

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak warga Negara untuk mendapatkan mendapatkan pekerjaan merupakan hak konstitusional sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang–Undang Dasar 1945 “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Dengan adanya amanat konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 Pemerintah berkewajiban untuk membentuk suatu kebijakan mengenai ketenagakerjaan sekaligus memberi perlindungan bagi warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan.

Dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Dengan dibentuk dan diberlakukannya UU Ketenagakerjaan, undang-undang ini menjadi acuan utama dalam hal penyelenggaraan ketenagakerjaan nasional selain peraturan perundang-undangan lain yang tidak bertentangan dengan undang-undang ini sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 191 UU Ketenagakerjaan.

Pembentukan UU ketenagakerjaan selain dimaksudkan untuk memberikan jaminan bagi tenaga kerja dan dan perlindungan dalam pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Perlindungan

terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan penempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Secara garis besar, pengerahan dan pendayagunaan tenaga kerja bertujuan untuk merealisasikan amanat yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2).¹ Oleh karena itu peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk mengakomodasi kepentingan tenaga kerja.

Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan.² Adapun pengaturan tentang penempatan tenaga kerja yaitu diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan tersebut dijelaskan bahwa “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”. Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan kemudian membentuk Peraturan Pelaksana dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja (Permen Naker 39/2016).

Pengaturan mengenai penempatan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan dan Permen Naker 39 Tahun 2016 yang memuat

¹ Aloysius Uwiyono, *dkk.*, *Asas-Asas hukum Perburuhan*, Rajagrafindo, Jakarta, 2014, hlm 26

² Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Penempatan Tenaga Kerja

beberapa kewajiban bagi pemerintah dan swasta dalam hal penempatan tenaga kerja. Kewajiban yang dimaksud antara lain :

- a. setiap tenaga kerja berhak memilih atau mendapatkan pekerjaan yang layak.
- b. Hak untuk memilih pindah pekerjaan, serta,
- c. Memperoleh penghasilan yang layak bagi di dalam maupun di luar negeri.

Lebih lanjut merujuk pada Pasal 3 Permen Naker No. 39 Tahun 2016 “Penempatan Tenaga Kerja bertujuan untuk menempatkan Tenaga Kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.” Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian (disnakerin) dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja sangat dituntut keaktifannya, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Walikota Padang Pasal 1 angka 22 No. 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian “Pelayanan Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai bakat, minat dan kemampuan dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.”

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia saat ini meliputi masalah jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur dan terbatasnya tingkat pendayagunaan tenaga kerja, penyebaran penduduk, tingkat pendidikan, serta

keterbatasan daya serap perekonomian.³ Penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaanpun kerap masih terkendala masalah lanjutan berupa syarat kerja yang tidak memadai serta penghasilan yang kurang layak.⁴

Dalam prakteknya, Kota Padang masih memiliki persoalan spesifik dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dibandingkan dengan permintaan lowongan pekerjaan. Jumlah pencari kerja yang terdaftar antara bulan Januari sampai bulan Juni 2016 itu terdapat lebih kurang 12.000 orang, sedangkan tenaga kerja yang dapat diserap dalam periode yang sama hanya sekitar 150 orang.⁵

Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengatakan bahwa saat ini Kota Padang memiliki jumlah pengangguran lebih dari 10.000 orang, yang seluruhnya berasal dari berbagai strata pendidikan seperti SMP, SMA, S1, S2, dan S3.⁶ Berdasarkan fakta yang ada, jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia lebih sedikit dari jumlah angkatan kerja yang ada. Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak dapat memenuhi jumlah calon tenaga kerja yang membutuhkan lowongan pekerjaan.

Tingginya angka pencari kerja yang tidak diimbangi dengan ketersediaan lowongan kerja menyebabkan angka pencari kerja meningkat. Untuk mengatasi persoalan dimaksud, dibutuhkan peran aktif dari pemerintah dan swasta. Hal ini sebagaimana yang diamanatkan oleh Peraturan Perundang-Undangan yang

