



Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi

ISSN-e 2502-275X

Vol. 8, No. 4, November 2023, Hal: 633-641, Doi: <https://doi.org/10.36709/jopspe>
Available Online at <https://jopspe.uho.ac.id/>

PENYERAPAN TENAGA KERJA PT. OBSIDIAN STAINLESS STEEL(OSS) DI KECAMATAN KAPOIALA KABUPATEN KONAWA

Nurvika Syarma¹⁾, Muliha Halim^{2)*}, Rizal³⁾

Program Studi/Jurusan Pendidikan Ekonomi, Universitas Halu Oleo, Alamat Jln. H.E.A Mokodompit Kampus Hijau Bumi Tridharma Anduonohu, Kota Kendari, Indonesia.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penyerapan tenaga kerja di PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe. Jenis penelitian ini penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pendekatan deskriptif. Data yang digunakan adalah data sekunder time series selama 5 tahun yaitu dari tahun 2018 – 2022 . Hasil penelitian ini menunjukkan, Penyerapan tenaga kerja di PT.Obsidian Stainless Steel (OSS) untuk Kecamatan Kapoiala menunjukkan hasil yang baik dengan total karyawan yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala pada tahun 2018-2022 dengan total 751 orang, yaitu pada tahun 2018 total karyawan yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala berjumlah 72 orang , dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 42% dengan jumlah 102 orang, kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 112% dengan jumlah karyawan sebanyak 216 orang, serta pada tahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebanyak 12% dengan total karyawan sebanyak 242 orang, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 51% dengan jumlah karyawan 119 orang.

Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja

Abstract

The purpose of this study was to describe the absorption of labor at PT Obsidian Stainless Steel (OSS) in Kapoiala District, Konawe Regency. This type of research is qualitative research using descriptive approach techniques. The data used is secondary time series data for 5 years, namely from 2018 - 2022. The results of this study indicate, Labor absorption at PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) for Kapoiala Subdistrict shows good results with a total of employees domiciled in Kapoiala Subdistrict in 2018-2022 with a total of 751 people, namely in 2018 the total number of employees domiciled in Kapoiala Subdistrict was 72 people, and in 2019 it increased by 42% with a total of 102 people, then in 2020 it increased by 112% with a total of 216 employees, and in 2021 it increased again by 12% with a total of 242 employees, but in 2022 it decreased by 51% with 119 employees. people.

Keywords: Labor Absorption

PENDAHULUAN

Kecamatan Kapoiala merupakan bagian dari Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan luas 45.42 Km². Jumlah penduduk 4.542 jiwa mendiami 15 desa, desanya itu ada desa kapoiala, kapoiala baru, labotoy, labotoy jaya, lalimbue, lalimbue jaya, lalonggabuno, muara sampara, pere'oe, sambarasi, tani indah, tombawatu, ulu lalimbue ,dan desa labota serta memiliki 1 kelurahan yaitu kelurahan kapoiala. Penduduknya terdiri dari suku Tolaki, Bugis, Makassar, Buton, Muna, Jawa dan lainnya, dengan mayoritas beragama Islam (Kecamatan kapoiala dalam Angka 2022). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa jumlah penduduk khususnya di Kecamatan Kapoiala sangat besar oleh adanya warga pendatang yang tinggal di kos-kosan yang sulit didata secara resmi oleh pemerintah daerah maupun instansi terkait. Sebagian besar dari mereka bermata pencaharian sebagai pekerja di perusahaan pertambangan, petani, petambak dan pengolahan pasir.

Pada tahun 2016 di desa Morosi dan desa Porara mulai di bangun pabrik veronikel Perusahaan Modal Asing (PMA) PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) yang merupakan

* Korespondensi Penulis. E-mail: muliha.halim@uho.ac.id

anak usaha De Long Nickel Co Ltd yang berasal dari Jiangsu China. VDNI merupakan salah satu pemegang izin usaha pertambangan khusus. Perusahaan ini berinvestasi 1,4 miliar dollar AS atau sekitar Rp 19,6 triliun. Kemudian tahun 2018 didirikan PT Obsidian Stainless Steel (OSS) yang juga beralamat di Kecamatan Morosi dengan memproduksi stainless baja.

