

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

FARHAN AFIF SIREGAR

NPM. 1406200597



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : FARHAN AFIF SIREGAR
NPM : 1406200597
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

PENDAFTARAN : 03 Oktober 2019

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 196003031986012001


Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066201



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 09 Oktober 2019 Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : FARHAN AFIF SIREGAR
NPM : 1406200597
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Administrasi Negara.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. IDA HANIFAH, SH., M.H
NIP: 196003031986012001

Sekretaris

FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. IRFAN, S.H., M.Hum
2. MUKLIS, S.H., M.H
3. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : FARHAN AFIF SIREGAR
NPM : 1406200597
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM
PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 13 September 2019

DOSEN PEMBIMBING

Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum

NIDN: 0011066201

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **FARHAN AFIF SIREGAR**
NPM : 1406200597
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : **PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN
DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA
KERJA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 3 Oktober 2019

ng menyatakan



FARHAN AFIF SIREGAR

ABSTRAK

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA

Farhan Afif Siregar

Upaya atau tindakan yang telah dilakukan oleh Disnaker Kota Medan menunjukkan jumlah pengangguran yang ada di Kota Medan mengalami penurunan disetiap tahunnya. Begitu banyaknya pengertian dan masalah mengenai pengangguran secara umum, sehingga penulis membatasi penelitian hanya kepada pengangguran yang tergolong pada pengangguran terbuka yang berarti sungguh tidak mempunyai pekerjaan padahal telah berusaha secara optimal mencari pekerjaan disesuaikan dengan pengertian pengangguran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja, untuk mengetahui kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja, dan untuk mengetahui upaya mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum yang bersifat deskriptif analisis dan menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu penggabungan atau pendekatan yuridis normatif dengan unsur-unsur empiris yang diambil data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, dan juga penelitian ini mengelola data yang ada dengan menggunakan analisis kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa 1) Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja dengan melakukan beberapa upaya dalam mengatasi pengangguran melalui Bidang Penta yaitu penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja . 2) Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut adalah Terbatasnya dana anggaran menjadikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran menjadi kurang maksimal dan penyebarluasan informasi pasar kerja dan sosialisasi tidak dapat dilakukan dengan maksimal, SDM di Bidang Penta yang terbatas mengakibatkan pelayanan yang di berikan kurang maksimal, karena dalam memberikan pelayanan tidak fokus di tugas masing-masing, dan kurangnya kesadaran pihak pengusaha, untuk melaksanakan wajib lapor lowongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 3) Upaya Mengatasi Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja adalah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berusaha memperjuangkan dana anggaran baik ditingkat daerah atau pusat supaya ditingkatkan dalam memberikan anggaran juga dengan cara membatasi jumlah peserta dalam melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja dalam mengatasi pengangguran.

Kata kunci: Peran, Dinas Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja.

KATA PENGANTAR



Asslamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu pernyataan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu disusun skripsi yang berjudul: **Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja.**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani.,M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M.Hum dan wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Dr. Surya Perdana, S.H., M.Hum., selaku pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda: Syamsurizal Siregar, S. Sos., dan Ismaliyah yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada Kakak dan Adik saya Risa Yanti Diannisa Siregar, SP dan Haura Dian Syafiqah Siregar, yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama Yudha Amry Matondang, S.E., Afif Hazy Hasibuan, S.I.Kom, Fauziah Hambani SKpm, Indah Purba S.Kep., Winda Rizky Amelia Siagian, S. Kep., Eka Wulan Pratika Sihite, S.E (“curahan hati”), dan Fanny Rahmadayanti, S.H. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian, kepada semua pihak yang tidak dapat disebut namanya satu persatu, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun bias dari bahasan skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya.

Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapatkan balasan dari Allah SWT dan mudah mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, amiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamua'laikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan ,2019

**Hormat Saya
Penulis**

FARHAN AFIF SIREGAR
NPM: 1406200597

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Isi..... | viii |
| Abstrak | x |
| Bab I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| 1. Rumusan Masalah | 4 |
| 2. Faedah Penelitian | 5 |
| B. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| C. Definisi Operasioanal..... | 6 |
| D. Keaslian Penelitian..... | 6 |
| E. Metode Penelitian..... | 7 |
| 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 7 |
| 2. Sifat Penelitian | 8 |
| 3. Sumber Data..... | 8 |
| 4. Alat Pengumpul Data | 9 |
| 5. Analisis Data | 9 |
| Bab II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Peran..... | 10 |
| B. Dinas Ketenagakerjaan..... | 15 |
| C. Tenaga Kerja | 20 |
| D. Tinjauan Umum Hukum Administrasi Negara | 22 |

Bab III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja..... | 31 |
| B. Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja | 70 |
| C. Upaya Mengatasi Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja..... | 72 |

Bab IV: KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 74 |
| B. Saran..... | 75 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kestabilan ekonomi yang diidam-idamkan setiap Negara pada umumnya diartikan sebaagai keadaan ekonomi dimana tidak terdapat pengangguran yang serius. Salah satu faktor menentukan kemakmuran suatu masyarakat dalam suatu Negara adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, dan ini mengurangi tingkat kemakmuran dalam suatu Negara. Tingginya tingkat pengangguran akan menyebabkan banyaknya sumber daya manusia yang terbuang dan menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Pengangguran dapat berakibat bagi perekonomian Negara yaitu penurunan pendapatan perkapita, penurunan pendapatan pemerintah yang berasal dari sektor pajak, meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan oleh pemerintah, dan dapat menambah hutang negara.¹

Sumber daya manusia yang cukup besar dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan suatu modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia, untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Ini bisa terwujud jika pengelolaan terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan baik agar kualitas sumber daya manusia mempunyai keahlian dan keterampilan untuk dapat bersaing. Sumber daya alam yang dikelola dengan

¹ Abdul Khakim. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman 3.

baik dan dimanfaatkan dengan benar pasti akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika sumber daya manusia dan sumber daya alam sudah berimbang untuk membangun atau memajukan perekonomian akan mudah, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian pastinya akan mendapatkan pekerjaan untuk mengelola sumber daya alam yang sudah tersedia dengan sangat baik.²

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap manusia pastilah membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang dapat merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan. Karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” namun seperti saat ini pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia di Indonesia.

Jika mengacu pada Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka pemerintah daerah yang bertugas mengurangi pengangguran adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Medan sebagai unsur

² Jeffri Chandra Irvanto. 2017. “Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda”. *eJournal Pemerintahan*. Volume 5, Nomor 3. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Mulawarman.

pelaksana tugas teknis dan otonomi daerah dari pusat maupun daerah dengan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya serta Dinas Tenaga Kerja merupakan lembaga pemerintah daerah yang dominan dalam mengatasi pengangguran di Kota Medan. Di dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada maka terselenggara Peraturan Menteri (PERMEN) No. 07 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja.

Tidak terserapnya oleh lapangan pekerjaan itu akan menimbulkan suatu masalah pengangguran karena tidak bekerja. Pengangguran merupakan masalah utama yang sulit mendapatkan titik temu, masalah besar yang dihadapi oleh pasar kerja Indonesia sampai saat ini ialah masalah pengangguran.

Begitu banyaknya peraturan-peraturan pemerintah yang ingin memberikan kesejahteraan kepada masyarakat dalam mengurangi dan mengatasi masalah pengangguran yang semakin hari semakin meningkat, meningkatkan sebuah nilai perekonomian yang membaik.³

³ *Ibid.*

Negara kesatuan yang melekat secara vertikal pada distribusi kekuasaan menciptakan hubungan antara pemerintah pusat dan daerah. Hubungan ini dicapai secara administratif dengan mengembangkan kebijakan desentralisasi.⁴

Upaya atau tindakan yang telah dilakukan oleh Disnaker Kota Medan menunjukkan jumlah pengangguran yang ada di Kota Medan mengalami penurunan disetiap tahunnya. Begitu banyaknya pengertian dan masalah mengenai penganguran secara umum, sehingga penulis membatasi penelitian hanya kepada pengangguran yang tergolong pada pengangguran terbuka yang berarti sungguh tidak mempunyai pekerjaan padahal telah berusaha secara optimal mencari pekerjaan disesuaikan dengan pengertian penganguran. Berdasarkan uraian diatas maka disusun proposal ini dengan judul: **“Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja?
- b. Bagaimana kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja?
- c. Bagaimana upaya mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja?

⁴ Josef Mario Monteiro. 2016. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, halaman 30

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian di dalam pembahasan ini yang bisa diambil antara lain:

- a. Secara Teoritis yaitu sebagai ilmu pengetahuan bagi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, khususnya bagi jurusan hukum dan yang paling penting berguna bagi penulis sendiri untuk dapat mengetahui bagaimana peran dinas ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.
- b. Secara Praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kepentingan Negara, Bangsa, dan Pembangunan, memberikan manfaat kepada masyarakat umum agar mendapatkan pemahaman tentang peran dinas ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mengungkapkan sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian.⁵ Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.
2. Untuk mengetahui kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui upaya mengatasi kendala peran Dinas Ketenagakerjaan dalam penyelenggaraan tenaga kerja.

⁵ Bambang Dwiloka dan Rati Riana. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 28.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.⁶ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu:

1. Peran adalah aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.
2. Dinas Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah.
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

D. Keaslian Penelitian

Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja, bukanlah hal yang baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui via *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan

⁶Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum, halaman 5.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “**Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja**”

E. Metode Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.⁷ Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis hukum empiris, yang bertujuan untuk menganalisis masalah yang ditimbulkan dengan menggabungkan dukungan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Studi kasus adalah hasil dari penelitian yang menyeluruh dan komprehensif, sehingga informasi yang mereka sampaikan tampak hidup dan para pelaku memiliki tempat untuk memainkan peran mereka.⁸

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik. Melalui penelitian deskriptif, para peneliti berupaya menggambarkan peristiwa dan

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2014. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo, halaman 1.

