Focus:	ICCN, 2020 2207	Val. 1. Na. 2	Hali E4 CC	Il. 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

REKRUTMEN K3L UNPAD DITINJAU DARI PERSPEKTIF REKRUTMEN UMUM DAN PEKERJAAN SOSIAL

Irsyad Rafindra Ilham

Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran ilhamrafindra@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan elemen penting dari sebuah perusahaan atau institusi. Jika tidak ada tenaga kerja,maka tidak ada yang bisa menjalankan kegiatan perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip "the right man in the right place". Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Aplikasi sistem rekrutmen ini kemudian terlihat saat Universitas Padjadjaran melakukan rekrutmen penerimaan petugas kebersihan keindahan dan kenyamanan lingkungan Universitas Padjadjaran (K3L Unpad). Untuk sebuah universitas yang memiliki luas daerah kurang lebih 3.285,5 Hektar serta lebih dari 15 gedung bangunan yang didirikan untuk menunjang kegiatan universitas, tentu butuh sumber daya manusia yang besar dan khusus untuk menjaga fasilitas tersebut baik dari segi kebersihan,kerapihan dan keindahan lingkungannya yang kemudian dapat dipenuhi dengan hadirnya K3L Unpad.Namun bukan berarti setiap orang dapat diterima bekerja sebagai K3L Unpad secara langsung. Terdapat beberapa mekanisme dalam sistem rekrutmen K3L Unpad yang harus ditempuh yang dimana rekrutmen ini kemudian bertujuan menghasilkan pekerja K3L Unpad yang terampil dan memiliki etos kerja yang baik sehingga peran K3L Unpad yang bertujuan untuk menjaga kebersihan, keindahan, dan kenyamanan fasilitas dan lingkungan Unpad dapat dicapai dengan maksimal. Tulisan ini kemudian membahas mengenai bagaimana sistem rekrutmen K3L Unpad dan perbandingannya dengan sistem rekrutmen umum yang digunakan pada perusahaan-perusahaan.Kemudian terdapat pandangan pekerja sosial terhadap hadirnya K3L Unpad dan dunia ketenagakerjaan.

Kata-kata kunci: rekrutmen,k3l,pemberdayaan komunitas,pelamar kerja,tenaga kerja

ABSTRACT

Labor is an important element of a company or institution. If there is no workforce, then no one can run corporate activities both internal and external companies. In order for the productivity of the company to run smoothly required workers or employees in accordance with the principle of "the right man in the right place". In line with that, the first step that became the main key is the recruitment process to recruit workers in accordance with the needs. The application of recruitment system is then seen on the acceptance Kebersihan Keindahan dan Kenyamanan Lingkungan of Universitas Padjadjaran (K3L Unpad) .This paper then discusses about how the recruitment system K3L Unpad and its comparison with general recruitment system used in companies. Then there is the social worker's view toward the presence of Unpad K3L and the world of manpower.

Keywords: recruitment,k3l,community development, job applicant,labor.

Focus:	ICCN, 2020 2207	Val. 1. Na. 2	Hali E4 CC	I.J. 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan elemen penting dari sebuah perusahaan atau institusi. Jika tidak ada tenaga kerja, maka tidak ada yang bisa menjalankan kegiatan perusahaan baik internal maupun eksternal perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai sesuai dengan prinsip "the right man in the right place". Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan dilaksanakan.

Proses rekrutmen ini juga berlaku dalam proses penerimaan pekerja kebersihan keindahan kenyamanan lingkungan dan Universitas Padjadjaran (K3L Unpad). Untuk sebuah universitas yang memiliki luas daerah kurang lebih 3.285,5 Hektar serta lebih dari 15 gedung bangunan yang untuk menunjang kegiatan didirikan universitas, tentu butuh sumber daya manusia yang besar dan khusus untuk menjaga fasilitas tersebut baik dari segi kebersihan,kerapihan dan keindahan lingkungannya yang kemudian dapat dipenuhi dengan hadirnya K3L Unpad.Kebanyakan dari pekerja K3L Unpad yang ada saat ini merupakan pekerja yang berdomisili di Jatinangor dan merupakan warga asli Jatinangor.Hal tersebut berkaitan dengan kebijakan universitas yang berupaya memberikan lapangan kerja kepada warga sekitar salah satunya ialah dengan menjadi K3L Unpad.Tugas pokok dari K3L Unpad ini berkaitan dengan meniaga kebersihan, kerapihan dan keindahan lingkungan membersihkan jalan, membersihkan pekarangan fakultas, mencabut tanaman liar dan sebagainya. Hadirnya K3L Unpad ini sangat penting dirasakan civitas akademika Universitas Padjadjaran karena berkaitan langsung dengan menjaga lingkungan kampus agar tetap bersih dan rapi. Terlebih apabila terdapat acara-acara penting baik di tingkat universitas maupun fakultas.Maka kehadiran K3L Unpad sangat diperlukan untuk bisa membantu mengembalikan keadaan lingkungan kampus agar bersih dan rapi seperti semula.

Saat dibuka lowongan untuk bekerja, profesi K3L Unpad ini termasuk pekerjaan yang banyak diminati khususnya bagi warga sekitar sebagai alternatif untuk mendapatkan penghasilan.Namun sesuai dengan misi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik, maka ada indikator-indikator tertentu yang harus dipenuhi dalam penerimaan K3L Unpad ini.Oleh karena itu,sebagai pekerjaan yang fungsi utamanya menjaga lingkungan kampus Unpad tetap asri,K3L Unpad memiliki sistem rekrutmen tersendiri dalam merekrut pekerja K3L.Dimana diharapkan dengan adanya sistem rekrutmen ini,pekerja K3L yang diterima merupakan yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang baik sehingga sesuai dengan harapan Universitas Padjadjaran yang dalam hal ini sebagai perusahaan tempat bekerja.

Tujuan penulisan artikel ini ialah untuk mengetahui sistem rekrutmen umum yang biasa digunakan dalam perusahaan-perusahaan dan sistem rekrutmen K3L Unpad sendiri.Agar kemudian dapat dibandingkan antara sistem rekrutmen umum dengan sistem rekrutmen K3L Unpad.