Dengan adanya tambang ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan rakyat untuk mencapai penghasilan yang mencukupi, dan pembangunan industri juga dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang belum mempunyai pekerjaan atau yang sedang mencari pekerjaan. Selain itu, ada juga beberapa faktor pendukung bagi masyarakat untuk bekerja di pertambangan, seperti contoh yang pertama karena tingkat Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Beberapa orang banyak yang memilih pekerjaan di suatu daerah dengan tingkat upah yang tinggi, mereka berpikiran bahwa antara harga dan kuantitas harus seimbang untuk mencukupi kebutuhan dan arena penghasilan. Di Kecamatan Kapoiala sendiri sudah cukup besar sehingga untuk mencari pekerjaan tidak perlu merantau ke luar kota.

Pertambangan yang berada di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe ini merupakan tambang legal yang berdampak positif dan negatif, dampak positif meningkatkan pendapatan, sedangkan dampak negatifnya terhadap rusaknya lingkungan. Disatu sisi kegiatan ekonomi yang dilakukan di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe adalah tambang legal yang bisa menyebabkan rusaknya lingkungan, pencemaran air, dan pencemaran tanah. Namun disisi lain kegiatan ekonomi yang dilakukan di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe ini memberikan efek yang cukup besar terhadap Masyarakat Setempat.

Adanya tambang juga menjadi pilihan kedua dari sekian orang yang mencari pekerjaan. Penulis berfikir bahwa tambang bisa menampung banyak pekerja baik dari buru kasar maupun tenaga ahli perusahaan atau tambang bisa menjadi lowongan atau lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja. Yang terakhir yaitu jumlah penduduk angkatan kerja. Angkatan kerja yang banyak diharapkan mampu meningkatkan kegiatan ekonomi yang akan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa industri merupakan penerapan cara-cara yang canggih terhadap suatu produksi, yang didalamnya menggunakan mesin-mesin untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi. Tambang yang maju menggunakan alat-alat dan mesin-mesin yang lebih rumit dan canggih daripada cangkul, dan parang, yang biasa dipergunakan oleh warga masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya sebelum bekerja pada perusahaan ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pendekatan deskriptif di laksanakan dalam bentuk studi kasus, dimana penelitian akan melakukan studi yang bersifat komprehensif, intern, terperinci, dan mendalam dengan tujuan untuk mendeksripsikan Penyerapan Tenaga Kerja PT.OSS (*Obsidian Stainless Steel*) Di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe.

Jenis data penelitian yang di ambil yaitu jenis data sekunder, data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk dan data karyawan. Data sekunder bisa dikumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, situs, atau dokumen pemerintah. Dalam penelitian ini di peroleh data dengan mengambil dari dokumen pemerintah Kecamatan Kapoiala dan data karyawan dari perusahaan PT. Obsidian Stainless Steell (OSS).

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe, selanjutnya penelitian ini akan dilaksanakan setelah diseminarkan dan disetujui oleh tim penguji. Adapun focus penelitian yang akan diteliti adalah masyarakat kecamatan kapoiala kabupaten konawe yang telah bekerja di PT Obsidian Stainless Steel (OSS) pada tahun 2018-2022.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:231) yang terdiri dari: (a) Observasi, menurut Sugiyono, (2016:231) observasi merupakan teknik pengolahan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung tentang Penyerapan Tenaga Kerja PT.OSS (Obsidian Stainless Steel) Di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe. (b) Dokumentasi, menurut sugiyono, (2013:320) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa dalam bentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain sebagainya. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain sebagainya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil gambar berupa foto, dan merekam hasil wawancara dengan informan terkait dengan video dan audio.