⁸ Burhan Ashshofa. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, halaman 21.

peristiwa yang menjadi fokus mereka, tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa-peristiwa ini

3. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas:

- a. Sumber Data Primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka. Data primer yang dalam penelitian melakukan bedah buku, data sekunder dalam penelitian bersumber pada:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat:
 - a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja,
 - b) Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah,
 - c) Peraturan Menteri No. 07 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul proposal.
 - 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa kamus ensiklopedia, bahan dari internet dan sebagainya.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan studi dokumentasi atau studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan studi dokumentasi berupa hasil wawancara yang berkaitan dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul di proposal adalah data primer dan data sekunder, kemudian di analisis dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif ini adalah pada dasarnya berupa pemaparan tentang berbagai hal teori dan data yang diperoleh melalui studi dan telaah kepustakaan, sehingga berdasarkan hal yang di dapatkan untuk menjadi kesimpulan dalam pembahasan dan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peran

Istilah peran dalam "Kamus Besar Bahasa Indonesia" mengacu pada pelaku (film), pelawak makyong, perilaku yang seharusnya dimiliki oleh orang-orang yang berdomisili di komunitas. Perannya adalah seperangkat harapan manusia tentang bagaimana individu harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu sesuai dengan status dan fungsi sosial mereka. Dengan demikian, kata "peran" berarti sesuatu dalam bentuk orang, benda atau properti yang memegang kepemimpinan atau karena sesuatu atau peristiwa.⁹

Peran adalah aspek dinamis dari posisi (status), jika seseorang menggunakan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya, maka ia memainkan peran. Dari uraian di atas, kita akan melihat nanti tentang pendapat lain tentang peran yang telah ditentukan yang disebut peran normatif. Sebagai peran normatif dalam kaitannya dengan tugas dan kewajiban penegakan hukum dari layanan transportasi, ini berarti penegakan penuh hukum, yaitu, implementasi penuh dari hukum.

Peran ideal dapat diterjemahkan oleh peran yang diharapkan oleh pemegang peran. Misalnya, agen transportasi, sebagai organisasi formal tertentu, harus memainkan peran pelindung komunitas di dalam kepolisian untuk mencapai

⁹ Richy Suawah. "*Peran Camat dalam implementasi pembangunan di kabupaten Tikala di Manado*". dalam jurnal tesis, Desember 2018.

ketertiban, keamanan yang tujuan utamanya adalah kesejahteraan masyarakat. untuk menjadi komunitas, oleh karena itu peran nyata.

Peran adalah aspek dinamis dari status seseorang, sedangkan status adalah seperangkat hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang jika seseorang memenuhi hak dan kewajiban sesuai dengan posisi mereka, dia kemudian memenuhi fungsi. Intinya, peran tersebut juga dapat dirumuskan sebagai serangkaian perilaku tertentu yang timbul dari posisi tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu dilakukan. Peran yang dimainkan pada dasarnya tidak berbeda, dua dimainkan / dimainkan oleh para pemimpin tinggi, sedang dan rendah akan memiliki peran yang sama.

Peran mencakup norma-norma yang terkait dengan posisi atau tempat dalam masyarakat. Peran dalam pengertian ini adalah serangkaian aturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan sosial. Peran adalah konsep perilaku apa yang dapat diadopsi oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran tersebut juga dapat digambarkan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.¹⁰

Peran adalah urutan yang berurutan yang dihasilkan dari suatu posisi. Manusia, sebagai makhluk sosial, cenderung hidup berkelompok. Dalam kehidupan kelompok, akan ada interaksi antara anggota komunitas dan anggota komunitas lainnya. Pertumbuhan interaksi di antara mereka adalah saling ketergantungan. Dalam kehidupan sosial muncul apa yang disebut peran. Peran

¹⁰ Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono. 2014. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPEE, halaman 45.

adalah aspek dinamis dari posisi seseorang. Jika seseorang menggunakan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya, orang tersebut akan mengambil peran.

Secara umum, ada perasaan yang berkembang bahwa negara-negara berkembang, atau yang belum berkembang, memerlukan peran dan fungsi yang lebih besar di pihak pemerintah. Meskipun implementasi peran dan fungsi bervariasi. Peran pemerintah sebagai reformis dan penggerak pembangunan (agen pembangunan) diakui, tetapi bagaimana hal ini dapat dicapai melalui inisiatif kepemimpinan dan konsultasi dengan semua negara, atau melalui pembebasan sektor tersebut. sektor swasta, cukup luas atau dengan rencana pembangunan di mana pemerintah memberikan peran kepemimpinan secara tidak langsung (menggunakan banyak upaya melalui mekanisme pasar / harga) untuk merangsang pengembangan kegiatan sosial-ekonomi komunitas yang lebih luas.

Peran pemerintah juga dapat dilihat dalam tiga bentuk sebagai berikut:¹¹

1. Pada awalnya, pemerintah memainkan peran sebagai penjaga keamanan dan ketertiban dalam pembangunan. Bahkan, fungsi pemungutan pajak seringkali tidak didedikasikan untuk kepentingan rakyat. Ini adalah peran paling tradisional dari pemerintah.
2. Kemudian muncul pemahaman tentang keadaan layanan, di mana peran pemerintah adalah secara sosial melayani kebutuhan yang harus diatur dalam masyarakat. Ini juga didasarkan pada banyak refleksi pada negara kesejahteraan atau negara kesejahteraan.

¹¹ “Peranan” melalui, <http://didisuryadi94.blogspot.com/2016/08/bab-ii-tinjauan-pustaka-peranan.html>, diakses pada tanggal 16 Desember 2018.

3. Tetapi ada juga cara untuk mengimplementasikan peran pemerintah yang memberi pemerintah peran wirausahawan atau pendorong inisiatif bisnis untuk pembaruan dan pengembangan masyarakat. Pemerintah adalah "agen pembangunan" atau mesin pembaruan / pengembangan.

Irving Swerdlow dapat mengungkapkan klasifikasi lebih lanjut tentang bagaimana memenuhi peran pemerintah ini, dengan mengatakan bahwa keterlibatan pemerintah dalam proses pengembangan kegiatan masyarakat (jika proses pembangunan lebih positif) dapat dilakukan dalam lima cara berbeda :¹²

1. Operasi langsung (operasi: pada dasarnya, pemerintah mengelola kegiatan tertentu sendiri.
2. Kontrol langsung (direct control): penggunaan izin, lisensi (untuk kredit, kegiatan ekonomi lainnya), penjatahan dan lainnya. Hal ini dilakukan oleh lembaga pemerintah yang merupakan "tindakan lader" (diizinkan dalam berbagai izin, tunjangan, tarif, dll.) Atau sebaliknya, cobalah untuk menjadi lader tindakan.
3. Kontrol tidak langsung (kontrol tidak langsung): suatu cara untuk menyediakan pengaturan dan kondisi, misalnya, pengaturan penggunaan dana tertentu dalam mata uang asing diperbolehkan, disediakan untuk "daftar barang-barang tertentu"
4. Pengaruh Langsung (Direct Influence): Persuasi dan konseling dilakukan: misalnya, untuk kelompok orang tertentu untuk dapat berpartisipasi dalam keanggotaan koperasi tertentu atau akseptor program keluarga berencana.

¹² *Ibid.*

5. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Influence): Ini adalah bentuk implikasi sekecil apa pun. Misalnya, hanya memberikan informasi, menjelaskan kebijakan pemerintah, memberikan contoh-contoh ketepatan efisiensi dan ketidakkekalan. Ada contoh lain dari saran dan pembinaan untuk lebih reseptif terhadap hal-hal baru (mempromosikan sikap reseptif terhadap inovasi).

Peran adalah konsep fungsional yang menjelaskan fungsi (tugas) seseorang dan dibuat berdasarkan tugas nyata yang dilakukan oleh seseorang. Peran ini adalah seperangkat harapan manusia tentang bagaimana individu harus berperilaku dan bertindak dalam situasi tertentu sesuai dengan status sosial dan fungsi mereka. Peran sosial adalah harapan sosial (sosial) tentang perilaku dan sikap yang terkait dengan status tertentu, terlepas dari kekhususan mereka yang mendukung status itu.

Peran (peran) adalah proses status yang dinamis. Jika seseorang menggunakan hak dan kewajibannya sesuai dengan posisinya, ia memenuhi peran. Perbedaan antara posisi dan peran adalah untuk kepentingan sains. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung yang lain dan sebaliknya. Seperti yang dikemukakan oleh Ralph Linton, yang dikutip oleh Soerjono Soekanto, tidak ada peran tanpa posisi atau posisi tanpa peran. Seperti halnya posisi, peran juga memiliki dua makna.

Setiap orang memiliki beragam peran yang berasal dari pola interaksi sosial. Ini juga berarti menentukan apa yang dilakukan untuk komunitas dan peluang apa yang ditawarkan komunitas. Pentingnya peran ini terletak pada

kenyataan bahwa itu mengatur perilaku seseorang, yang membawa seseorang ke batas-batas tertentu untuk memprediksi tindakan orang lain. Orang yang bersangkutan dapat menyesuaikan perilakunya dengan perilaku orang-orang dalam kelompok. Seseorang masih berhubungan dengan pihak lain. Biasanya, masing-masing pihak memiliki seperangkat peran tertentu.

B. Dinas Ketenagakerjaan

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker (dahulu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, disingkat Kemnakertrans) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Pada awal pemerintahan RI, waktu Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945, kementerian yang bertugas mengurus masalah ketenagakerjaan belum ada tugas dan fungsi yang menangani masalah-masalah perburuhan diletakkan pada Kementerian Sosial baru mulai tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial, pada saat

pemerintahan darurat di Sumatera Menteri Perburuhan dan Sosial diberi jabatan rangkap meliputi urusan-urusan pembangunan, Pemuda dan Keamanan.

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dan resort dengan uraian tugas yang jelas. Struktur organisasi ini tidak mengalami perubahan sampai dengan kwartal pertama Tahun 1954. Melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 70 mulai terjadi perubahan yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 77 junto Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 79 Tahun 1954.

Berdasarkan Peraturan tersebut Kementerian Perburuhan tidak mengalami perubahan sampai dengan tahun 1964, kecuali untuk tingkat daerah. Sedangkan struktur organisasinya terdiri dari Direktorat Hubungan dan Pengawasan Perburuhan dan Direktorat Tenaga Kerja. Sejak awal periode Demokrasi Terpimpin, terdapat organisasi buruh dan gabungan serikat buruh baik yang berafiliasi dengan partai politik maupun yang bebas, pertentangan-pertentangan mulai muncul dimana-mana, pada saat itu kegiatan Kementerian Perburuhan dipusatkan pada usaha penyelesaian perselisihan perburuhan, sementara itu

masalah pengangguran terabaikan, sehingga melalui PMP Nomor 12 Tahun 1959 dibentuk kantor Panitia Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) dan Tingkat Daerah (P4D). Struktur Organisasi Kementerian Perburuhan sejak Kabinet Kerja I sampai dengan Kabinet Kerja IV (empat) tidak mengalami perubahan. Struktur Organisasi mulai berubah melalui Peraturan Menteri Perburuhan Nomor : 8 Tahun 1964 yaitu dengan ditetapkannya empat jabatan. Pembantu menteri untuk urusan-urusan administrasi, penelitian, perencanaan dan penilaian hubungan dan pengawasan perburuhan, dan tenaga kerja.