Metode

Metode penulisan yang digunakan dalam tulisan ini ialah metode wawancara dan studi kepustakaan. Metode wawancara digunakan untuk mengetahui lebih dalam mengenai alur masuk K3L Unpad langsung dari petugas K3L Unpad sendiri. Sementara studi kepustakaan digunakan untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen umum yang ada di perusahaan-perusahaan.

Hasil Dan Pembahasan

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Henry Simamora (1997:212) ialah : "Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam

Focus:	ICCN, 2020 2207	Val. 1. Na. 2	Hali E4 CC	I.J. 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105): Rekrutmen mencari, menemukan, dan merupakan proses menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.Selanjutnya menurut Schermerhorn (1997): Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada berkemampuan orang-orang yang dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin caloncalon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan.

Proses rekrutmen secara umum berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Kemudian dilanjutkan dengan penyeleksian dan wawancara serta pengumuman. Proses rekrutmen ini adalah mencari, menemukan, mengajak proses menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Idealnya suatu perusahaan haruslah memiliki sistem dan prosedur rekrutmen yang sudah baku, sehingga perusahaan mempunyai panduan aturan tentang langkah-langkah melakukan rekrutmen.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah.Pelamar-pelamar menghendaki informasi mengenai akurat berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat karyawan.Kemudian bila perusahaan mampu melakukan pekerjaan yang baik dalam seleksi dan rekrutmen, maka akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli dalam pekerjaannya.

Beberapa alasan dilakukannya rekrutmen ialah:

- 1. Berdirinya organisasi baru
- 2. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- 3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatankegiatan baru.
- 4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- 5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat
- 6. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
- 7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

Fungsi utama dari sistem dan prosedur rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa mereka yang masuk dalam organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan kapabilitas untuk memenuhi kebutuhan perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

- 1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamarpelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks,memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat

Focus:	ICCN), 2620, 2267	Val 1 No. 2	Hali FA CC	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen itu sendiri telah menyita waktu,biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitamya.

Sesuai dengan aturannya,terdapat beberapa pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen,yaitu:

1.Buruh/Pekerja

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.Pengusaha/Pemberi Kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

- a.Orang perseorangan,persekutuan,atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b.Orang perseorangan,persekutuan,atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c.Orang perseorangan,persekutuan,atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kemudian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rekrutmen dalam sebuah perusahaan, yakni:

1. Kondisi ekonomi negara secara umum.yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan.Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru,sebab para pelamar kerja melimpah.

- 2. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang cellular engineering.
- 3. Reputasi perusahaan; Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut the best people jika perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga the best graduates akan berlomba-lomba bekerja diperusahaan tersebut. Contoh: Astra atau Microsoft.

Sistem Rekrutmen Umum

Langkah 1:Permintaan Pengguna

Tahapan ini terdiri atas empat bagian:

1.Penentuan sasaran rekrutmen dan Seleksi

Dalam hal ini kegiatan yang dilakukan adalah menetapkan sasaran dari program rekrutmen dan seleksi.Hal ini penting karena setiap kegiatan rekrutmen dan seleksi melibatkan lebih dari seorang karyawan dan semua orang yang terlibat perlu mengetahui bagaimana bentuk akhir dari seluruh kegiatan rekrutmen dan seleksi,sehingga akan memudahkan koordinasi dan kegiatan lainnya.

2.Penentuan Kualifikasi Syarat Mutlak dan Syarat Ingin

Kualifikasi Jabatan adalah persyaratanpersyaratan yang harus dimiliki oleh calon untuk dapat menduduki posisi yang hendak diisi.Dalam surat lamaran,biasanya kualifikasi ini disebut sebagai persyaratan.Ada dua jenis persyaratan ,yaitu:

- •Persyaratan Mutlak (Must).Persyaratan ini adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh calon untuk bisa dimajukan ke tahap berikutnya.Oleh karena itu,fungsi dari persyaratan ini ialah untuk menyaring para calon.
- Persyaratan Ingin (Want).Persyaratan ini adalah persyaratan yang kita inginkan dimiliki oleh calon.Fungsi Utama dari persyaratan ini ialah untuk membandingkan antara calon-calon yang ada.Dalam penulisannya,persyaratan ingin sebaiknya ditulis dalam bentuk harapan atau

Focus:	ISCN: 2620 2267	Val 1 No. 2	Hali 54 66	I.J. 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

keinginan.Contoh:bila kita ingin merekrut seorang manajer proyek,persyaratan ingin misalnya,memiliki kemampuan memimpin,atau memiliki kemampuan membangun tim kerja yang baik.

3.Penyusunan Jadwal Kegiatan

Jadwal kegiatan memuat kegiatan apa saja yang akan dilakukan,kapan kegiatan akan dimulai dan kapan kegiatan selesai,siapa yang bertanggung jawab,dan berapa besarnya sumber daya yang akan digunakan.Jadwal kegiatan ini haruslah didistribusikan kepada setiap pihak yang ikut dalam kegiatan untuk memastikan semua orang yang terlibat telah dikonfirmasi untuk memastikan waktunya sesuai dan mereka dapat hadir untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

4.Penentuan Alat Tes

Untuk melanjutkan ke tahap berikutnya, sangat dianjurkan untuk menentukan alat tes yang akan digunakan untuk mendapatkan informasi tentang calon.Informasi yang didapatkan lewat alat tes ini dapat berupa kemampuan softskill seperti kepemimpinan, team work dan lainnya. Untuk mendapatkan informasi tersebut,organisasi bisa memilih orang-orang di organisasi berkompetensi menjadi penguji atau menggunakan jasa lain seperti konsultan untuk mendapatkan informasi tersebut.