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Miles dan huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, Sehingga datanya sudah jenuh. Menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu: (a) Reduksi data, data yang peneliti peroleh selama di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu di catat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari tema dan portalnya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan pada saat peneliti mendapatkan data dari Kecamatan Kapoiala, PT. Obsidian Stainless Steel (OSS), dan masyarakat kecamatan kapoiala. Penulis kemudian menyederhanakan data tersebut dengan mengambil data-data yang mengandung dalam pembahasan penelitian ini. Sehingga data-data tersebut mengarah pada kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan; (b) Penyajian data, setelah direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini miles dan huberman yang paling sering di gunakan untuk menyajikan data penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Selanjutnya disarankan melakukan display data selain teks yang naratif juga dapat berupa grafik, matrik, network (jaringan kerja) dan chart. Dalam menyajikan data dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan data-data tentang penyerapan tenaga kerja PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe. Sehingga makna dari permasalahan-permasalahan yang di temui lebih mudah dipahami; (c) Penarikan kesimpulan, setelah mereduksi data, dan menyajikan data, maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Persyaratan kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS)

PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang smelter nikel yang didirikan pada tahun 2018. Pada tahun 2014 di Desa Morosi Dan Desa Porara mulai dibangun pabrik perunggu perusahaan modal asing (PMA) PT.Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) yang merupakan anak usaha De Long Nickel Co Ltd yang berasal dari Jiangsu china, kemudian dibangunlah PT. obsidian stainless steel(OSS) yang bergerak dalam bidang perindustrian dengan hasil produksi berupa baja stainless. Untuk luas perusahaan ini berdasarkan data hak guna bangunan yaitu seluas 2.000 hektar dan sekarang masih dalam perluasan. Adapun Jumlah karyawan perusahaan ini berdasarkan data yang didapatkan oleh bapak Saiful Amal sebagai tim humas di perusahaan ini yaitu untuk total karyawan lokal yang bekerja di PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) sebanyak 15.256 jiwa dengan pembagian karyawan laki-laki 14.496 jiwa sedangkan untuk karyawan perempuan 1.036 jiwa. Untuk perekrutan karyawan perusahaan ini dulunya memfokuskan pada masyarakat sekitar pertambangan ini. Berdasarkan peraturan yang diterapkan perusahaan PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) untuk usia perekrutan kerja yaitu pada usia 18-35 tahun dan umur pensiun pekerja itu sampai dengan umur 56 tahun saja. Adapun pekerjaan yang terdapat pada PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) yaitu trailer dump truck, loader, excavator, breaker, crew smelter, translator, mekanik, electrical, operator gardu, operasional lab PLTU, pengujian high voltage, welder, security, safety, dapur umum, dan crew umum.

Proses perekrutan menurut Rivai (2004: dalam sephina, dkk 2013:166). Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.

Adapun persyaratan kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) hampir sama pada setiap divisinya untuk lebih rincinya dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini: (1) Umum usia 18-35; (2) Driver (dump truck,trailer dan mixer) usia 23-35 tahun; (3) Operator (mobile crane, loader dan excavator) usia 21-35 tahun; (4) Mekanik, elektrik, welder usia 20-35 tahun; (5) Laboratorium (kimia dan fisika) usia 18-35 tahun; Translator mandarin usia 18-40 tahun; (6) Security usia 20-35 tahun; (7) Surat lamaran kerja; (8) Daftar riwayat hidup; (9) Fotocopy Kartu Tanda Penduduk (KTP); (10) Fotocopy Kartu Keluarga (KK); (11) Fotocopy ijazah terakhir; (12) Fotocopy Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK); (13) Fotocopy Surat Keterangan Berbadan Sehat (SKBS); (14) Fotocopy kartu tanda pencari kerja; (15) Fotocopy sertifikat pengalaman kerja (bila ada); (16) Pas photo ukuran 4x6 1(satu) lembar; (17) Fotocopy sim B2 umum (untuk pelamar kerja Driver dan operator); (18) Fotocopy SIO (untuk pelamar kerja mobile crane); (19) Fotocopy KTA (untuk pelamar kerja security); (20) Lancar berbahasa mandarin,menulis serta membaca (untuk pelamar kerja translator mandarin); dan (21) Untuk lulusan china, wajib HSK4 (untuk pelamar kerja translator mandarin)

2. Prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS)

Menurut Nitisemito dan Alex S. (1996:49-50) menjelaskan prosedur penerimaan tenaga kerja memiliki beberapa langkah-langkah, yaitu meliputi: mengajukan surat lamaran, pemberian tanda calon terdaftar, pemberian info pelaksanaan ujian seleksi, pelaksanaan ujian, pengumuman hasil ujian, dan masa pegawai percobaan

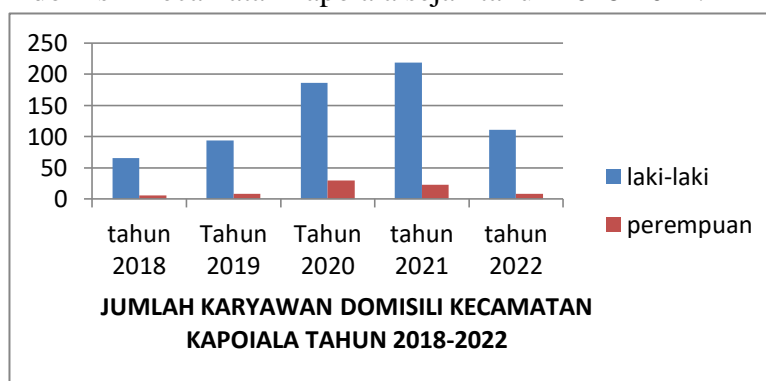
Adapun prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yang hampir sama setiap divisi yaitu melalui langkah-langkah sebagai berikut: (1)

Mengajukan surat lamaran kerja melalui link pendaftaran yang telah disediakan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS); (2) Setelah proses pendaftaran selesai, maka pelamar yang bersangkutan mendapat panggilan melalui email masing-masing pelamar kerja yang telah terdaftar; (3) Pelamar yang mendapat panggilan untuk mengumpulkan berkas sesuai persyaratan masing-masing divisi. Dan melakukan interview oleh HRD; (4) Bagi pelamar kerja (driver dan operator) setelah melakukan interview, yang bersangkutan akan melakukan tes uji coba biasanya dilakukan selama 2 hari. Setelah itu mengumumkan bagi pelamar kerja yang lolos; (5) Kemudian bagi pelamar kerja yang dinyatakan lolos akan mendapatkan panggilan untuk mengumumkan penempatan kerja serta memberikan pengenalan wilayah (seperti : divisi driver, operator, welder, security dan crew); (6) Bagi pelamar kerja yang dinyatakan lolos akan melakukan training terlebih dahulu selama 2 bulan dan didampingi oleh pekerja lama; dan (7) Setelah melakukan training dan tidak melakukan pelanggaran selama masa training maka pelamar kerja tersebut telah ditetapkan menjadi karyawan.

3. Penyerapan Tenaga kerja PT. Obsidian Stainless Steel (OSS)

PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang smelter nikel yang didirikan pada tahun 2018. Pada tahun 2014 di Desa Morosi Dan Desa Porara mulai di bangun pabrik veronikel perusahaan modal asing (PMA) PT virtue dragon nickel industry (VDNI) yang merupakan anak usaha De Long Nickel Co Ltd yang berasal dari Jianguo china, kemudian di bangunlah PT. obsidian stainless steel(OSS) yang bergerak dalam bidang perindustrian dengan hasil produksi berupa baja stainless, dan lempengan baja. Total karyawan pada perusahaan ini berdasarkan data jamsostek mobile (JMO) yaitu sebanyak 15.256 jiwa, untuk karyawan laki-laki sebanyak 14.496 jiwa sedangkan untuk karyawan perempuan sebanyak 1.036 jiwa. Adapun jumlah karyawan yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala yang terserap sejak tahun 2018-2022 yaitu sebagai berikut:

Gambar 1, Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) domisili kecamatan kapoiala sejak tahun 2018-2022.