Dalam perkembangan selanjutnya, organisasi Kementerian Perburuhan yang berdasarkan Peraturan tersebut disempurnakan dengan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 13 Tahun 1964 tanggal 27 November 1964, yang pada pokoknya menambah satu jabatan Pembantu Menteri Urusan Khusus.

Dalam periode Orde Baru (masa transisi 1966-1969), Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) berdasarkan Keputusan tersebut jabatan Pembantu Menteri dilingkungan Depnaker dihapuskan dan sebagai penggantinya dibentuk satu jabatan Sekretaris Jenderal. Masa transisi berakhir tahun 1969 yang ditandai dengan dimulainya tahap pembangunan Repelita I, serta merupakan awal pelaksanaan Pembangunan Jangka Panjang Tahap I (PJPT I).

Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan

organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja , Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnakerditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan

industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja;

2. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan;
5. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Ketenagakerjaan di daerah;
6. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
7. Pelaksanaan perencanaan, penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

C. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. (Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi

tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja.¹³ Artinya bahwa semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain tanpa menerima upah atau mereka yang sanggup bekerja. Menurut Simanjuntak yang termasuk tenaga kerja adalah seseorang yang mengurus rumah tangga, sekolah, yang mencari kerja, atau sedang bekerja dengan usia 14-60 tahun.

Tenaga kerja adalah permintaan partisipasi tenaga dalam memproduksi barang atau jasa atau penduduk yang berusia 15-64 tahun. Tenaga kerja termasuk dalam angkatan kerja (orang yang mencari pekerjaan/menganggur ditambah dengan orang yang bekerja) dan bukan angkatan kerja (orang yang mengurus rumah tangga, bersekolah, dan penerima pendapatan).

¹³ Sumarsono. 2016. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu, halaman 146.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak¹⁴ memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:¹⁵

1. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.

¹⁴ Lalu Husni. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Grafindo Persada, halaman 65.

¹⁵ *Ibid.*

3. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

D. Tinjauan Umum Hukum Administrasi Negara

Hukum Administrasi Negara adalah seperangkat peraturan yang memungkinkan administrasi untuk menjalankan fungsinya, sambil melindungi warga negara dari sikap tindakan administrasi negara dan oleh melindungi administrasi negara itu sendiri.¹⁶ Sementara itu, menurut R. Abdoel Djamali, hukum administrasi negara adalah peraturan hukum yang mengatur administrasi, yaitu hubungan antara warga negara dan pemerintah mereka yang menjadi penyebab sampai negara berfungsi.¹⁷

Hukum administrasi negara terdiri dari aturan hukum yang mengatur cara fasilitas negara harus melakukan sesuatu dalam menjalankan fungsinya. Sudikno Mertokusumo, dalam bukunya *Connaissance les lois en Introduction*, mengatakan bahwa undang-undang itu sendiri bukan sekadar kumpulan atau tambahan peraturan, masing-masing bersifat otonom. Hukum adalah suatu sistem yang berarti bahwa hukum itu suatu tatanan, adalah suatu kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang berkaitan erat satu sama lain. Unit ini berlaku untuk seperangkat elemen hukum seperti supremasi hukum, supremasi hukum, dan pemahaman hukum.

Jika kita katakan sebelumnya bahwa hukum adalah sistem, ada sistem (subsistem). Dalam sistem hukum, beberapa bagian terdiri dari unsur-unsur yang

¹⁶ Ridwan HR. 2014. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 36.

¹⁷ Ishaq. 2015. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 103

memiliki hubungan atau keteraturan tertentu. Untuk dapat mengadakan divisi, harus ada kriteria. Pembagian hukum yang umum diterima adalah sebagai berikut: hukum-hukum formal, hukum publik-hukum sipil.

Sistem ada di berbagai tingkatan. Jadi, ada sistem yang berbeda. Seluruh sistem hukum nasional dapat digambarkan sebagai sistem hukum nasional. Lalu masih ada sistem hukum perdata, sistem hukum pidana, sistem hukum administrasi.

Dalam Hukum Administrasi Negara Bagian Ridwan HR, yang dikutip sehubungan dengan definisi hukum administrasi negara (HAN), ada beberapa angka, termasuk:¹⁸

1. Sjachtran Basah dalam Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Terhadap Hukum Administrasi Negara menetapkan bahwa hukum administrasi negara adalah seperangkat peraturan yang memungkinkan administrasi untuk menjalankan fungsinya sambil melindungi warga negara terhadap sikap tindakan administrasi negara dan melindungi administrasi negara itu sendiri.
2. Mr D. Donner menyatakan bahwa, hukum administrasi Negara adalah hukum dan peraturan yang berkaitan dengan pemerintahan yang sempit atau administrasi negara, peraturan ini dibentuk oleh badan legislatif yang bertanggung jawab untuk mengatur tindakan pemerintah sejauh menyangkut warga, dan beberapa peraturan juga dibentuk. oleh administrasi negara.

¹⁸ *Ibid.*

Dalam buku Hukum Administrasi Negara Ridwan HR, dikatakan: "Tidak mudah untuk menentukan ruang lingkup hukum administrasi negara, karena itu disebabkan beberapa faktor. Faktor-faktor ini menyebabkan HAN tidak bisa tidak dikodifikasikan, faktor-faktor ini, yaitu:¹⁹

1. HAN terkait dengan tindakan pemerintah, yang tidak semuanya dapat didefinisikan secara tertulis dalam undang-undang, serta pengembangan masyarakat yang membutuhkan layanan pemerintah dan setiap komunitas di suatu daerah atau negara memiliki tuntutan dan kebutuhan yang berbeda.
2. Penyusunan undang-undang, keputusan, dan instrumen hukum lainnya di bidang administrasi bukan merupakan tanggung jawab satu pihak atau satu lembaga. HAN berkembang seiring dengan perkembangan tugas pemerintah dan masyarakat, menghasilkan pertumbuhan sektoral sektor hukum administratif di beberapa negara. "

Namun, hukum administrasi yang berkaitan dengan pemerintah, dalam arti sempit, mengatur masalah, antara lain:

1. Tindakan pemerintah (pusat dan daerah) di ruang publik;
2. Otoritas pemerintah (dalam pelaksanaan tindakan di sektor publik); itu mengatur di mana, bagaimana dan bagaimana pemerintah menggunakan kewenangannya; penggunaan kewenangan ini dalam bentuk instrumen hukum, sehingga juga mengatur pengembangan dan penggunaan instrumen hukum;

¹⁹ *Ibid.*

3. konsekuensi hukum yang timbul dari tindakan atau penggunaan otoritas pemerintah itu;
4. Penegakan hukum dan penegakan sanksi di bidang pemerintahan

Selain itu, disebutkan juga dalam buku yang sama bahwa hukum administrasi dibagi menjadi 2 (dua). Hukum Administratif adalah hukum administrasi tertulis, yang terkandung dalam berbagai peraturan perundang-undangan, dan hukum administrasi tidak tertulis, yang biasa disebut prinsip umum pemerintahan yang baik (*algemene begineles van behoorlijk bestuur*). Keberadaan dan tujuan hukum administrasi negara adalah seperangkat aturan hukum yang mengatur tugas dan wewenang pemerintah di berbagai bidang, sehingga tercipta tata pemerintahan yang baik dan masyarakat dalam keadaan hukum.²⁰

Legislasi adalah sumber hukum yang termasuk dalam sumber hukum formal. Dalam buku Pengantar Studi Hukum dalam Pertanyaan dan Jawaban oleh A. Ridwan Halim, dinyatakan: Sumber hukum formal adalah sumber hukum yang memiliki bentuk berbeda yang secara hukum diketahui/diterima secara umum. Berkenaan dengan sumber hukum formal:²¹

1. Hukum.
2. Kebiasaan / adat / tradisi.
3. Traktar.
4. Yurisprudensi.
5. Doktrin

²⁰ *Ibid.*

²¹ Oemar Malik. 2014. *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman 14.

Urutan undang-undang dan peraturan ini diatur oleh Pasal 7, ayat 1, UU No. 12 tahun 2011 tentang pembentukan undang-undang dan peraturan, yang menyatakan:

“Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Keputusan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang / Peraturan Pemerintah Pengganti Hukum;
4. Peraturan pemerintah;
5. Peraturan presiden;
6. Peraturan provinsi; dan
7. Peraturan Daerah Kabupaten / Kota.”

Tentang hierarki ini, dalam Pasal 7 ayat 2 UU No. 12 tahun 2011 juga disebutkan bahwa "Kekuatan hukum perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat (1)".

Dalam buku Pengantar Studi Hukum dalam Pertanyaan dan Jawaban, ada prinsip-prinsip hukum yang terkait dengan penerapan undang-undang yang disebutkan di atas, yaitu:²²

1. *Lex specialis derogat lex generali*, yang berarti (ketentuan) undang-undang khusus yang diutamakan daripada diberlakukannya hukum umum.
2. *Lex posteriori derogat lex priori*, artinya (ketentuan) undang-undang yang ada dan kemudian membatalkan diundangkannya undang-undang yang ada.

²² *Ibid.*

3. Lex superior derogat lex inferior, yang berarti (ketentuan) bahwa hukum yang lebih tinggi lebih diutamakan daripada derajat yang lebih rendah.
4. Lex dura sekte mente scripta, yang berarti bahwa hukum itu sulit, tetapi ditentukan juga.
5. Lex niminen cogit ad impossibilia, yang berarti bahwa hukum tidak mewajibkan siapa pun untuk melakukan sesuatu yang tidak mungkin atau tidak masuk akal.

Amiroeddin Syarif dalam bukunya *Legislasi, konsep dasar, jenis dan teknik membagi prinsip legislasi menjadi lima, yaitu:*²³

1. Prinsip tingkat hirarkis;
2. Hukum tidak bisa ditentang;
3. Undang-undang khusus yang didahulukan dari hukum umum (Lex specialis derogat lex general);
4. Hukum tidak berlaku surut;
5. Hukum baru membatalkan hukum lama (Lex posteriore derogat lex priori).

Prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik, selain dibakukan dalam banyak undang-undang dan peraturan, juga lazim dalam praktik pemerintah dan dalam keputusan pengadilan sebagai hukum kasus. Prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik mulai distandarisasi untuk pertama kalinya dengan jelas dalam UU No. 28 tahun 1999 tentang administrasi publik yang bersih dan bebas korupsi, baik kolusi maupun nepotisme.

²³ Sendjun H. Manulang. 2015. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, halaman 146.

Dalam UU No. 28 tahun 1999, Pasal 1, paragraf 6, menjelaskan bahwa: "Prinsip umum pemerintahan yang baik adalah prinsip yang menjunjung tinggi standar kesusilaan, kenyamanan dan standar hukum, untuk mencapai masyarakat yang layak. dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme ".