Langkah 2:Pemasangan Iklan

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pemasangan iklan:

1.Penggunaan kata-kata

Dalam menyusun iklan,sangatlah penting untuk berpikir efisien.Hal ini terkait dengan biaya pemasangan iklan yang dihitung lewat kontennya.Untuk itu dalam pemasangan iklan,cukup dicantumkan syarat mutlak saja.

2.Pemilihan Media

Pemilihan media iklan yang akan digunakan sangat tergantung pada jabatan yang ditawarkan.Bila ingin mendapatkan pelamar dari seluruh kota besar di Indonesia,maka yang paling cocok adalah surat kabar dan media massa berskala nasional.Bila jabatan yang ditawarkan tidak cukup

strategis, harian lokal sudah cukup untuk menarik minat para calon.

3.Waktu Iklan

Berdasarkan pengamatan penulis,waktu yang paling cocok untuk pemasangan iklan adalah pada akhir pekan yakni sabtu dan minggu.Hal ini bisa dibuktikan dengan banyaknya lowongan pada harian-harian ibukota terutama hari minggu.Hal ini mungkin dikarenakan karena hari sabtu dan minggu orang-orang memiliki lebih banyak waktu untuk membaca koran dibandingkan dengan hari biasa.

Langkah 3:Seleksi Administrasi

Pada umumnya respon dari calon akan datang melalui surat pos. Terlebih jika dalam situasi ekonomi yang sulit, maka jumlah pelamar biasanya akan sangat banyak melebihi jabatan yang akan diisi. Oleh karena itu, pada tahapan ini perlu ditetapkan jumlah calon yang akan diteruskan ke tahap berikutnya. Penyaringan kemudian dilakukan kepada para calon melalui pemilahan menggunakan syarat mutlak. Selanjutnya tetapkanlah jumlah calon yang akan dipilih per babaknya. Beberapa dari calon ini akan gugur sehingga jumlah kelompok akan berkurang sehingga tersisa beberapa calon untuk dipertimbangkan.

Langkah 4:Tes

Untuk level yang relatif rendah,dan karena jumlah calon pelamar banyak maka pada umumnya perlu dilakukan tes seperti tes matematika,bahasa Inggris,dan tes-tes sederhana lainnya.Tujuan utama dari tes ini adalah untuk mendapatkan sejumlah orang dengan batas kualifikasi minimum dan sekaligus mengurangi secara signifikan jumlah calon yang ada.

Langkah 5: Wawancara

Wawancara merupakan metode sistematis untuk mendapatkan informasi tentang calon pada bidang-bidang yang kritis untuk sukses.

Langkah 6:Pengecekan Kesehatan

Langkah ini merupakan langkah mutlak yang harus dilakukan. Tujuan utama dari langkah ini adalah memastikan bahwa calon memiliki fisik yang bagus dan sehat untuk melakukan tugas-tugasnya kelak.

Focus:	ISSN: 2620 2267	Val 1 Nav 2	Hali 54 66	I.J. 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

Langkah 7:Pengecekan Referensi

Pengecekan referensi merupakan salah satu langkah paling penting yang perlu dilakukan terutama bagi rekrutmen dan seleksi posisi yang tinggi seperti manajer dan para eksekutif.Pengecekan referensi merupakan kesempatan paling baik untuk mengonfirmasikan hasil-hasil wawancara yang telah dilakukan.Hal ini digunakan untuk mengonfirmasi kebenaran yang disampaikan calon saat wawancara.

Langkah 8:Penawaran

Bila hasil wawancara,pengecekan kesehatan dan referensi mendapatkan positif,maka inilah saatnya mengundang calon untuk berbicara mengenai pekerjaanya berupa penawaran. Hal yang dibahas dalam pertemuan ini dan tunjangan, persyaratan berupa gaji relokasi, tanggal mulai kerja dan hal lainnya yang dirasa perlu.Lewat tahapan ini,bisa dinyatakan calon sudah 90% diterima.

Langkah 9: Menjadi Karyawan

Dengan mengikuti sistem dan prosedur yang telah disusun untuk mendapatkan calon yang bermotivasi tinggi dan memiliki kapabilitas baik,kita berharap bahwa calon sudah sesuai dengan harapan kita.

K3L Unpad dan Rekrutmennya

Dalam dunia ketenagakerjaan,terdapat dua jenis tenaga kerja:

- 1.Tenaga Kerja Professional:Tenaga kerja yang lebih dominan menggunakan tenaga otak dalam bekerja,contoh:karyawan kantor,arsitek dan lainnya.
- 2.Tenaga Kerja Kasar:Tenaga kerja yang lebih dominan menggunakan otot dalam bekerja,contoh:Kuli angkut,supir dan lainnya.

Dilihat dari hal tersebut,maka kita sepakat bahwa pekerjaan K3L Unpad merupakan pekerjaan yang tergolong tenaga kerja kasar karena lebih banyak menggunakan otot dalam bekerja.

Secara umum,pekerjaan K3L Unpad ini tugasnya ialah membersihkan lingkungan kampus Unpad.Para pekerja ini dibagi dalam beberapa area untuk membersihkan area kampus.Mereka bekerja mulai dari pukul 7 pagi hingga pukul 12 siang.Di akhir pekerjaan mereka,mereka akan mengambil absen harian terlebih dahulu kemudian pulang.Pekerjaan K3L Unpad ini dilakukan setiap hari Senin-Jum'at.

