARAN

Berdasarkan hasil dari praktik kerja lapangan di PT Laguna Indonesia ini, penulis memberi saran untuk menambah tenaga k araywan yang profesional lagi, supaya tidak tumpang tindih dan tidak menunggu nunggu dalam mengerjakan sesuatu. Pengelolaan permintaan tenaga kerja yang di tangani PT Laguna Indonesia sudahlah sangat bagus, tetapi hanya sedikit kurang di tenaga karyawannya sehingga membuat PT Laguna Indonesia sedikit lamban untuk bergerak maju. Di sarankan untuk menambah tenaga lagi supaya masing masing divisi di sebuah organisasi tersebut terisi, dan bisa membuat perusahaan lebih maju lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamid, A. N., Hasbi, F. I., Sulsani, I., & Laelatul, I. (2021). Evaluasi Kinerja Pribadi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Makassar. 1(2), 307–312.
- [2] Wijayanto, H., & Ode, S. (2019). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, 10(1), 1–8.
- [3] Ismei, Afrilianti, A. W. dan H. O. (2015). Pada Industri Kecil Dan Menengah. 10(1), 95–113.
- [4] Liawati. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pendapatan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di CV. Cahaya Putri Mandiri Kec. Ciwandan, Cilegon). 18–41.
- [5] Ragil Dian Palupi. (2017). Analisis Permintaan Tenaga Kerja Sektor di Hotel DIY. 17.
- [6] Gustiriani, A. D., Studi, P., Negara, A., Sorong, U. M., & Sorong, I. C. (n.d.). Pelayanan Bagi Pelanggan Pada Pt. Indosat Cabang. 2015, 13–24.
- [7] Abdullah Maruf, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.