Dalam hal ini, Pasal 3 UU No. 28 tahun 1999 berbunyi sebagai berikut:

Asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi:

1. Prinsip kepastian hukum
2. Prinsip administrasi negara yang dipesan;
3. Prinsip kepentingan publik;
4. Prinsip keterbukaan;
5. Prinsip proporsionalitas;
6. Prinsip profesionalisme; dan
7. Prinsip tanggung jawab.

Selain itu, prinsip-prinsip yang disebutkan di atas telah dipahami dengan baik dalam klarifikasi Pasal 3, paragraf 1 hingga 7, UU No. 28 tahun 1999, yaitu:

1. Prinsip kepastian hukum adalah prinsip rule of law yang mengutamakan dasar hukum dan peraturan, keteraturan dan keadilan dalam setiap kebijakan operator negara.
2. Prinsip administrasi Negara yang tertib adalah prinsip yang merupakan dasar keteraturan, keharmonisan dan keseimbangan dalam kontrol administrasi Negara.
3. Prinsip kepentingan publik mengutamakan kesejahteraan publik dengan cara yang ambisius, akomodatif, dan selektif.

4. Prinsip keterbukaan adalah prinsip yang membuka hak publik untuk mendapatkan informasi yang jujur, jujur, dan non-diskriminatif tentang administrasi Negara sambil memastikan perlindungan pribadi, kelompok dan negara.
5. Prinsip proporsionalitas adalah prinsip yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban administrator Negara.
6. Prinsip profesionalisme adalah prinsip yang mengutamakan keahlian berdasarkan kode etik dan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.
7. Prinsip pertanggungjawaban adalah prinsip yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan operator negara harus bertanggung jawab kepada publik atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara. , sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Selain itu, Pasal 58 Undang-Undang Pemerintahan Daerah No. 23 tahun 2014 juga menjabarkan prinsip administrasi pemerintahan daerah. Dalam artikel ini, dinyatakan bahwa, dalam mengatur pemerintah daerah, dipandu oleh prinsip administrasi pemerintah negara bagian yang terdiri dari:

1. Kepastian hukum;
2. Administrator negara memerintahkan;
3. Kepentingan publik;
4. Pembukaan;
5. Proporsionalitas;
6. Profesionalisme;

7. Tanggung jawab;
8. Efektivitas;
9. Efisiensi; dan
10. Keadilan.

Definisi Pasal 58 huruf a sampai g dari UU No. 23 tahun 2014 adalah sama seperti yang ditunjukkan dalam penjelasan paragraf 3 sampai g dari UU No. 28 tahun 1999. Selain itu, untuk artikel 58, huruf h to i, ada dalam penjelasan Pasal 58, huruf h to i, UU No. 23 tahun 2014, yaitu:

1. Prinsip efektivitas adalah prinsip yang bertujuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dalam administrasi negara untuk mendapatkan hasil terbaik.
2. Asas keefektifan adalah asas yang diarahkan pada tujuan yang efektif dan efisien.
3. Prinsip keadilan adalah bahwa setiap tindakan dalam administrasi negara harus proporsional dengan ekuitas untuk setiap warga negara.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja

1. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dimana Dinas Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melaksanakan tugas dan fungsi sebagai berikut:²⁴

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 62 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.²⁵ Dinas Ketenagakerjaan merupakan

²⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

²⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas dan menjalankan tugas serta fungsi tersebut Kepala Dinas di bantu oleh 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 3 (tiga) Sub Bagian dan 12 (dua belas) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional yaitu:

a. Sekretariat

Sekretariat pada Dinas Ketenagakerjaan dipimpin oleh Sekretaris, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Dinas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretaris membawahkan 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, antara lain:²⁶

1) Kepala Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup administrasi umum.

2) Kepala Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup pengelolaan administrasi keuangan.

²⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program

Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup penyusunan program dan pelaporan.

b. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas merupakan unsur lini pada Dinas yang dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pelatihan dan produktivitas. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang membawahkan 3 (tiga) Seksi antara lain:²⁷

1) Seksi Lembaga dan Instruktur

Seksi Lembaga dan Instruktur dipimpin oleh Kepala Sub Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas. Seksi Lembaga dan Instruktur mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas lingkup Lembaga dan Instruktur.

2) Seksi Sertifikasi

Seksi Sertifikasi dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas. Seksi sertifikasi mempunyai tugas pokok melaksanakan

²⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas lingkup sertifikasi tenaga kerja.

3) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan

Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja dan Pemagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Pelatihan dan Produktivitas lingkup bimbingan produktivitas tenaga kerja dan pemagangan.

c. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja merupakan unsur lini pada Badan yang dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris. Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri, penempatan tenaga kerja luar negeri, serta informasi pasar kerja dan ketransmigrasian. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang membawahkan 3 (tiga) Seksi antara lain:²⁸

1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri

Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri dipimpin oleh Kepala seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri mempunyai tugas pokok melaksanakan

²⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja lingkup penempatan tenaga kerja dalam negeri.

2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dipimpin oleh Kepala seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja. Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja lingkup penempatan tenaga kerja luar negeri.

3) Seksi Informasi Pasar Kerja dan Ketrasmigrasian

Seksi Informasi Pasar Kerja dan Ketrasmigrasian dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang penempatan tenaga kerja. Seksi Informasi Pasar Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang penempatan tenaga kerja lingkup informasi pasar kerja dan ketrasmigrasian.

d. Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan

Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup perselisihan pemutusan hubungan kerja, syarat kerja, persyaratan kerja dan pengupahan. Dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang membawahkan 3 (tiga) Seksi antara lain:²⁹

1) Seksi Perselisihan

Seksi Perselisihan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan. Seksi Perselisihan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Purna Kerja Lingkup Perselisihan.

2) Seksi Syarat Kerja

Seksi Syarat Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan. Seksi Syarat Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Purna Kerja Lingkup Syarat Kerja.

3) Seksi Pengupahan

Seksi Pengupahan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan. Seksi Pengupahan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang perselisihan, syarat kerja, dan pengupahan lingkup pengupahan tenaga kerja.

²⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

e. Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial

Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris. Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas dinas lingkup hubungan industrial, kelembagaan serta jaminan sosial dan purna kerja. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang membawahkan 3 (tiga) Seksi antara lain:³⁰

1) Seksi Hubungan Industrial

Seksi Hubungan Industrial dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial. Seksi Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial Lingkup Hubungan Industrial.

2) Seksi Kelembagaan

Seksi Kelembagaan dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial. Seksi Kelembagaan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja dan Purna Kerja Lingkup Organisasi Pekerja, Pengusaha, Pendidikan.

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3) Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja

Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja dipimpin oleh Kepala Seksi, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial. Seksi Jaminan Sosial dan Purna Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial lingkup Jaminan Sosial dan Purna Kerja.

f. Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional dan pelaksana yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pada Dinas dapat ditempatkan Jabatan Fungsional berdasarkan standar kebutuhan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jumlah tenaga fungsional dan pelaksana ditentukan berdasarkan analisis kebutuhan dan analisis beban kerja. Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan terdapat 2 (dua) jabatan fungsional, yaitu:³¹

- 1) Jabatan Fungsional Pengantar Kerja
- 2) Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial.

2. Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja

Dalam susunan organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bidang yang bertugas melayani orang yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran) yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta). Untuk itu

³¹ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

bidang ini di jadikan sebagai awal atau pintu masuk utama dari pelaksanaan kegiatan dalam mengatasi pengangguran di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.³²

Bidang Penempatan Tenaga kerja dan Perluasan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dibantu oleh dua seksi, empat pejabat fungsional, dan beberapa staf. Seksi yang membantu yaitu seksi informasi dan penempatan kerja dan seksi pendataan dan perluasan kerja. Sedangkan Pejabat Fungsional yang berada di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yaitu pengantar kerja, dimana terdiri dari satu orang pengantar kerja ahli dan tiga orang pengantar kerja terampil. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan beberapa upaya dalam mengatasi pengangguran melalui Bidang Penta yaitu penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

a. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan. Sedangkan menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 31 disebutkan penempatan tenaga kerja adalah setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Upaya penempatan tenaga kerja dilakukan pada sektor formal setiap orang berhak menduduki pekerjaan. Dengan menduduki pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan keterampilan. Seperti operator produksi, *kire worker*, *packing*, dan *marketing*. Dalam Pasal 3

³² Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- 1) Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- 2) Lembaga swasta berbadan hukum.

Dalam hal ini upaya penempatan tenaga kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan diawali dengan menyelenggarakan:³³

- 1) Informasi Pasar Kerja (IPK) dan Bursa Kerja

Informasi Pasar Kerja merupakan suatu keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang di tempel pada papan bursa kerja maupun di *upload* di internet melalui Bursa Kerja OnLine Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dalam rangka melayani Informasi Pasar Kerja melalui Bursa Kerja On Line (BKOL) kepada masyarakat, khususnya pengangguran dan pencari kerja dapat langsung datang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk langsung membuka internet yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan secara cuma-cuma (gratis). Seperti yang diutarakan Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja, Informasi Pasar Kerja (IPK) di informasikan kepada masyarakat yang sedang mencari pekerjaan dan yang membutuhkan pekerjaan bahwa ada lowongan pekerjaan, seperti lowongan pekerjaan untuk Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) di Medan.

³³ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Manfaat dari Bursa Kerja Online yaitu mempermudah penggunaan bagi pengangguran dalam rangka mencari pekerjaan, selain itu efisiensi waktu dan tenaga pengangguran yang ingin mencari pekerjaan sebab dalam tampilan Bursa Kerja On Line telah memuat alamat dan perusahaan dengan lengkap.³⁴ Informasi Pasar Kerja (IPK) sangat bermanfaat bagi pengangguran yang membutuhkan pekerjaan, sebab dengan Informasi Pasar Kerja (IPK) dapat diketahui adanya lowongan pekerjaan yang tersedia atau yang ditawarkan, baik Informasi Pasar kerja (IPK) yang di tempel di papan bursa kerja maupun yang di akses melalui Bursa Kerja Online (BKOL) yang memiliki manfaat efisiensi penggunaan dan efisiensi waktu bagi pengangguran maupun yang tidak melalui Bursa Kerja On Line (BKOL) yang berada di papan Bursa Pasar Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Sebenarnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan Informasi Pasar kerja (IPK), dapat melalui berbagai cara. Tidak hanya melalui Bursa Kerja On Line. Tuntutan perkembangan jaman dan teknologi yang menjadikan Bursa Kerja On Line ini di anggap mampu menghemat waktu. Untuk mewujudkan pelayanan melalui peningkatan efektivitas informasi pasar kerja dan bursa kerja dalam rangka peluang terhadap pengangguran, pencari kerja dan juga pengguna tenaga kerja dan masyarakat umum. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pelayanan melalui peningkatan efektivitas Informasi Pasar Kerja dan

³⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Bursa Kerja On Line (BKOL), maka diharapkan bagi masyarakat untuk menyebarluaskan Informasi mengenai Bursa Kerja On Line (BKOL) yang berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, supaya dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh semua masyarakat, pengangguran yang membutuhkannya. Selain melalui Bursa Kerja On Line (BKOL), cara lain yang bisa dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menyebarluaskan Informasi Pasar Kerja (IPK) kepada masyarakat khususnya pengangguran yaitu melalui radio, surat kabar atau mass media, dan pamflet-panflet juga brosur.