Sebelum membahas teknis rekrutmen K3L Unpad,maka akan dibahas terlebih mengenai faktor yang menyebabkan para pekerja memilih K3L Unpad sebagai tempat bekerja. Yang pertama ialah pengalaman kerja.Dari 9 responden pekerja K3L yang penulis wawancarai,diketahui bahwa 6 dari 9 pekerja menyatakan belum pernah bekerja sebelumnya.Dari hal tersebut, dapat diketahui bahwa responden dominan menyatakan bahwa K3L merupakan pekerjaan pertama mereka dan belum pernah bekerja di tempat lain.Faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi ialah karena para pekerja K3L ini yang kebanyakan merupakan warga lokal yang belum memiliki pekerjaan.Melihat adanya peluang mendapatkan pekerjaan di K3L ini.mereka beramai-ramai melamar menjadi K3L.Terlebih karena pekerjaan K3L adalah pekerjaan yang terjangkau.Baik dari segi batas pendidikan, pekerjaan pokok, alur rekrutmen dan pendapatan yang lumayan. Yang menjadikan K3L sebagai pekerjaan yang cukup menjanjikan.Dampak dari fenomena ini ialah para pekerja masih belum detail mengetahui secara pekerjaan mereka. Termasuk pekerjaan pokok serta wilayah kerja mereka. Dan mungkin saja masih ada diantara pekerja ini yang belum benar melakukan kegiatan pembersihan lingkungan kampus.Sehingga diperlukan solusi yakni demonstrasi pekerjaan K3L serta sosialisasi sehingga para pekerja baru dapat lebih memahami lagi pekerjaan K3L.

Dari fenomena tersebut, kita belajar bahwa peningkatan penduduk jumlah usia kerja seharusnya dihadapi dengan penciptaan kesempatan kerja yang memadai. Jika pasar kerja tidak siap untuk menampung mereka, maka terjadilah peningkatan pengangguran secara terus menerus (Adioetomo; 2005). Kemudian Mardianta (2001) menunjukkan bahwa kegiatan ekonomi yang dilakukan di Jatinangor (kawasan kerja K3L Unpad) seperti kegiatan penyerapan tenaga kerja lebih banyak dilakukan oleh pendatang daripada penduduk lokal. Sementara penduduk di Kecamatan Jatinangor yang meliputi beberapa desa termasuk yang masih banyak penganggur atau bekerja dengan pola dan penghasilan yang tidak jelas.

Focus:	ICCNI, 2620 2267	Val 4 Na. 2	Unit E4 CC	L.J. 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

Pendidikan para pekerja kebanyakan mereka lulusan SD. Hal ini dapat membuktikan bahwa kawasan Jatinangor menghadapi dua persoalan yaitu pengangguran dan kualitas tenaga kerja yang rendah.

Faktor kedua ialah mengenai alasan meninggalkan pekerjaan yang lama.3 responden sebelumnya sudah pernah bekerja menyatakan bahwa alasan mereka meninggalkan pekerjaan lamanya ialah karena suasana tempat kerja lama yang tidak enak,ikut anggota keluarga yang lain dan lelah dengan pekerjaan yang lama.Dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa dapat digolongkan alasan bagi para pekerja baru yang pindah bekerja menjadi K3L Unpad menjadi 2 alasan.Alasan pertama yaitu karena faktor tempat kerja sebelumnya (Suasana tak enak dan capek) dan alasan kedua karena faktor personal.Untuk faktor tempat kerja sebelumnya,hal menuniukkan pekeria yang pindah tidak mendapatkan kenyamanan bekerja pada pekerjaan sebelumnya. Sehingga mereka berharap dengan pindahnya mereka menjadi K3L Unpad ini, mereka mendapatkan bisa kenyamanan dalam bekerja.Sedangkan untuk faktor personal, menunjukkan bahwa pekerjaan K3L merupakan pekerjaan yang bisa menambah tambahan penghasilan disamping membantu pekerjaan utama yang dilakukan oleh anggota keluarga lainnya. Solusi untuk fenomena ini ialah pihak Universitas harus mampu menghasilkan suasana nyaman dalam bekerja dengan cara seperti membuat regulasi yang bersahabat dengan K3L,memberi tunjangan atau layanan kemanusiaan sehingga lainnya bisa menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi para K3L Unpad

Kemudian faktor ketiga ialah alasan para pekerja yang meninggalkan pekerjaan lamanya dan memilih K3L Unpad sebagai pekerjaan mereka sekarang.Ketiga responden menyatakan alasan mereka memilih K3L Unpad yakni karena suasana kerjanya yang enak,diajak oleh teman dan untuk membantu keuangan keluarga.Dari hal ini,dapat kita ketahui beberapa motif dari alasan mereka memilih bekerja di K3L Unpad. Alasan suasana kerja yang enak menjadi harapan bagi pekerja baru K3L Unpad.Kesan nyaman bekerja yang mereka dengar dari kerabat mereka menjadi motivasi utama untuk melamar menjadi K3L Unpad.Solusi untuk hal ini ialah diharapkan pihak Unpad dapat menghadirkan

nyaman dalam bekerja suasana Unpad.Kenyamanan tersebut bisa dituangkan dalam regulasi serta fasilitas yang didapatkan para pekerja K3L ini.Alasan diajak teman menunujukkan bahwa pekerjaan K3L Unpad dalam segi rekrutmen sudah masuk ke dalam penyebaran informasi dari mulut ke mulut. Tentu ada citra positif yang terbentuk Unpad.Pemikiran-pemikiran dalam K3L tersebutlah yang teringat dalam diri pekerja sehingga mereka merekomendasikan K3L Unpad sebagai pekerjaan yang menjanjikan. Solusi untuk ialah pihak Unpad harus bisa hal ini mempertahankan hal-hal positif yang sudah ada dalam K3L Unpad sehingga para pekerja merasa nyaman bekerja di K3L Unpad.Alasan membantu keuangan keluarga menunjukkan K3L unpad pekeriaan yang dapat sebagai menambah penghasilan tambahan keluarga sehingga ikut diminati sebagai pekerjaan sampingan.

Terkait ketidaknyamanan pekerja pada pekerjaan sebelumnya, Menurut Zeni Asyhadie (Zainal Asikin, 2004: 201-202), pokok pangkal kekurangpuasan tenaga kerja di perusahaan pada umumnya berkisar pada masalah:

- 1.Pengupahan
- 2. Jaminan Sosial
- 3.Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian
- 4.Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.
- 5.Adanya masalah pribadi

Kemudian menurut Charles D. Drake (Lalu Husni,2005: 41-42) perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umunya disebabkan hal berikut:

1.Tejadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakantindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum, misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek,membayar upah dibawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial				

2.Tindakan pengusaha yang diskriminatif,misalnya jabatan,jenis pekerjaan,pendidikan,masa kerja yang sama,tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan beda.