Berdasarkan data karyawan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala pada tahun 2018-2022 memiliki total karyawan sebanyak 751 orang, yaitu pada tahun 2018 sebanyak 72 orang dengan karyawan laki-laki 66 orang dan perempuan 6 orang, tahun 2019 sebanyak 102 orang dengan karyawan laki-laki sebanyak 94 orang dan perempuan sebanyak 8 orang, kemudian pada tahun 2020 sebanyak 216 orang dengan karyawan laki-laki 186 orang dengan karyawan laki-laki 186 orang dan perempuan 30 orang, dan pada tahun 2021 total karyawan sebanyak 242 orang dengan karyawan laki-laki 219 orang , serta pada tahun 2022 total karyawan 119 orang dengan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 111 orang dan perempuan sebanyak 8 orang.

Untuk PT. obsidian stainless steel (OSS) untuk klasifikasi umur penerimaan kerja karyawan yaitu dari umur 19-35 tahun sedangkan untuk umur pensiun karyawan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) ini yaitu pada usia 56 tahun. Bisa dilihat pada data tersebut untuk jumlah karyawan perempuan itu tergolong sedikit, karena dalam perusahaan ini memiliki pekerjaan yang berat seperti driver dan mekanik sehingga karyawan laki-laki lebih dibutuhkan dan jumlahnya lebih banyak dari karyawan perempuan. Karyawan perempuan lebih banyak ditempatkan pada bagian lab, safety, control room, admin dan dapur umum.

Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15 tahun - 64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam satu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut (Arisandi, 2018). Adapun Klasifikasi kelompok umur karyawan pada tabel dibawah ini dibagi menjadi 4 kelompok yaitu umur 22-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan umur 50-54 tahun. Untuk data pengklasifikasian umur karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1, Klasifikasi umur karyawan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala tahun 2018-2022

No	Umur karyawan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	20-29 tahun	31	54	112	132	60
2.	30-39 tahun	32	29	53	72	30
3.	40-49 tahun	9	14	46	35	26
4.	50-53 tahun	-	5	5	3	3
Total (Orang)		72	102	216	242	119

Menurut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala di kelompokkan menjadi 5 kelompok yaitu tingkat pendidikan SD, SMP/MTS, SMA/SMK/Madrasah Aliyah, D3 dan S1. Klasifikasi tingkat pendidikan karyawan PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2, Klasifikasi tingkat pendidikan karyawan PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) yang berdomisili di kecamatan kapoiala tahun 2018-2022

No	Tingkat pendidikan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	SD	2	2	2	4	-
2	SMP/MTS	3	11	15	26	10
3	SMA/SMK/MADRASAH ALIYAH	59	77	157	178	95
4	D3	4	3	8	5	3
5	SARJANA S1	4	9	35	29	11
TOTAL		72	102	216	242	119

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan kecamatan kapoiala ini lebih banyak pada tingkat pendidikan SMA/SMK/MADRASAH ALIYAH, berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa penerimaan karyawan pada PT. Obsidian Stainless(OSS) untuk persyaratan pendidikan itu minimal pendidikan terakhir yaitu SMP/MTS, adapun untuk pekerja yang memiliki pendidikan terakhir SD itu di tempatkan pada divisi kebersihan. Selain itu penerimaan kerja pada perusahaan ini selagi pelamar kerja tersebut mau dan mampu dalam