Dengan demikian upaya penyebaran Informasi Pasar Kerja (IPK) dapat lebih maksimal dan benar-benar dapat dijangkau, diketahui oleh semua lapisan masyarakat yang membutuhkan. Akan tetapi, upaya penyebaran Informasi Pasar Kerja tersebut kembali ke anggaran atau dana yang di alokasikan. Terkait dengan hal di atas, banyak para pengusaha yang tidak melapor adanya lowongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.³⁵

Hal tersebut bertentangan dengan Kepres No. 4 Tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan perusahaan. Dengan adanya Kepres tersebut diartikan semua perusahaan yang ada di Kabupaten Bantul harus melaporkan adanya lowongan pekerjaan. Banyak perusahaan yang ada di Kota Medan tidak melapor atau memberitahukan adanya lowongan pekerjaan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Tindakan dari

³⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

perusahaan tersebut juga tidak diberikan sanksi apapun. Padahal dalam Pasal 2 Keppres No. 4 Tahun 1980, di jelaskan setiap perusahaan penyedia lowongan pekerjaan, sebelum diiklankan harus terlebih dahulu melaporkan ke instansi terkait yaitu di Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Khususnya laporan menyangkut jumlah tenaga kerja yang di butuhkan, jenis pekerjaan dan persyaratan yang diperlukan. Seharusnya melalui IPK yang ada di papan bursa kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pengusaha untuk memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan kepada pengangguran. Tindakan beberapa pengusaha yang tidak melaporkan adanya lowongan perusahaan menjadikan kurangnya informasi lowongan pekerjaan di IPK Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang dibutuhkan oleh pengangguran.

2) Sosialisasi

Menurut keterangan Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja, yang dimaksud sosialisasi yaitu menginformasikan kepada masyarakat dengan bekerja sama pamong dan perangkat desa, dengan cara terjun langsung ke desa-desa untuk memberitahukan adanya lowongan pekerjaan serta menginformasikan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan dan menginformasikan mengenai prosedur penempatan.

Sosialisasi dilaksanakan di Balai Desa dengan menyebarkan Informasi Pasar Kerja (IPK) ke daerah-daerah, namun kenyataannya tidak semua daerah tersebut bisa dilakukan sosialisasi sebab tergantung dengan

dana yang di anggarkan. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menyebarluaskan Informasi Pasar kerja (IPK) juga melalui sosialisasi, dengan cara terjun langsung di desa-desa untuk memberitahukan informasi kepada pengangguran dan masyarakat bertempat di Balai Desa dan bekerja sama dengan perangkat desa setempat dengan tujuan untuk memberitahukan kepada masyarakat luas adanya sosialisasi mengenai lowongan pekerjaan.³⁶

Namun dalam kenyataannya untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna kerja atau perusahaan memerlukan waktu yang lama disebabkan kurangnya dana operasional sehingga sosialisasi ini kurang diketahui oleh pengangguran dan masyarakat yang membutuhkan. Setelah menyelenggarakan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja maupun sosialisasi masyarakat, langkah yang ditempuh selanjutnya dalam Bidang Penta dalam upaya mengatasi pengangguran yaitu melakukan penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pengangguran yang sedang mencari pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuan Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 33 disebutkan penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a) penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b) penempatan tenaga kerja di luar negeri.

³⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang penempatan tenaga kerja Pasal 31 ayat (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja di bagi berdasarkan:

- a) Penempatan tenaga kerja lokal;
- b) Penempatan tenaga kerja antar daerah;
- c) Penempatan tenaga kerja antar negara.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang penempatan tenaga kerja maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam upaya mengatasi pengangguran mempunyai program penempatan tenaga kerja yaitu melalui Antar Kerja Lokal, Antar Kerja Antar Daerah, dan Antar Kerja Antar Negara.

a) Antar Kerja Lokal (AKL).

Antar Kerja Lokal (AKL) adalah antar kerja antar Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tingkat Kabupaten/Kota dalam satu wilayah kerja Kantor Dinas Dinas Ketenagakerjaan tingkat Propinsi. Sedangkan menurut Peraturan Menakertrans RI No PER.07/MEN/IV/2008 dalam Pasal 1 tentang penempatan tenaga kerja menyebutkan Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Hal tersebut dibenarkan Kepala Bidang Penta, bahwa Antar Kerja Lokal (AKL) merupakan salah satu upaya penempatan tenaga kerja

yang ada di Medan biasanya bergerak di bidang garment, pembuatan wig, dan lain-lain.

Penempatan melalui program Antar Kerja Lokal (AKL) yang ada di Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tujuan untuk mengurangi pengangguran serta mampu menambah pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Upaya dalam mengatasi pengangguran yang dilakukan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melalui penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), merupakan salah satu mekanisme penempatan tenaga kerja kepada orang yang ingin mencari pekerjaan, yang mana Antar Kerja Lokal (AKL) ini terdiri dari berbagai macam perusahaan yang bergerak di berbagai bidang yang berbeda. Dengan dilaksanakannya Antar Kerja Lokal (AKL) sesuai dengan ketentuan yang berlaku di harapkan kesejahteraan dari pengangguran yang terserap melalui mekanisme penempatan AKL dapat meningkat. Dan meningkatnya kesejahteraan tersebut dari pemberian upah yang layak dari perusahaan sampai mengikutsertakan ke dalam BPJS. Namun kenyataannya tidak semua perusahaan yang memasang lowongan di papan bursa kerja Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan mengikutsertakan tenaga kerja dalam BPJS.³⁷

³⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Perusahaan yang memasang lowongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum tentu perusahaan tersebut memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan memberikan BPJS. Dengan demikian dapat di ketahui bahwa lowongan pekerjaan yang berasal dari perusahaan-perusahaan lokal yang di pasang di papan bursa kerja Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang merupakan mekanisme penempatan Antar Kerja Lokal (AKL), tidak semua perusahaan dalam memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional dan tidak selalu mengikutsertakan dalam Jamsostek.

b) Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah antar kerja antar Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Propinsi dalam wilayah Republik Indonesia. Adapun tujuan dilaksanakan AKAD untuk mengupayakan penyebarluasan tenaga kerja secara merata untuk menyerap pengangguran dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah-daerah yang potensial dengan sumber daya alamnya, namun kekurangan sumber daya manusianya. Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merupakan salah satu bentuk dari penempatan tenaga kerja melalui mekanisme pelayanan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. PER. 07/MEN/IV/2008 tentang penempatan tenaga kerja. Dengan

dilakukannya penempatan tenaga kerja melalui mekanisme penempatan tenaga kerja maka diharapkan kesejahteraan maupun keselamatan dari pengangguran yang mendaftarkan diri melalui penempatan tenaga kerja AKAD ini dapat terwujud. Dengan demikian dapat memudahkan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melakukan pengawasan terhadap pengusaha maupun pengangguran yang bersangkutan dalam memenuhi kewajiban dan hak-haknya. Bagi pengangguran yang ingin mengikuti penempatan melalui mekanisme AKAD tersebut harus memiliki persyaratan diantaranya:³⁸

1. Mendaftarkan diri di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun.
3. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).
4. Sehat mental dan fisik.
5. Memiliki kualifikasi sesuai dengan permintaan.
6. Lulus tes tertentu apabila dipersyaratkan.

Selanjutnya dokumen atau persyaratan yang diperlukan dalam penempatan TK-AKAD bagi Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS), yakni :

1. Memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPPTK-AKAD) yang diterbitkan oleh Dirjen Binapenta Depnakertrans RI, dilampiri :
Daftar Isian Kegiatan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja (DIK-

³⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

RKTKAD) dan Rancangan Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota daerah tujuan penempatan.

2. Memiliki Surat Rekomendasi rekrut dan seleksi dari Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Provinsi asal tenaga kerja.

Mekanisme penempatan melalui AKAD dilakukan dengan cara pihak dari perusahaan/LPPS mengajukan permohonan rekrut kepada Kantor Disnakertrans Kabupaten Bantul. Setelah mendapat persetujuan, maka LPPS melakukan penyuluhan kepada pengangguran atau pencari kerja meliputi menginformasikan jenis pekerjaan, menjelaskan situasi dan kondisi tempat kerja, dan menjelaskan tentang hak dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja. Langkah selanjutnya melakukan pendaftaran dan seleksi calon tenaga kerja yang meliputi aspek administrasi, kemampuan, keterampilan, kesehatan.

Sehubungan dengan hal di atas bahwa, ada beberapa pengangguran yang telah mendaftar melalui mekanisme AKAD yang telah lolos seleksi baik tes maupun *medical chek up* mereka membatalkan karena faktor keluarga atau tempat bekerja yang jauh dan mereka kurang siap atau lowongan pekerjaan yang tidak sesuai Kepala Seksi Informasi dan Penempatan mengemukakan penempatan tenaga kerja melalui AKAD tidak dipungut biaya sedikitpun, karena semua difasilitasi dari perusahaan dari tenaga kerja berangkat sampai pulang ke daerah asal.

Dalam melakukan penempatan melalui AKAD semua tergantung pada pengangguran yang akan ditempatkan. Dengan demikian dapat diketahui apakah pengangguran yang mendaftar melalui mekanisme AKAD akan bersedia menerima pekerjaan, meskipun tidak sesuai dengan lowongan yang ditawarkan, atau membatalkan niatnya untuk mengisi lowongan tersebut.

Dalam hal ini Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah berusaha membantu pengangguran untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan, hal itu dibuktikan dengan kehati-hatian Bidang Penta di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menempatkan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD, dengan cara sesuai prosedur yang ada dan memperhatikan beberapa ketentuan peraturan yang berlaku, sehingga pengangguran yang nantinya berhasil ditempatkan tidak merasa dirugikan.

c) Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah penempatan tenaga kerja antar negara. Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan pelaksanaan dari upaya penempatan tenaga kerja Bidang Penta di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dengan cara mengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.³⁹ Penempatan Tenaga kerja Indonesia melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) oleh pemerintah diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004, dimana dalam

³⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

pelaksanaanya pemerintah namun dari swasta melalui Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) sebagai penyelenggara dan syarat-syaratnya untuk menjadi TKI.