Adapun perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului suatu pelanggaran,umumnya disebabkan oleh hal berikut:

- 1.Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan keguguran kandungan.Menurut pengusaha,buruh/pekerja tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh buruh hanya mengalami meskipun gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- 2.Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja,misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah,uang makan,transportasi,tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.

Dari penjabaran tersebut, diharapkan segala ketidaknyamanan bekerja yang dialami oleh pekerja pada pekerjaan sebelumnya tidak terjadi ketika bekerja di K3L Unpad. Menciptakan regulasi yang saling menguntungkan serta mendengar aspirasi para pekerja merupakan tindakan yang mesti dilakukan Unpad untuk menjaga suasana kerja yang baik di K3L Unpad.

Selanjutnya masuk ke tahapan teknis dalam rekrutmen K3L Unpad.Seluruh responden menyatakan bahwa mereka mengajukan surat lamaran dalam melamar sebagai K3I Unpad.Surat lamaran tersebut telah diberikan formatnya untuk kemudian dikumpulkan di Kesekretariatan K3L Unpad.Berdasarkan hal tersebut, menandakan mereka mengikuti regulasi umum yang ditetapkan untuk menjadi K3L di lingkungan Unpad.Dan juga Unpad memakai sistem rekrutmen standar dengan mengadakan pengaplikasian surat lamaran.Dimana lewat pengajuan surat lamaran ini,pihak Unpad setidaknya mengetahui latar belakang dari pelamar memudahkan umum.Sehingga penyeleksian K3L. Yang perlu dipersiapkan pada surat lamaran ini ialah diberikan format yang sesuai surat lamarannya serta diusahakan untuk menggunakan kalimat sederhana yang biasa dipakai sehari-hari.Karena sebagaimana diketahui,peminat pekerjaan ini rata-rata masyarakat dari

berpendidikan menengah kebawah.Sehingga diperlukan penyesuaian terhadap konten dari surat lamaran.Penyerahan surat lamaran kepada pihak menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan merupakan rekrutmen resmi dari pihak sendiri.Juga tidak ditemukan praktek kecurangan seperti penggunaan jasa calo atau memakai orang dalam pada rekrutmen ini.Rekrutmen terbukti dilakukan secara adil oleh pihak Unpad sendiri. Solusi untuk fenomena ini ialah pihak Unpad harus bisa transparan dan tetap adil dalam penyelenggaraan rekrutmen ini.Memberikan alur yang jelas untuk para pelamar mengantarkan surat lamarannya sehingga proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik.

Untuk syarat tingkat pendidikan sendiri,para responden sepakat menjawab bahwa ada tingkatan pendidikan yang diperlukan untuk melamar sebagai K3L Unpad. Tetapi syarat tingkat pendidikan yang vakni diambil teraolona rendah tamatan SD/sederajat. Bellante, Don dan Mark Jackson. memandang fenomena dengan menyatakan bahwa para pekerja yang menciptakan sendiri lapangan kerjanya di sektor informal biasanya tidak memiliki pendidikan formal. Biasanya mereka tidak mempunyai keterampilan khusus dan sangat kekurangan modal kerja. Oleh karena itu, produktifitas dan pendapatan mereka cenderung lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang berkegiatan di sektor formal. Oleh karena itu penduduk yang memiliki tingkat pendidikan rendah ini cenderung memilih pekerjaan menjadi tenaga kerja kasar, salah satunya bekerja di K3L Unpad. Hal ini disebabkan pekerjaan K3L merupakan pekerjaan kasar yang lebih mengandalkan fisik dibanding pemikiran. Sehingga tidak perlu menetapkan syarat tingkat pendidikan yang tinggi.

Akibat dari ditetapkannya syarat pendidikan ini ialah banyaknya warga sekitar Unpad yakni warga Jatinangor yang mendaftar menjadi K3L Unpad.Hal tersebut lantaran bekerja sebagai K3L Unpad memiliki syarat yang tidak sulit termasuk syarat pendidikan. Selain itu, dengan adanya K3L Unpad ini, bisa mengurangi pengangguran yang ada di sekitar wilayah Jatinangor sehingga warga Jatinangor bisa memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.Selain itu,bekerja sebagai K3L Unpad juga dapat menjadi salah satu alternatif untuk mendapatkan penghasilan tambahan untuk membantu keluarga. Solusi untuk

Focus:	ICCN+ 2620 2267	Vol. 1 No: 2	Hali E4 CC	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

fenomena ini ialah pihak Unpad harus bisa memastikan K3L yang direkrut tetap berkualitas walaupun dengan tingkatan pendidikan yang rendah.Hal itu bisa dilakukan dengan cara sosialisasi tentang K3L ini,pemberian panduan keselamatan dan kesehatan kerja serta memberikan pelatihan kebersihan yang baik dan benar sehingga kualitas K3L yang dipilih semakin baik.

Kemudian pada tahapan melamar untuk bekerja di K3L Unpad ini, tidak terdapat test tertulis. Terdapat beberapa alasan dibalik tidak adanya tes tertulis ini,tetapi yang paling kuat ialah karena pekerjaan dari K3L ini yang lebih banyak menggunakan tenaga sehingga tes untuk tulis menulis dirasa kurang diperlukan. Selain itu, alasan tidak adanya tes tulis ialah tidak adanya materi tes tertulis yang sesuai dengan K3L serta untuk efisiensi dalam rekrutmen.Dan jika perlu untuk mengetahui sesuatu mengenai pelamar,tulisan pelamar biasanya sudah dimuat dalam surat lamaran yang dibuat sehingga informasi umum mengenai pelamar dapat diketahui.Untuk informasi yang lebih mendetail,bisa dilakukan pada tahapan rekrutmen ketika wawancara.