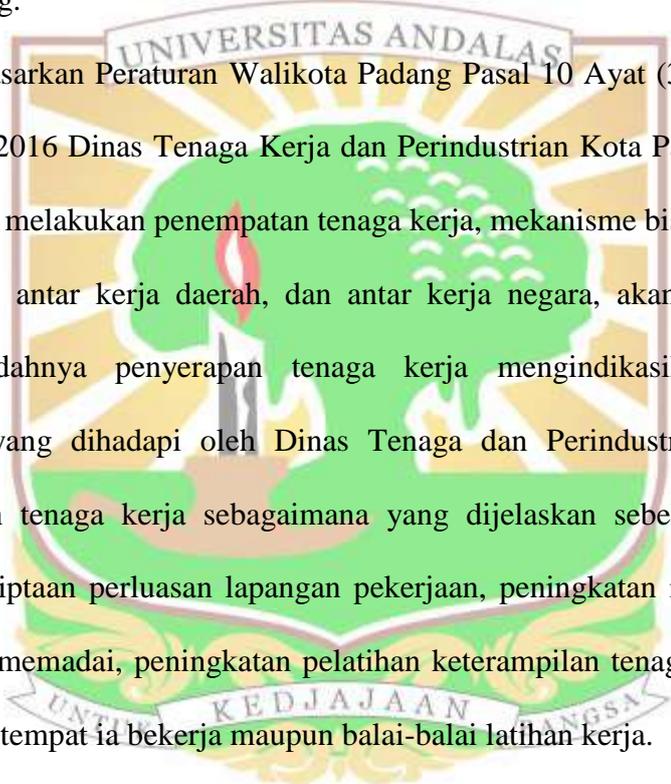
³ *Opcit*, hlm 26

⁴ *Ibid*

⁵ Hasil wawancara dengan (Ibu Meti Yarni) seksi bidang penempatan dan pelatihan produktivitas tenaga kerja

⁶ <http://padangtime.com/read-3572--pemko-gelar-job-fair-angka-pengangguran-capai-10000-orang.html>, pada tanggal 04 februari 2016 pukul 08.30

berlaku. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang selaku instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan di daerah dituntut untuk melakukan tugas dan fungsinya terkhususnya di bidang penempatan tenaga kerja. Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian diharap dapat menjalankan tugasnya semaksimal mungkin sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Kota Padang.



Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Pasal 10 Ayat (3) Butir (a) No. 73 Tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memiliki tugas untuk melakukan penempatan tenaga kerja, mekanisme bisa melalui antar kerja lokal, antar kerja daerah, dan antar kerja negara, akan tetapi dengan masih rendahnya penyerapan tenaga kerja mengindikasikan terjadinya persoalan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga dan Perindustrian dalam hal penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya. Selain upaya penciptaan perluasan lapangan pekerjaan, peningkatan informasi pasar kerja yang memadai, peningkatan pelatihan keterampilan tenaga kerja baik di lingkungan tempat ia bekerja maupun balai-balai latihan kerja.

Penulis sendiri tertarik untuk meneliti, menelaah dan menganalisa persoalan mengenai penempatan kerja di Kota Padang untuk kemudian menjadikannya sebuah karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul :

“ PENEMPATAN TENAGA KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN DI KOTA PADANG “

B. Rumusan Masalah :

1. Bagaimanakah Penempatan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Padang?
2. Apa saja kendala dalam penempatan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?

C. Tujuan Penulisan

Adapun maksud dan tujuan penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui Penempatan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui kendala dalam penempatan Tenaga Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan dapat berupa :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil penelitian tersebut ke dalam bentuk tulisan.
 - b. Menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan dan menghubungkannya ke dalam praktek lapangan.
 - c. Untuk lebih memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang hukum pada umumnya maupun hukum administrasi pada khususnya yakni dengan mempelajari literature dan di

kombinasikan dengan perkembangan hukum yang timbul dalam masyarakat.

2. Manfaat praktis

- a. Agar penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi masyarakat, mahasiswa, akademisi maupun pihak Pemerintah Kota Padang.
- b. Agar mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian terhadap penempatan tenaga kerja.

E. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dilakukan berupa yuridis sosiologis yakni pendekatan masalah melalui penelitian hukum yang memperoleh data dari sumber data primer⁷ dengan melihat norma hukum yang berlaku dan menghubungkannya dengan fakta yang ada dilapangan sehubungan dengan permasalahan yang ditemui dalam penelitian.

2. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan bagaimana peran Dinas Tenaga dan Perindustrian dalam penempatan tenaga kerja di Kota Padang dan kendala yang dihadapinya.

3. Sumber dan jenis data

a. Sumber data

1. Penelitian kepustakaan (*libray research*)

⁷Soemitro dalam Soejono & Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm. 56

Bersumber pada buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat, yaitu pustaka pusat Universitas Andalas, pustaka Fakultas Hukum Universitas Andalas. Maupun sumber dan bahan bacaan lainnya.⁸

2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

b. Jenis data

1. Data primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam rangka penempatan tenaga kerja, serta bagaimana kendala yang dihadapi dalam penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang melalui sesi wawancara.

2. Data sekunder

Data sekunder didapat melalui penelitian pustaka terhadap bahan – bahan hukum seperti :

a. Bahan hukum primer :

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

⁸*Ibid.*

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 3. Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
 4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja.
 5. Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang.
 6. Peraturan Walikota Padang Nomor 73 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian.
- b. Bahan hukum sekunder, bahan hukum yang memberikan penjelasan atau keterangan-keterangan mengenai peraturan-peraturan perundang-undangan, berbentuk buku-buku yang ditulis oleh para sarjana hukum, literature-literatur hasil penelitian yang di publikasikan, makalah , jurnal – jurnal hukum dan lain – lain.⁹
- c. Bahan tersier, adalah badan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus yang digunakan untuk membantu penulis dalam menterjemahkan berbagai istilah yang digunakan dalam menterjemahkan berbagai istilah yang digunakan dalam penulisan

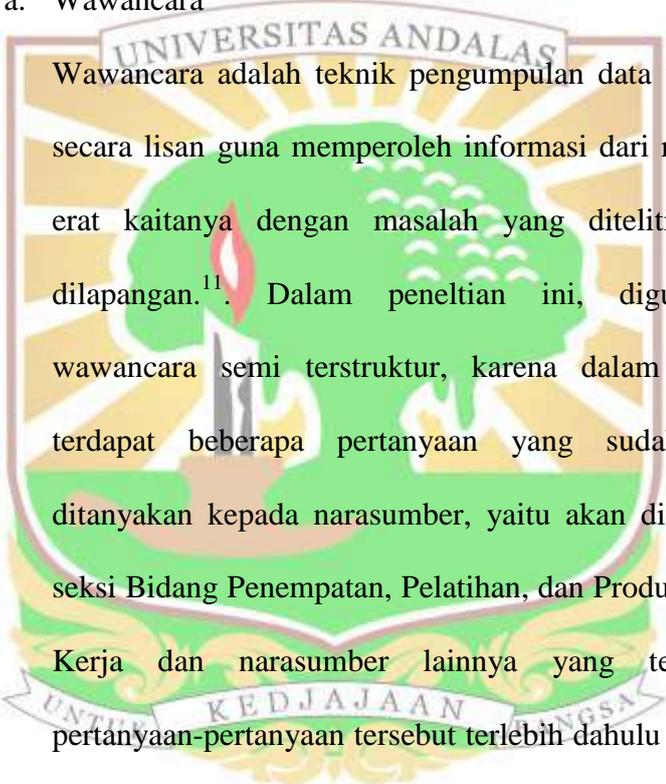
⁹Soemitro dalam Soejono&Abdurrahman,*Op.Cit.*, hlm 57

ini, serta *browsing* internet yang membantu penulis untuk mendapatkan bahan untuk penulisan yang berhubungan dengan masalah penelitian.¹⁰

3. Teknik pengumpulan data

Mengenai teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara



Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara lisan guna memperoleh informasi dari responden yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti oleh penulis dilapangan.¹¹ Dalam penelitian ini, digunakan teknik wawancara semi terstruktur, karena dalam penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan yang sudah pasti akan ditanyakan kepada narasumber, yaitu akan ditunjukkan kepada seksi Bidang Penempatan, Pelatihan, dan Produktivitas Tenaga Kerja dan narasumber lainnya yang terkait, dimana pertanyaan-pertanyaan tersebut terlebih dahulu telah dibuatkan daftarnya. Namun tidak tertutup kemungkinan dilapangan nanti akan ditanyakan pertanyaan-pertanyaan yang peneliti baru dapatkan setelah melakukan wawancara dengan narasumber nanti.

b. Studi Dokumen

¹⁰*ibid*

¹¹*ibid*, hlm 67

Dengan mempelajari buku-buku dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

4. Analisis Data

Dalam menganalisis data, dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu dimana hasil penelitian baik data primer maupun data sekunder akan dipelajari yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kalimat yang disusun secara sistematis.¹²



¹²Soerjono Soekanto, *op.cit.*