Hal senada disampaikan oleh Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja, upaya penempatan tenaga kerja melalui Antar Kerja Antar Negara merupakan penempatan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, seperti ke Korea. Dimana memiliki tujuan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri sehingga mampu menyerap angka pengangguran Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan mekanisme penempatan tenaga kerja ke Luar Negeri yang dilakukan oleh Bidang Penta di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dimana yang menyelenggarakan penempatan pihak swasta yaitu Pelaksana Penempatan Tenaga kerja Swasta (PPTKIS).

Mekanisme AKAN ini merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja. Apabila mekanisme AKAN ini dapat berjalan dengan efisien maka diharapkan akan mampu mengurangi pengangguran dan meningkatkan devisa negara. Dengan dilaksanakan mekanisme melalui AKAN yang sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku diharapkan semakin banyak pengangguran yang dapat terserap dan mampu meningkatkan keahlian dan pengalaman bekerja di Luar Negeri. Di dalam dokumen Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di jelaskan mengenai syarat

perekrutan TKI, syarat calon TKI, dokumen yang harus dimiliki TKI serta prosedur TKI bekerja di Luar Negeri yaitu:

Untuk melaksanakan perekrutan calon TKI, Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS), harus memiliki:

1. Perjanjian kerja sama penempatan;
2. Job order / Demand Letter;
3. Perjanjian kerja standar;
4. Surat pembentukan kantor pusat / cabang;
5. SIP (Surat Ijin Pengerahan);
6. Rekomendasi rekrut dari BP2TKI;
7. Draf perjanjian penempatan TKI.

Sehubungan dengan beberapa hal dapat diketahui untuk pendirian PPTKIS harus berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan, apabila memenuhi dan telah lengkap syarat-syarat tersebut, maka akan diberikan rekomendasi pendirian PPTKIS. Pengantar Kerja Terampil 1 mengemukakan, untuk mengetahui PPTKIS berdiri secara resmi, dengan melihat surat rekomendasi yang diterbitkan oleh BP2TKI dan memiliki ijin untuk merekrut calon TKI. Dimana dahulu PPTKIS itu legal namun cara perekrutan yang ilegal. Seharusnya PPTKIS berdiri mempunyai job selanjutnya membuka lowongan kemudian merekrut CTKI setelah itu menyalurkan. Dengan demikian dapat dimengerti PPTKIS yang akan melakukan penempatan tenaga kerja harus mempunyai Surat Ijin Pengerahan (SIP)/ SIPPTKI tertulis dari Menteri

dan rekomendasi merekrut dari BNP2TKI. Hal ini sesuai dengan UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri Bab IV tentang pelaksana penempatan di Luar Negeri. Setelah PPTKIS memenuhi persyaratan rekrut, tahap selanjutnya yaitu:

1. Pendataan pencari kerja.
2. Penyuluhan kepada pencari kerja bersama-sama oleh petugas Disnakertrans Kabupaten/Kota.
3. Pendataan CTKI
4. Seleksi administrasi dan keterampilan
5. Penandatanganan perjanjian penempatan CTKI
6. Pemeriksaan kesehatan CTKI
7. Penampungan CTKI
8. Penerbitan rekomendasi pembuatan paspor CTKI.

Adapun prosedur yang harus dipenuhi oleh calon TKI yang ingin bekerja di Luar Negeri melalui PPTKIS. Syarat-syarat calon TKI yang mendaftar sesuai dengan Pasal 35 UU No. 39 tahun 2004 adalah:

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan/rumah tangga sekurang-kurangnya berusia 21 tahun;
2. Sehat jasmani dan rohani;
3. Memiliki keterampilan;
4. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;

5. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat;
6. Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan di daerah tempat tinggalnya;
7. Memiliki dokumen lengkap.

Selanjutnya dokumen yang harus dimiliki oleh TKI sesuai dengan Pasal 51 UU 39 Tahun 2004 yaitu:

1. Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
2. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
3. Surat keterangan ijin suami/isteri, ijin orang tua atau ijin wali;
4. Sertifikat kompetensi kerja;
5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
6. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
7. Visa kerja;
8. Perjanjian penempatan TKI;
9. Perjanjian kerja;
10. Rekomendasi bebas fiskal;
11. Kartu peserta asuransi;
12. Buku tabungan/rekening bank.

Prosedur TKI bekerja ke luar negeri melalui tahap-tahap sebagai berikut ini:⁴⁰

1. Calon TKI mencari informasi lowongan kerja luar negeri ke sumber informasi (Depnakertrans, BP3TKI, Disnaker, PPTKIS, media massa, internet dll). Disnaker menyediakan Informasi Pasar Kerja;
2. Calon TKI yang lulus seleksi menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS. (Disnaker mengesahkan perjanjian penempatan dan menerbitkan rekomendasi paspor);
3. Calon TKI mengikuti tes kesehatan, pelatihan kerja dan uji kompetensi, mengurus paspor dan mengikuti program asuransi TKI. (PPTKIS memfasilitasi pelatihan dan pengurusan dokumen yang diperlukan TKI);
4. Calon TKI mengikuti pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) dan menandatangani perjanjian kerja. (BP3TKI mengesahkan PAP dan mengesahkan perjanjian kerja yang telah ditandatangani TKI);
5. TKI melalui PPTKIS mengurus rekomendasi bebas fiskal ke luar negeri ke BP3TKI. (BP3TKI meneliti kelengkapan dokumen TKI dan menerbitkan rekomendasi BFLN/KTKLN);

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

6. TKI berangkat ke luar negeri dengan membawa dokumen lengkap (PPTKIS memfasilitasi pemberangkatan TKI dan melaporkan keberangkatan TKI kepada perwakilan RI);
7. TKI tiba di Negara tujuan dan melaporkan diri ke Perwakilan RI (KBRI/KJRI). (Pengguna menjemput dan memfasilitasi pelaporan kedatangan TKI kepada Perwakilan RI);
8. TKI bekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan memiliki izin tinggal dan izin kerja di negara itu. (pengguna mengurus izin tinggal dan izin kerja TKI);
9. TKI selesai kontrak melapor ke KBRI/KJRI: kembali ke tanah air, atau memperpanjang kontrak kerja. (Perwakilan RI memfasilitasi perpanjangan kontrak kerja TKI);
10. TKI tiba di tanah air. (PPTKIS memfasilitasi kepulangan TKI dan pemerintah memfasilitasi kepulangan TKI sampai ke daerah asal).

Sehubungan dengan data di atas, terkadang perjanjian kerja yang tertuang dalam Domain Letter tidak sama dengan yang ditawarkan kepada calon TKI. Misalnya saja PPTKIS tidak mempunyai job namun merekrut calon TKI kemudian dilimpahkan ke PPTKIS yang lain. Dimana menurut BNP2TKI 90% TKI yang disalurkan berasal dari calo dengan menaikan biaya untuk calon TKI. Gubernur menghimbau untuk tidak mengirimkan Tenaga Kerja Wanita (TKW) ke luar negeri, apabila pekerjaan yang di tawarkan bukan pekerjaan yang spesialisasi atau satu pekerjaan. Perlu ketelitian dalam melakukan penempatan

tenaga kerja, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.⁴¹ Dalam hal ini, Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan melakukan beberapa tindakan dengan melakukan pengecekan terhadap perjanjian kerja dan penempatan yang telah disepakati dan melakukan pembinaan terhadap PPTKIS yang menyalahi aturan dalam perekrutan calon TKI, bahkan sampai pencabutan SIP bagi PPTKIS tersebut.

Dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri telah di atur dalam Pasal 19 di jelaskan pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain. Pasal 33 disebutkan pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan dan memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

Dengan demikian dapat diketahui upaya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran yang dilakukan melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN), sesuai dengan amanat UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 33 dan Permenakertrans N0. 07/MEN/IV/2008 tentang penempatan tenaga kerja Pasal 31 ayat (1).

Dalam upaya penempatan tenaga kerja tersebut yang melalui AKAD dan AKAN, Bidang Penta sebagai pelaksana penempatan

⁴¹ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

tenaga kerja sedangkan pihak yang menyelenggarakan yaitu LPPS untuk AKAD dan PPTKIS untuk AKAN. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.07/MEN/IV/2008 tentang penempatan tenaga kerja dalam Pasal 3, yang menyebutkan pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. Lembaga swasta berbadan hukum.

b. Perluasan Kerja

Perluasan kerja adalah perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja. Di dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 40 ayat (1) bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat (2) disebutkan penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Perluasan kerja terdiri dari beberapa kegiatan dimana setiap kegiatan yang ada memiliki sasaran masing-masing. Untuk promosi perluasan kesempatan kerja yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menginduk dari promosi

perluasan kerja Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara. Promosi perluasan kerja tersebut memuat kegiatan-kegiatan sebagai berikut:⁴²

- 1) Pembentukan wirausaha baru melalui pendayagunaan tenaga kerja pemuda mandiri professional (TKPMP) dan pendampingan.

Sasaran: Pencari kerja lulusan S1 dan S2 yang berminat dan memiliki rintisan atau gagasan usaha untuk berwirausaha.

- 2) Pembentukan wirausaha baru melalui pendayagunaan tenaga kerja mandiri terdidik (TKMT).

Sasaran: Pencari kerja lulusan SMA sederajat sampai dengan D3 yang berminat dan memiliki rintisan atau usaha untuk berwirausaha.

- 3) Pembinaan dan pengembangan tenaga kerja mandiri sektor informal (TKMSI).

Sasaran: Kelompok-kelompok usaha suatu sektor informal khususnya kelompok-kelompok pengerajin yang potensial namun belum mendapatkan pembinaan dari instansi atau lembaga terkait, dengan anggota kelompok sebanyak 20 (dua puluh) orang.

- 4) Pembentukan kelompok usaha melalui perluasan kerja sistem padat karya (PSPK).

Sasaran: penganggur dan setengah penganggur.

- 5) Pemberdayaan masyarakat melalui padat karya infrastruktur

Sasaran:

⁴² Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

- a) Kecamatan atau desa yang padat penduduknya dan relatif banyak tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur.
 - b) Daerah rawan bencana alam atau rawan sosial.
 - c) Daerah relatif miskin dan terisolir.
 - d) Masyarakat tidak menuntut ganti rugi atas tanah.
- 6) Bimbingan usaha bagi pencari kerja lulusan SD dan SMP melalui teknologi tepat guna.
- Sasaran: Pencari kerja lulusan SD dan SMP yang berminat dan memiliki rintisan atau gagasan usaha secara kelompok.
- 7) Fasilitas KKPBI (Kelompok Kerja Produktif Buruh Informal).
- Sasaran: penganggur, setengah penganggur, pencari kerja dan buruh informal yang berminat rintisan atau gagasan usaha secara kelompok.
- 8) Pendayagunaan tenaga kerja sukarela (TKS) dan pendampingan.
- Sasaran: Pencari kerja lulusan S1 dan S2 yang berminat untuk mendampingi unit usaha ekonomi produktif dalam rangka mengembangkan rintisan dan gagasan usaha yang dimiliki.
- 9) Pemberdayaan masyarakat melalui bimbingan usaha bagi pencari kerja lulusan.
- Sasaran: Pencari kerja lulusan SMK yang berminat dan memiliki gagasan dan rintisan usaha melalui Kelompok Usaha Bersama (KUB).