Sebagai pengganti tes tertulis, diadakan wawancara terhadap pelamar.Wawancara merupakan salah satu bentuk pengumpulan data mengenai kemampuan calon pada aspek-aspek yang penting untuk dipenuhi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.Wawancara ini dilakukan oleh perwakilan dari pihak Unpad untuk lebih mengenal lagi calon pekerja K3L.Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara ini pun berkaitan dengan kehidupan sehari-hari para pelamar seperti latar belakang,pengalaman bekerja,keadaan ekonomi lainnya.Tetapi mungkin dan pelaksanaan wawancara ini belum begitu baik.Dikarenakan masih ada beberapa orang responden yang mengaku tidak mengikuti wawancara dalam proses rekrutmen.Oleh karena itu,solusi untuk fenomena ini ialah pihak Unpad lebih mengatur lagi jadwal wawancara bagi para pelamar. Sehingga seluruh mendapatkan kesempatan diwawancara sehingga informasi yang diketahui dari pelamar bisa lebih banyak lagi.Juga diusahakan menggunakan bahasa sehari-hari dalam wawancara agar wawancara berjalan santai dan tidak membingungkan para pelamar untuk menjawab.

Kemudian pada tahap pengumuman,banyak jawaban responden yang beragam terkait waktu pengumuman. kebanyakan pekerja K3L menerima pengumuman diterima bekerja dalam waktu kurang dari seminggu. Tetapi ada juga pekerja lain yang menerima pengumuman tersebut langsung di hari itu juga bahkan ada yang harus menunggu lebih dari seminggu.Ini menunjukkan waktu penerimaan K3L masih pengumuman belum terjadwal secara baik sehingga waktu pengumuman bisa beragam.Bisa juga pengumuman tertunda atau langsung diumumkan hari itu juga karena ada desakan kepentingan.Dampaknya para pelamar belum bisa memastikan hasil dari rekrutmen ini keluar secara pasti. Solusi untuk masalah ini ialah pihak Unpad bisa lebih memastikan waktu untuk pengumuman hasil rekrutmen sehingga hasil rekrutmen bisa secepatnya diketahui para pelamar.

Yang terakhir ialah dapat dinyatakan bahwa kegiatan perekrutan pekerja K3L Unpad ini tidak para memungut biaya dari pelamar. membuktikan bahwa rekrutmen ini adil dan tidak melakukan tindakan pelanggaran seperti suap, pungutan liar, calo dan sebagainya. Rekrutmen ini murni digunakan untuk menyeleksi para pelamar dan prosedurnya tidak berbelit-belit yakni hanya memberi surat lamaran dan diwawancara sehingga tidak ada niat untuk mengambil keuntungan dengan diadakannya rekrutmen ini. Solusi untuk fenomena ini ialah pihak Unpad harus tetap mempertahankan rekrutmen ini tetap adil dengan menghindari segala praktik kecurangan sehingga rekrutmen K3L ini tetap bersifat adil dan murni untuk menyeleksi para pelamar pekerja K3L.

Dari penjabaran-penjabaran data hasil wawancara di atas,didapat alur rekrutmen dari K3L Unpad yakni:

- 1.Pengaplikasian surat lamaran
- 2.Pemanggilan untuk wawancara
- 3. Wawancara
- 4.Pengumuman Hasil

Secara umum terdapat beberapa perbedaan-perbedaan dalam rekrutmen K3L Unpad jika dibandingkan dengan sistem rekrutmen umum yang biasa digunakan dalam perusahaanperusahaan.Dimana sistem rekrutmen K3L Unpad

Focus:	ICCN, 2620 2267	Vol. 1 No: 2	Hali FA CC	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	VOI. 1 NO. 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

lebih disederhanakan dari sistem rekrutmen umum.Hal tersebut dikarenakan sistem rekrutmen K3L Unpad lebih menyesuaikan diri dengan peminat pekerjaan ini yang lebih banyak diisi oleh golongan ekonomi menengah kebawah.Jika dirincikan,maka akan terlihat perbandingan seperti berikut:

- 1.Pada tahapan langkah pertama rekrutmen umum yakni permintaan pengguna,pihak Unpad mungkin menerapkan beberapa prinsip dalam tahapan ini.Pihak Unpad menerapkan prinsip attainable(dapat dicapai) yang diterapkan pada penyampaian pengumuman tentang rekrutmen K3L Unpad yang berorientasi di sekitar daerah Jatinangor.Kemudian hanya diterapkan syarat mutlak yang digunakan untuk memenuhi syarat untuk melamar seperti tingkat pendidikan.
- 2.Pada tahapan pemasangan iklan,iklan tentang rekrutmen K3L Unpad mungkin lebih banyak dilakukan secara lisan.Karena tidak terdapat tempat-tempat untuk digunakan sebagai tempat pemasangan iklan.Oleh karena itu,mekanisme penyampaian adanya rekrutmen ini lewat pekerja yang sudah bekerja di K3L Unpad kepada warga yang belum memiliki pekerjaan.
- 3.Langkah ketiga yakni seleksi administrasi cenderung disederhanakan.Mungkin jika ada beberapa indikator wajib yang tidak dapat dipenuhi pelamar,maka dari sana lamaran ditolak.
- 4.Tidak terdapat tahapan tes pada rekrutmen K3L Unpad.Tahapan tersebut digantikan oleh tahapan wawancara untuklebih efisien dalam mengetahui informasi pelamar.
- 5.Tidak terdapat juga tahapan referensi dan penawaran pada rekrutmen K3L Unpad.Hal tersebut karena kedua tahapan ini memang hanya digunakan pada penerimaan kerja secara formal dengan tingkat jabatan tinggi.
- 6.Tahapan menjadi karyawan dapat ditempuh setelah ada pengumuman resmi dari pihak Unpad.Dalam hal ini,tahapan pengumuman perlu diperbaiki sehingga lebih terjadwal.