bidang tersebut dan sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan yang terbuka maka pelamar tersebut bisa diterima sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Untuk pelamar kerja yang memiliki pendidikan terakhir D3 dan SARJANA dan tidak sesuai dengan jurusannya maka di masukkan dalam karyawan crew umum, selanjutnya jika dalam perusahaan tersebut membuka lowongan pekerjaan sesuai dengan jurusan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3 atau SARJANA, maka karyawan tersebut akan ditarik untuk dimasukkan bekerja pada lowongan pekerjaan yang terbuka.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai rekrument atau prosedur penerimaan tenaga kerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dilihat terdapat beberapa prosedur penerimaan kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yaitu mengajukan seperti lamaran kerja melalui link pendaftaran yang telah disediakan oleh perusahaan, setelah proses pendaftaran selesai maka bersangkutan akan mendapatkan panggilan melalui email, kemudian pelamar mendapat panggilan untuk pengumpulan berkas, interview dan tes(pada divisi tertentu), setelah melakukan prosedur tersebut akan dilakukan pengumuman bagi pelamar kerja yang lolos dan melakukan masa training selama 2 bulan, jika selama masa training pelamar kerja tersebut tidak melakukan pelanggaran maka pelamar kerja tersebut sudah bukan karyawan (training) lagi. untuk melakukan pelamaran kerja pada PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) memiliki beberapa persyaratan.

Hal ini sesuai dengan Amirullah dan Rindyah Hanafi (2002: 131) rekrutmen adalah menarik sebagian besar pelamar kerja untuk diseleksi oleh manajer berdasarkan standar kualifikasi organisasi sehingga didapatkan tenaga kerja yang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara seefisien mungkin guna tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di kecamatan kapoiala kabupaten mengenai penyerapan tenaga kerja PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) yang sudah dikemukakan sebelumnya maka dapat dilihat bahwa penyerapan tenaga kerja PT. Obsidian Stainless Steel(OSS) di Kecamatan Kapoiala setiap tahunnya mengalami peningkatan yaitu pada pada tahun 2018 total karyawan yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala berjumlah 72 orang, dan pada tahun 2019 sebanyak 102 orang, kemudian pada tahun 2020 humlah karyawan sebanyak 216 orang, serta pada tahun 2021 total karyawan sebanyak 242 orang, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah karyawan 119 orang.

Hal ini sesuai dengan pendapat kuncoro (2002) Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja .

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta analisis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa Penyerapan tenaga kerja di PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) untuk Kecamatan Kapoiala ini baik dari total karyawan lokal PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) 15,256 tenaga kerja dan total karyawan yang berdomisili Kecamatan Kapoiala pada tahun 2018-2022 dengan total 751 orang dengan presentase 5% yaitu: pada pada tahun 2018 total karyawan yang berdomisili di Kecamatan Kapoiala berjumlah 72 orang dengan karyawan laki-laki berjumlah 66 orang dan perempuan 6 orang , dan pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 42% yaitu 102 orang dengan karyawan laki-laki berjumlah 94 orang dan perempuan 8 orang, kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu sebanyak

112% dengan jumlah karyawan sebanyak 216 orang dengan jumlah karyawan laki-laki 186 orang dan perempuan 30 orang, serta pada tahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebanyak 12% dengan total karyawan sebanyak 242 orang dengan jumlah karyawan laki-laki 219 orang dan perempuan berjumlah 23 orang, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 51% dengan jumlah karyawan 119 orang dengan jumlah karyawan laki-laki 111 orang dan karyawan perempuan sebanyak 8 orang, hal ini dikarenakan beberapa karyawan mengundurkan diri dan bekerja pada perusahaan kontraktor yang berdiri pada daerah pertambangan yang juga bekerja sama pada perusahaan.

Walaupun pada fakta di lapangan bahwa hampir masyarakat Kecamatan Kapoiala dengan usia produktif bekerja telah banyak bekerja sebagai karyawan di perusahaan tambang, akan tetapi masyarakat kecamatan kapoiala juga tidak hanya mendaftarkan diri di PT.Obsidian Stainless Steel (OSS) saja akan tetapi terbagi dengan PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) yang terlebih dahulu berdiri dan perusahaan kontraktor yang berdiri di daerah pertambangan tersebut.

Kepada masyarakat Kecamatan Kapoiala agar mampu memanfaatkan dampak yang baik di telah berikan oleh PT. Obsidian Stainless Steel (OSS) seperti membuka lapangan pekerjaan serta memberikan peluang usaha, sehingga mampu memberikan peningkatan ekonomi kepada masyarakat di sekitarnya termasuk masyarakat yang berada di Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe. PT.Obsidian stainless steel (OSS) yang telah membuka lapangan pekerjaan dan menerima masyarakat Kecamatan Kapoiala Kabupaten Konawe sebagai tenaga kerja dalam perusahaan, selain itu diharapkan PT.Obsidian Stainless Steel(OSS) untuk lebih memperhatikan polusi dan limbah yang telah dihasilkan dan memberikan kontribusi lainnya selain dari penyerapan tenaga kerja seperti memberikan bantuan dari segi pendidikan dan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, B. S. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah. *Journal Of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001](http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001)<http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Powtec.2016.12.055><https://Doi.Org/10.1016/J.Ijfatigue.2019.02.006><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.04.024><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.127252><http://Dx.Doi.O>
- Ardiansyah, M., Idah, Z., & A, M. Faisal. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Tahun 2001-2015 Di Pasuruan Dan Sidoarjo. *Journal Ilmu Ekonomi*, 2, 294–308.
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta
- Boediono. 1992. Teori Ekonomi Makro. Jokjakarta: Bpfe Ugm
- Barthos, Basir. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Bumi Aksara. Jakarta
- Dewi, R. F., Prihanto, P. H., & Edy, J. K. (2017). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 5(1), 19–25. <https://Doi.Org/10.22437/Jels.V5i1.3925>
- Dumairy. 1996. Perekonomian Indonesia. Jakarta : Erlangga
- Gide, A. (1967). Pengaruh Upah Minimum, Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1991, 5–24.

- Kunto Inggit, N. S. L. (2017). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Besar Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015*. 47(3), 209–222.
- Kuncoro, Haryo 2002. Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 7 , No. 1 . Hal 45-46
- Mulyadi. (2003). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Pelawan. *Analysis Of The Human Resources And The Impact Economic Growth In Palawan Regency*. *Jom FEKON*, 2 (2), 1-5
- Noviatamara, A. (2019). *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*. *Riset Ekonomi Pembangunan*, 4(1), 161–173.
- Putri, I. A. (2021). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2019*. 4(1), 1–23.
- Rachmania, S. D., Imaningsih, N., & Wijaya, R. S. (2021). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pariwisata (Sektor Perdagangan, Hotel Dan Restoran) Di Kabupaten Badung. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 23. <https://doi.org/10.33087/Eksis.V12i1.235>.
- Randall S, Schuler Dan Susan E, Jakson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Terjemahan Dwi Kartini Yahya. Jakarta : Erlangga. Hal:27
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Fabrik*, Edisi Pertama, Penerbit Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rochmani, T. S., & Dkk. (2016). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata. *Jiep*, 16(2), 50–61. <http://eprints.umm.ac.id/26824/>
- Rofifah, D. (2020). Pengaruh Jumlah Unit Usaha, Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 12–26.
- Santi, A. A. R., & Sudiana, I. K. (2018). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kreatif Di Provinsi Bali. *E-Jurnal EP Unud*, 7(4), 840–867.
- Sasongko, P. (2014). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan Dan Restoran Di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 106–113.
- Silfia Ayu Utami UIN Sunan Ampel Surabaya, B., Ahmad Yani No, J., & Wonosari, J. (2020). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Manufaktur (Besar Dan Sedang) Propinsi Jawa Timur* *IN F O R M A S I A R T I K E L*. 3(1), 38–49.
- Sitti Nurmalasari.(2019). *Lowongan Kerja PT Obsidian Stainless Stell Morosi Konawe*,<https://sultra.tribunews.com>.
- Simajuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* Edisi 2001. Penerbit FEUI. Jakarta
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif,R&D*. Bandung: IKAPI
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Suparmoko, M, 2002. *Ekonomi Publik, Untuk Keuangan Dan Pembangunan Daerah Andi*. Yogyakarta.
- Todaro. M. P Dan Stephen C. S. (2003). *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga: Edisi Kedelapan*. Jakarta : Erlangga.
- Tulumang, A. M., Kawung, G. M. ., & Layuck, I. A. . (2019). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Pariwisata Di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(4), 24–35.