Dalam melaksanakan perluasan kerja, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan khususnya Bidang Penta telah melakukan beberapa kegiatan perluasan kerja dalam mengatasi pengangguran, diantaranya:⁴³

a) Padat Karya

Kegiatan Padat Karya adalah kegiatan pemanfaatan dan penyebarluasan teknologi sistem padat karya, dengan meningkatkan keterampilan masyarakat, guna terciptanya lapangan pekerjaan baru sehingga mengurangi pengangguran dan dapat meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan masyarakat, khususnya di daerah yang di tunjuk untuk melaksanakan kegiatan padat karya. Sehubungan dengan hal di atas, kegiatan padat karya yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan bantuan modal usaha yang di berikan secara hibah dengan nominal mencapai dua puluh juta rupiah untuk satu kelompok. Dengan kegiatan ini, diharapkan kelompok yang mengikuti kegiatan padat karya mampu memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia yang dapat dijadikan mata pencaharian. Adapun tujuan dari kegiatan padat karya yaitu untuk melakukan perluasan kesempatan kerja dan mendayagunakan tenaga kerja agar bisa menciptakan usaha mandiri, dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada dengan harapan mampu bertahan dan berkembang sehingga dapat menyerap pengangguran di sekitar lokasi kegiatan padat karya.

⁴³ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Dalam melaksanakan kegiatan padat karya ini, hal pertama yang diperhatikan yaitu potensi alam di suatu daerah yang benar-benar potensial dan layak dijadikan lokasi padat karya. Setelah itu sasaran kegiatan di peruntukkan bagi penganggur dan setengah penganggur di suatu daerah tertentu, dimana kegiatan padat karya ini di lakukan secara kelompok. Kegiatan padat karya yang merupakan perluasan kesempatan kerja yang diselenggarakan oleh Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dilakukan dengan mekanisme yaitu:

1. Melakukan sosialisasi di suatu daerah adanya kegiatan padat karya.
2. Kelompok yang berminat, dapat mengajukan proposal sederhana kepada Bidang Penta.
3. Bidang Penta melakukan identifikasi dan penjarangan dari proposal yang masuk ke daerah yang di anggap potensial untuk di lakukan kegiatan padat karya.
4. Kelompok yang lolos diberikan dana secara hibah dan dikelola oleh kelompok tersebut untuk melaksanakan kegiatan padat karya.

Telah diketahui dari pemaparan diatas bahwa Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menyelenggarakan perluasan kerja juga melalui kegiatan padat karya. Yang mana kegiatan padat karya ini termasuk dalam promosi perluasan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dengan sasaran kelompok yang lolos dalam mengajukan proposal kegiatan padat karya yaitu penganggur dan setengah penganggur. Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja mengemukakan bahwa kegiatan

padat karya mempunyai indikator keberhasilan. Apabila kegiatan ini mampu berlanjut dan berkembang dan kelompok yang mengelola menjadi wirausaha dan mampu menyerap pengangguran. Sehingga meningkatkan pendapatan masyarakat.

Kegiatan padat karya yang diselenggarakan Bidang penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sesuai dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. Kegiatan yang di laksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai sasaran yakni penganggur dan setengah penganggur, dari kegiatan padat karya diharapkan mampu berlanjut, berjalan, dan berkembang sehingga indikator keberhasilan kegiatan ini dapat tercapai. Dengan mampu berkembangnya kegiatan padat karya ini diharapkan nantinya, bisa merekrut tenaga kerja yang lain, sehingga dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran.

b) Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP).

Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional adalah kegiatan perluasan kerja yang di selenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di peruntukkan bagi lulusan pendidikan jenjang S1 yang memiliki bakat minat dalam bidang kewirausahaan untuk menjadi wirausaha. Tujuan dilaksanakannya Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)

yaitu untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang professional, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi di bidang kewirausahaan, dengan memberikan pelatihan diharapkan usaha yang dirintis dapat memperoleh keuntungan yang lebih besar dan berkembang sehingga mampu mempekerjakan orang lebih banyak. Sasaran dari kegiatan TKPMP ini yaitu diperuntukkan bagi pencari kerja lulusan S1 dan S2 yang berminat dan memiliki rintisan atau gagasan usaha untuk berwirausaha. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti kegiatan TKPMP, adalah sebagai berikut:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Pendidikan Minimal S1
3. Usia produktif.
4. Memiliki minat untuk berwirausaha
5. Memiliki rintisan usaha

Berdasarkan beberapa persyaratan tersebut di atas, maka dapat diketahui syarat yang utama bagi peserta yang ingin mengikuti kegiatan ini harus memiliki rintisan usaha mandiri terlebih dahulu. Meskipun rintisan usaha yang dimiliki hanya kecil-kecilan. Selanjutnya peserta yang ingin mendaftar wajib berpendidikan minimal S1. Dalam pelaksanaan kegiatan TKPMP ini merupakan promosi perluasan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga turut menjaring bagi peserta yang berasal dari wilayah Kota Medan untuk di berikan pelatihan dan pembinaan dari Dinas

Ketenagakerjaan Kota Medan. Pada awal tahun Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan merekrut peserta TKPMP dari wilayah Medan yang di selenggarakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Peserta TKPMP dari Kota Medan ini berjumlah sejumlah peserta. Dan masing-masing memiliki rintisan usaha yang berbeda-beda.

Jenis-jenis usaha dalam TKPMP antara satu dengan yang lainnya berbeda, hal tersebut disesuaikan dengan jenis usaha yang pernah ditekuni dan di rintis para peserta. Sebelum peserta TKPMP diberikan pelatihan dan pembinaan yang mengarah terkait dengan pengembangan usaha. Dan dalam proses pelatihan dan pembinaan peserta TKPMP juga mendapatkan biaya hidup atau uang saku dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Apabila mengamati promosi perluasan kerja dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang jenis kegiatan TKPMP yang telah terselenggarakan dengan sasaran penganggur dan setengah penganggur yang juga merekrut dari peserta wilayah Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, bisa dikatakan kegiatan tersebut sudah cukup bagus dalam menunjang usaha yang di rintis setiap peserta, akan tetapi dalam mengembangkan setiap jenis usaha dari peserta sepenuhnya merupakan tanggung jawab dari peserta TKPMP itu sendiri. Dan keberhasilan dari beberapa jenis usaha yang ada juga tergantung dari para peserta dalam mengaplikasikan ilmu dan teori selama mereka diberi pembekalan dan magang di perusahaan. Apabila usaha yang di rintis berjalan dan berkelanjutan dan pada akhirnya berkembang dan mampu menyerap pengangguran maka perluasan kerja

melalui TKPMP ini bisa dikatakan berhasil. Dengan demikian dapat membantu mengurangi pengangguran.

c) Penyandang Cacat (Penca)

Berdasarkan Pasal 1 UU No. 4 tahun 1997 Tentang penyandang cacat, yang disebut dengan penyandang cacat yaitu setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara seleyaknya, yang terdiri dari : a. penyandang cacat fisik, b. penyandang cacat mental, c. penyandang cacat fisik dan mental. Tujuan di selenggarakan kegiatan untuk penyandang cacat atau Penca yaitu untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan Penca. Sebab, wajib hukumnya, memberikan perhatian dan upaya dalam mewujudkan persamaan hak didalam berbagai hal seperti membuka peluang agar mereka mampu bersaing sehat merebut pasar kerja dan hidup sejahtera.

Dimana untuk APBD Kota Medan jenis kegiatan yang disetujui yaitu penciptaan usaha baru bagi penyandang cacat sehingga sasaran dari kegiatan ini adalah penyandang cacat yang bertempat di Kota Medan. Seperti yang termuat dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) mengenai persamaan hak yang sama untuk kesempatan kerja. Undang-undang No. 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat dalam Pasal 13 disebutkan “setiap penyandang cacat mempunyai kesamaan

kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan derajat kecacatannya”.

Selanjutnya mengenai Penca juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Bab III disebutkan kesempatan dan perlakuan yang sama. Juga diatur dalam PP No. 43 Tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan Sosial Penca. Dimana dalam Pasal 26 PP No. 43 tahun 1998 disebutkan “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang sama kepada tenaga kerja penyandang cacat yang memenuhi persyaratan jabatan dan kualifikasi pekerjaan penyandang cacat yang memperoleh pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja mengemukakan mekanisme dalam menyusun rencana kegiatan perluasan kerja melihat dari identifikasi berdasarkan masalah-masalah yang ada dan semuanya berasal dari masyarakat dalam hal ini Penca memiliki persamaan hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Dalam memberikan pelatihan kepada peserta Penca juga diberikan materi-materi untuk menunjang kegiatan yang bekerjasama dengan suatu yayasan penyandang cacat, yang mana orang-orang yang ada di yayasan dilibatkan sebagai instruktur pelatihan. Dan setiap peserta Penca ini diberikan bantuan dana sebesar Rp. 2.000.000,00 setiap orang untuk mengembangkan usaha atau dapat membuka lapangan pekerjaan yang nantinya mampu menyerap pengangguran. Jumlah peserta pelatihan

keterampilan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bagi penyandang cacat tubuh (Penca) sebanyak sejumlah orang.

Jenis derajat kecacatan Penca berbeda-beda. Sehingga penciptaan usaha baru bagi Penca juga tidak sama antara peserta Penca yang satu dengan yang lainnya. Dimana sebelum memberikan pelatihan keterampilan bagi Penca Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga melakukan kebijakan perencanaan tenaga kerja bagi Penca. Karena perencanaan tenaga kerja itu sangat penting dan bermanfaat antara lain yaitu memudahkan penyusunan program pembangunan yang dapat membuka kesempatan kerja yang seluas-luasnya untuk menanggulangi pengangguran. Dalam hal ini kesempatan kerja seluas-luasnya bagi Penca.

Ada beberapa kebijaksanaan yang perlu ditempuh dalam menangani masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan adanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.⁴⁴ Bidang Penta di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan upaya penciptaan perluasan kerja melalui kegiatan untuk penyandang cacat dan melakukan pemantauan yang dilakukan oleh petugas Bidang Penta. Dengan diberikannya keterampilan dan pelatihan kepada penyandang cacat yang juga bekerjasama dengan yayasan

⁴⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

penyandang cacat dengan harapan adanya kegiatan Penca agar terbentuk pola pikir untuk membuka usaha.