K3L Dalam Pandangan Pekerjaan Sosial

Tidak bisa dipungkiri,hadirnya K3L Unpad memang secara tidak langsung menambah lapangan kerja masyarakat khususnya di wilayah operasional K3L Unpad yakni di wilayah Jatinangor.Syarat bekerja yang relatif mudah serta pekerjaan yang relatif bisa dikerjakan oleh semua orang membuat pekerjaan ini begitu diminati oleh warga sekitar Jatinangor yang memang tergolong masyarakat dengan ekonomi menengah kebawah dan tingkat pendidikan yang rendah.

Sebenarnya secara tidak langsung,hadirnya K3L Unpad ini menunjukkan bahwa Unpad sedang melaksanakan program pengembangan masyarakat yang merupakan salah satu metode pekerjaan sosial.Menurut Einsiedel (1997),dinyatakan bahwa pembangunan/pengembangan masyarakat merupakan suatu 'proses' dimana usaha-usaha atau potensi-potensi dimiliki yang masyarakat diintegrasikan dengan sumber daya yang dimiliki pemerintah, untuk memperbaiki kondisi ekonomi, sosial dan kebudayaan, dan mengintegrasikan masyarakat di dalam konteks kehidupan berbangsa, serta memberdayakan agar mampu memberikan kontribusi secara penuh untuk mencapai kemajuan pada level nasional.Pengaplikasian pengembangan masyarakat ini dapat dilihat dari sistem rekrutmen K3L Unpad yang mengutamakan warga Jatinangor untuk bekerja dan penetapan syarat tingkat pendidikan yang rendah sehingga semua warga Jatinangor bisa mendapatkan lapangan pekerjaan dengan hadirnya K3L Unpad ini.

Kemudian peran pekerja sosial dalam K3L Unpad bisa diwujudkan dengan cara menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metode pertolongan yang bertujuan untuk memelihara keseimbangan antara individu dan lingkungan kerja dalam konteks ini.

Johnson (1984:261) mengklasifikasikan akibat-akibat industrialisasi yang bersifat kesejahteraan manusia kedalam 5A, yaitu:

- 1. Alienation: perasaan keterasingan dari diri, keluarga dan kelompok sosial yang dapat menimbulkan apatis, marah, dan kecemasan.
- 2. Alcoholism atau Addiction: ketergantungan terhadap alkohol, obat-obat terlarang atau rokok yang dapat menurunkan produktifitas, merusak kesehatan fisik dan psikis, dan kehidupan sosial seseorang.
- 3. Absenteeism: kemangkiran kerja atau perilaku membolos kerja dikarenakan rendahnya motivasi

Focus:	ICCN, 2620 2267	Val 1 Na. 2	11al 54 66	L.J. 2010
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

pekerja, perasaan-perasaan malas, tidak berguna, tidak merasa memiliki perusahaan, atau sakit fisik dan psikis lainnya.

- 4. Accidents: kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh menurunnya konsentrasi pekerja atau oleh lemahnya sistem keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja.
- 5. Abuse: bentuk-bentuk perlakuan salah terhadap anak-anak atau pasangan dalam keluarga (istri/suami), seperti memukul dan menghardik secara berlebihan yang ditimbulkan oleh frustrasi, kebosanan dan kelelahan di tempat pekerjaannya.

Untuk pekerjaan K3L Unpad sendiri,masalah yang sangat rentan terjadi ialah alienation.absenteeism.accidents abuse. Alienation atau perasaan keterasingan, sangat mungkin terjadi pada kalangan pekerja yang bekerja di dalam perusahaan yang menerapkan sistem dengan jam kerja yang lama. Perasaan jenuh akan pekerjaannya sewaktu-waktu akan datang dengan kondisi seperti ini sehingga mengakibatkan pekerja merasa asing dengan lingkungan kerjanya untuk bersosialisasi. Dalam kasus ini, pekerja sosial dapat berperan sebagai pemberi pelayan konseling menangani pekeria dengan kasus perasaan keterasingan atau Alienation ini. Layanan konseling ini bertujuan membantu pekerja yang mempunyai masalah, dan membantu klien untuk dirinya menemukan kembali keberfungsian sosialnya karena waktu sehari-harinya hanya mengurus pekerjaannya.

Perasaan jenuh pada saat bekerja pastinya akan atau pernah dialami oleh para pekerja di suatu perusahaan. Perasaan jenuh itu dapat diekspresikan dengan bekerja dengan malas, frustasi akan pekerjaan yang begitu banyak, hingga menderita sakit karena pekerjaan dan bahkan sampai membolos kerja (Absenteeism). Dampak dari itu, akhirnya akan merugikan perusahaan dan juga tentunya akan merugikan diri sendiri yang mungkin akan mendapatkan sanksi dari perusahaan apabila absen karena alasan yang tidak jelas dan kuat. Pekerja sosial dalam konteks masalah ini, dapat mengintervensi pekerja yang mengalami masalah dengan cara melakukan strategi penanganan Burnout dan Stress. Strategi tersebut bisa dilakukan dengan berbagai variasi program penanganannya, seperti mengagendakan kegiatan-kegiatan diluar

pekerjaan kepada perusahaan, seperti menjadwalkan kegiatan relaksasi, olahraga, rekreasi, variasi kerja, dan kegiatan lainnya yang membuat suasanalingkungan kerja menjadi menyenangkan dan membuat pekerja lebih bersemangat.

Selain permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, salah satu permasalahan yang seringkali terjadi dalam dunia kerja adalah permasalahan kecelakaan kerja (Accidents). Isu tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) salah isu menjadi satu yang seringkali diperbincangkan dalam dunia perindustrian di Indonesia. Menurut data ILO (International Labour Organization) pada tahun 2013 saja tercatat setidaknya 9 orang meninggal dalam kecelakaan kerja, dan di Indonesia rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Dari total jumlah itu, sekitar 70 persen berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup.Maka dari tersebut,dapat dinyatakan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi pekerja. Salah satunya ialah dengan peran pekerja sosial untuk mensosialisasikan lagi program keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dilakukan dalam dua kegiatan yang bersifat preventif dan kuratif, dimana kegiatan yang bersifat preventif biasanya dilakukan dalam bentuk penyuluhan, ceramah, seminar, pelatihan melalui petunjuk-petunjuk langsung kepada pegawai mengenai cara kerja yang baik, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Sedangkan kegiatan yang bersifat kuratif adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara menyediakan obat-obatan, penyediaan pelindung diri,pemasangan simbol-simbol atau tanda-tanda pada tempat kerja yang berorientasi menyebabkan kecelakaan-kecelakaan, penataan pada tempat kerja dan lingkungan kerja serta pengaturan lalu lintas kerja.

Kemudian permasalahan terakhir adalah abuse. Seringkali pekerja yang bermasalah dengan keluarga menunjukan prestasi yang kurang baik dan tidak maksimal dalam bekerja. Atau pun sebaliknya, pekerja yang mempunyai tekanan kerja yang tinggi sering kali melampiaskannya kepada orang-orang yang ada dirumahnya, yaitu keluarganya. Tindakan yang dilakukan dapat berupa

Focus:	ICCN), 2620, 2267	Val 1 No. 2	Hali FA CC	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018

perlakuan salah terhadap anak-anak atau pasangan dalam keluarga (istri/suami), seperti memukul dan menghardik secara berlebihan (Abuse). Dalam hal ini pekerja sosial dapat melakukan intervensi dengan menggunakan terapi kelompok dan peksos sebagai fasilitator, untuk mencegah terjadinya permasalahan-permasalahan tindakan Abuse. Dengan menggunakan terapi kelompok, para pekerja dikumpulkan dalam kelompok untuk menyampaikan keluh-kesahnya secara bergiliran, dan diharapkan dalam kelompok ini dapat berbagai solusi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang timbul akibat pekerjaannya.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

- 1. Agar produktifitas dalam suatu organisasi/perusahaan,diperlukan sejumlah pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam memenuhi kebutuhan pegawai/perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan cara rekrutmen.
- 2. Dalam perbandingannya dengan sistem rekrutmen umum,sistem rekrutmen pada K3L Unpad lebih dibuat sederhana dibanding sistem rekrutmen umum dikarenakan tujuan utama adanya K3L Unpad ini ialah memberikan lapangan kerja bagi masyarakat Jatinangor yang didominasi oleh masyarakat yang berekonomi menengah kebawah dengan tingkat pendidikan rendah sehingga bisa mendapatkan pekerjaan.
- 3. Sistem rekrutmen K3L Unpad saat ini dinilai sudah cocok dengan peminat pekerjaanya.Namun masih perlu beberapa penyempurnaan sehingga sistem rekrutmen K3L Unpad ini dapat lebih baik lagi kedepannya.

Saran

 Perlu dilakukan penyempurnaan dalam sistem rekrutmen K3L Unpad seperti pada tahap pengumuman sehingga sistem rekrutmen bisa menjadi lebih baik lagi.

- 2. Tetap mempertahankan hal-hal positif yang sudah ada dalam rekrutmen K3L Unpad.
- 3. Setelah diterima,diharapkan K3L Unpad dapat menjadi pekerjaan dengan suasana kerja yang baik dengan cara menciptakan regulasi yang bersahabat serta mendengar aspirasi pekerja K3L Unpad sehingga harapan tersebut bisa tercapai.

Daftar Pustaka

Buku

Ramli, L. (2008). *Hukum ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Bambang, R. Joni. (2013). *Hukum Ketenaga kerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.

Sinurat, Sahala P. (2008). *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

H.B. Siswanto. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.

Amirullah dan Haris Budiyono. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal

Rohmatin, N., & Brawijaya, A. (2016). ANALISIS POLA REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI BRI SYARIAH (Studi di BRI Syariah Kantor Pusat Jakarta). Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah, 2(1), 145. doi:10.30997/jn.v2i1.249

Utaminingtias, W., Ishartono, I., & Hidayat, E. N. (2015). Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja. Share: Social Work Journal, 5(1). doi:10.24198/share.v5i1.13123

Adioetomo, Sri Moertiningsih & Nur hadi W.2003. "Isu dan Prospek Ketenagakerjaan dan Mobilitas Penduduk di Indonesia". Warta demografi tahun ke 33 No 3. LD-UI. Depok

Nurwati, Nunung. KONDISI KETENAGAKERJAAN DI JAWA BARAT DAN MEA. PROSIDING KS: RISET & PKM, 4, 1st ser., 1-140.

Focus:	ISSN: 2620-3367	Vol. 1 No: 2	Hal: 54 - 66	Juli 2018
Jurnal Pekerjaan Sosial				

Mulyana, N., & Zainuddin, M. (2017). MODEL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MELALUI PROGRAM COORPORATE SOCIAL REPONSIBILITY (Kasus Pelaksanaan CSR oleh PT Pertamina UP-IV Balongan). Prosiding Penelitian Dan Pengabdian KepadaMasyarakat,4(1).doi:10.24198/jppm.v4i1.14 212.

Putera, R. I., & Harini, S. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Jumlah Penyakit Kerja Dan Jumlah Kecelakaan Kerja Karyawan Pada Pt. Hanei Indonesia. Jurnal Visionida, 3(1), 42. doi:10.30997/jvs.v3i1.951

Mulyana, Nandang dkk. (2017). PENGEMBANGAN USAHA TAPE KETAN SEBAGAI PRODUK UNGGULAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF COMMUNITY DEVELOPMENT. Jurnal Penelitian & PPM, 4, 2nd ser., 129-389.

Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Epson Batam. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 5(1), 80. doi:10.30871/jaemb.v5i1.306

Qurani, S. A., Ishartono, I., & Basar, G. G. (2016). PERAN PEKERJA SOSIAL di BIDANG INDUSTRI pada PASAR BEBAS ASEAN di INDONESIA. Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(3), 377. doi:10.24198/jppm.v3i3.13781

Zaenuddin,Moch. dkk. PERAN PEKERJA SOSIAL DI PERINDUSTRIAN INDONESIA. PROSIDING KS: RISET & PKM, 2, 3rd ser., 301-444. doi:ISSN: 2442-4480