Sehingga mereka dalam mengikuti kegiatan dan diberikan dana secara hibah bisa di jadikan sebagai mata pencaharian yang dapat di kembangkan mengingat setiap manusia pasti memiliki potensi dan kelebihan masing-masing. Dengan berkembangnya usaha yang dirintis diharapkan nantinya dapat merekrut tenaga kerja yang lain, sehingga dapat mengurangi pengangguran. Kegiatan perluasan kerja untuk penyandang cacat yang dilaksanakan oleh Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ini relevan dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 40 ayat (2) yang di jelaskan penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

B. Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut adalah:⁴⁵

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

1. Terbatasnya Dana Anggaran.

Masalah dana merupakan faktor yang bisa dikatakan penting dalam proses mengatasi pengangguran, dikarenakan tanpa dana yang cukup upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran menjadi kurang maksimal. Dana anggaran memegang peranan yang penting dalam upaya mengatasi pengangguran, mengingat kebutuhan yang diperlukan sangat banyak, baik dari proses sosialisasi kedesa-desa, proses mempertemukan antar tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja sampai pada pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan berbagai perluasan kesempatan kerja dalam mengatasi pengangguran. Dengan adanya dana yang minim maka penyebarluasan informasi pasar kerja dan sosialisasi tidak dapat dilakukan dengan maksimal sehingga kurang diketahui oleh masyarakat luas yang membutuhkan informasi lowongan pekerjaan maupun perluasan kesempatan kerja.

2. Sumber Daya Manusia di Bidang Penta yang terbatas.

Terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia atau tenaga yang ada di Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bisa dikatakan kurang. Sebab masih merangkap dengan pekerjaan yang lain dalam memberikan pelayanan. Hal ini mengakibatkan pelayanan yang di berikan kurang maksimal, karena dalam memberikan pelayanan tidak fokus di tugas masing-masing dan bisa dikatakan memegang pekerjaan yang campur-campur.

3. Kesadaran Pihak Pengusaha.

Masih rendahnya kesadaran para pengusaha untuk melaksanakan wajib lapor lowongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan padahal ada Keppres No. 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan.

4. Rendahnya jiwa berwirausaha

Bidang Penta di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan berbagai upaya dalam mengatasi pengangguran yang ada di wilayah Kota Medan, namun dari berbagai kegiatan dari penempatan tenaga masih banyak yang tidak ikut berpartisipasi.

C. Upaya Mengatasi Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta) telah melakukan beberapa upaya guna meminimalisir hambatan-hambatan dalam mengatasi pengangguran, di antaranya:⁴⁶

1. Dalam mengatasi terbatasnya dana anggaran, upaya yang dilakukan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah berusaha memperjuangkan dana anggaran baik ditingkat daerah atau pusat supaya ditingkatkan dalam memberikan anggaran. Selanjutnya juga dengan cara membatasi jumlah peserta dalam melaksanakan kegiatan perluasan kerja.

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Timbul, selaku Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 25 Juli 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Cara tersebut tersebut merupakan upaya yang dilakukan dalam mengatasi dana anggaran yang terbatas, sehingga tetap diharapkan melalui upaya itu pengangguran dapat terserap dan berkurang.

2. Upaya yang dilakukan mengenai Sumber Daya Manusia di Bidang Penta yang terbatas dalam hal ini di sadari oleh semua tenaga yang ada di Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Meski demikian dalam memberikan pelayanan kepada pengangguran yang mencari pekerjaan tetap dilayani secara maksimal dan sesuai dengan prosedur. Cara mengatasi hambatan tersebut yaitu antar tenaga yang ada di Bidang Penta masing-masing membantu tenaga yang lain tanpa meninggalkan tugas masing-masing. Keadaan seperti ini berjalan sudah cukup lama dan sangat dimungkinkan menjadi kebiasaan setiap tenaga atau SDM yang ada di. Dengan harapan pelayanan yang diberikan kepada pengangguran yang mencari pekerjaan berjalan dengan baik dan mampu menempatkan pengangguran di berbagai kegiatan, sehingga angka pengangguran dapat berkurang.

3. Kesadaran Pihak Pengusaha.

Upaya yang dilakukan atas kurangnya kesadaran pihak pengusaha dalam mematuhi dan menjalankan peraturan mengenai wajib lapor lowongan pekerjaan sebagaimana mestinya, dengan cara turun pengantar kerja ke lapangan (perusahaan) untuk mencari informasi apakah di perusahaan tersebut ada lowongan pekerjaan, selain mengunjungi perusahaan

biasanadilakukan dengan menelfon ke beberapa perusahaan yang sudah di kenal utnuk mencari lowongan pekerjaan.

4. Rendahnya jiwa wirausaha

Upaya yang dilakukan Bidang Penta Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan cara melakukan wawancara *face to face* antara pengantar kerja dan pengangguran tidak secara formal, dengan tujuan untuk mengetahui keinginan dari pengangguran ingin bekerja di bidang formal atau informal serta memberikan informasi kepada pengangguran bahwa ada lowongan pekerjaan baik melalui AKL, AKAD, AKAN dan memberikan informasi mengenai promosi perluasan kesempatan kerja.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja yaitu dengan melakukan beberapa upaya dalam mengatasi pengangguran melalui Bidang Penta yaitu penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja.
2. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi pengangguran menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut adalah
 - a. Terbatasnya dana anggaran menjadikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran menjadi kurang maksimal dan penyebarluasan informasi pasar kerja dan sosialisasi tidak dapat dilakukan dengan maksimal sehingga kurang diketahui masyarakat luas yang membutuhkan informasi lowongan pekerjaan maupun perluasan kerja.
 - b. SDM di Bidang Penta yang terbatas mengakibatkan pelayanan yang di berikan kurang maksimal, karena dalam memberikan pelayanan tidak fokus di tugas masing-masing.
 - c. Kurangnya kesadaran pihak pengusaha, untuk melaksanakan wajib lapor lowongan pekerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
 - d. Rendahnya jiwa wirausaha, kurangnya kesadaran dari pengangguran akan adanya promosi berbagai macam kegiatan yang mengarah ke wirausaha yang mandiri maupun dalam pengisian lowongan pekerjaan

melalui penempatan tenaga kerja, hal tersebut akan menghambat diri pengangguran dalam mendapatkan pekerjaan.

3. Upaya Mengatasi Kendala Peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja adalah:

- a. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berusaha memperjuangkan dana anggaran baik ditingkat daerah atau pusat supaya ditingkatkan dalam memberikan anggaran juga dengan cara membatasi jumlah peserta dalam melaksanakan kegiatan perluasan kesempatan kerja dalam mengatasi pengangguran.
- b. Antar tenaga yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan masing-masing membantu tenaga yang lain tanpa meninggalkan kewajiban tugas masing-masing.
- c. Pengantar kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, turun ke lapangan (perusahaan) atau menelfon perusahaan yang sudah dikenal, untuk mencari informasi apakah di perusahaan tersebut ada lowongan pekerjaan.
- d. Melakukan wawancara *face to face* antara pengantar kerja dan pengangguran tidak secara formal, dengan tujuan untuk mengetahui keinginan dari pengangguran ingin bekerja di bidang formal atau informal.

B. Saran

1. Upaya penempatan tenaga kerja dilaksanakan berjalan dengan baik, namun untuk perluasan kerja diharapkan promosi kegiatan dilakukan secara menyeluruh tidak hanya di balai desa namun juga sampai disetiap dusun sehingga sasaran dari kegiatan perluasan kerja diketahui semua masyarakat dan dapat berjalan secara maksimal.
2. Memasang pengumuman/informasi bahwa di Dinas Ketenagakerjaan ada sarana internet Bursa Kerja On Line, mengingat tidak semua orang yang datang di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengetahui adanya internet yang dapat digunakan secara gratis.
3. Pelatihan perluasan kerja melalui Teknologi Tepat Guna (TTG) yang menggunakan bahan dasar tempurung kelapa dijadikan bermacam-macam barang dan mampu meningkatkan perekonomian, hendaknya pelatihan tersebut di perluas di berbagai daerah yang ada di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Bambang Dwiloka dan Rati Riana. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Burhan Ashshofa. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta
- Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono. 2014. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan)*. Yogyakarta: BPEE.
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*. Medan: Pustaka Prima
- Lalu Husni. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Oemar Malik. 2014. *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ishaq. 2015. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Josef Mario Monteiro. 2016. *Hukum Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Ridwan HR. 2014. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sendjun H. Manulang. 2015. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2014. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sumarsono. 2016. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja,

Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah,

Peraturan Menteri No. 07 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan.

C. Jurnal

Jeffri Chandra Irvanto. 2017. "Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda". *eJournal Pemerintahan*. Volume 5, Nomor 3. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Mulawarman

Richy Suawah. "*Peran Camat dalam implementasi pembangunan di kabupaten Tikala di Manado*". dalam jurnal tesis, Desember 2018

D. Internet

"Peranan" melalui, <http://didisuryadi94.blogspot.com/2016/08/bab-ii-tinjauan-pustaka-peranan.html>, diakses pada tanggal 16 Desember 2018



PEMERINTAH KOTA MEDAN DINAS KETENAGAKERJAAN

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4514424 Fax. 4511428
MEDAN - 20154

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070 / 123⁹ / DKKM / 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan bahwa :

1. Nama : **FARHAN AFIF SIREGAR**
NPM : 1406200597
Prodi : Ilmu Hukum UMSU

Yang bersangkutan benar telah melakukan Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan selama 3 (tiga) hari, dengan judul :

" Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja di Kota Medan (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan) "

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MEDAN, 17 JULI 2019

An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN
SEKRETARIS



Drs. RIDWAN SITANGGANG

PEMBINA TINGKAT I

NIP. 19660501 198603 1 005



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : FARHAN AFIF SIREGAR
NPM : 1406200597
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELENGGARAAN TENAGA KERJA
Pembimbing : Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum

| TANGGAL | MATERI BIMBINGAN | TANDA TANGAN |
|------------|---|--------------|
| 10-07-2019 | Penyorahan Skripsi | |
| 16-07-2019 | Perbaiki Skripsi | |
| 02-08-2019 | Kata lebih di perbaiki dan Pembahasan di perbaiki | |
| 08-08-2019 | Penyusunan kata di perbaiki kembali | |
| 23-08-2019 | Penyorahan kembali Skripsi | |
| 26-08-2019 | Rumusan Masalah dan Kesimpulan | |
| 30-09-2019 | Revisi kembali Rumusan Masalah | |
| 05-09-2019 | Diempurnakan | |
| 13-09-2019 | Acc Terakhir Skripsi | |

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum)