

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih menjadi perhatian utama pemerintah hingga saat ini. Tingginya angka pengangguran merupakan isu yang tidak bisa lepas apabila berbicara tentang ketenagakerjaan. Berbagai faktor yang saling berkaitan dan berhubungan menjadi penyebab terciptanya pengangguran. Tidak seimbangnya antara angka pencari kerja dengan penyerapan tenaga kerja menjadi salah satu faktor. Hal ini disebabkan oleh kurangnya tindakan pemerintah dalam menempatkan tenaga kerja. Akibat dari kurangnya tindakan pemerintah ini menyebabkan tenaga kerja yang ada tidak dapat terserap secara maksimal dan meningkatlah angka pengangguran.¹

Pengangguran merupakan masalah tenaga kerja yang paling utama di Indonesia. Hal ini disebabkan karena pengangguran menimbulkan masalah sosial dan merupakan masalah ekonomi besar yang sangat kompleks dan berdampak negatif pada kesejahteraan masyarakat.² Masyarakat yang belum memiliki pekerjaan akan memiliki pendapatan yang sedikit sehingga dapat menurunkan tingkat kemakmuran dan kesejahteraan di hidupnya.

Badan Pusat Statistik tahun 2023 melaporkan jumlah angkatan kerja di Indonesia berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 mencapai 147,71 juta orang. Angka tersebut naik 3,99 juta orang dibanding

¹ Ahmad Soleh, Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia., Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos, 2017, hal 2

² Nurul Sifa dan Nurfahmiyati, Pengaruh Jumlah Penduduk, Inflasi dan Kemiskinan Terhadap Pengangguran di Sumatera Barat. Bandung Conference Series : Economics Studies, 2022, hal 219

Agustus 2022. Sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai angka 5,32 persen, angka ini turun sebesar 0,54 persen dibanding Agustus 2022. Jumlah pengangguran ini terus meningkat akibat kurangnya penempatan tenaga kerja di Indonesia. Akibatnya tenaga kerja yang ada tidak dapat terserap seluruhnya dan menyebabkan jumlah penduduk yang menganggur terus meningkat.

Menurut Ketenagakerjaan Indonesia (2008), terdapat batas normal tingkat pengangguran di daerah Indonesia yang berkisar antara 4% hingga 6%. Jika angkanya lebih dari atau sama dengan 6%, itu menunjukkan terdapat masalah ketenagakerjaan atau pengangguran terbuka di wilayah tersebut. Sebaliknya, jika angkanya kurang dari 6%, itu dianggap sebagai tingkat pengangguran wajar. Hal ini dapat digunakan oleh pemerintah untuk mengukur masalah ketenagakerjaan di daerahnya, terutama pengukuran di tingkat pengangguran terbuka.³

Selanjutnya berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat tahun 2023, Tingkat Pengangguran Terbuka di Sumatera Barat pada Agustus 2023 lalu mencapai angka 5,94 persen. Angka ini turun 0,34 persen dibandingkan dengan Agustus 2022 dengan angka 6,28 persen. Berikut perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sumatera Barat dan Indonesia:

³ Gina Permata S dan Tartila Devy, Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Inflasi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Sumatera Barat. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 2023, hal 483

Gambar 1.1
Tingkat Pengangguran Terbuka Provinsi Sumatera Barat dan Indonesia
Tahun 2018-2023



Catatan : Angka TPT 2018-2021 menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015
 Sumber : BPS Provinsi Sumatera Barat, Indikator Strategis Provinsi Sumatera Barat 2022 dan BRS Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Barat dan website <https://sumbar.bps.go.id>.

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa selama periode 2018-2023 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Provinsi Sumatera Barat berfluktuasi dan nilainya selalu berada di atas angka nasional kecuali pada Agustus 2020. Angka TPT ini cenderung turun, namun mengalami peningkatan pada Februari 2020 ke Agustus 2020 sebesar 1,63 poin akibat pandemic Covid 19. Secara keseluruhan, tingkat pengangguran di Sumatera Barat memang masih berada pada batas normal. Meskipun begitu, masih terdapat beberapa daerah di Sumatera Barat yang memiliki masalah ketenagakerjaan atau pengangguran dimana mencapai angka lebih dari 6%. Berikut data jumlah pengangguran di Provinsi Sumatera Barat menurut kabupaten/kota tahun 2021 sampai tahun 2023.

Tabel 1. 1**Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota di Sumatera Barat Tahun 2020-2023**

Kabupaten/Kota	TPT Menurut Kabupaten/Kota (Persen)		
	2021	2022	2023
Kab. Kepulauan Mentawai	2.79	1.39	1,33
Kab. Pesisir Selatan	5.97	4.61	4,75
Kab. Solok	4.67	5,89	4,99
Kab. Sijunjung	3.57	4.87	4,71
Kab. Tanah Datar	4.63	5.91	5,35
Kab. Padang Pariaman	8.41	6.60	6,69
Kab. Agam	5.06	4.93	4,96
Kab. Lima Puluh Kota	2.25	3.72	3,95
Kab. Pasaman	4.92	5.38	5,09
Kab. Solok Selatan	4.84	3.71	2,57
Kab. Dharmasraya	5.00	6.23	6,22
Kab. Pasaman Barat	5.02	6.33	6,01
Kota Padang	13.37	11.69	10,86
Kota Solok	5.15	3.90	3,72
Kota Sawahlunto	6.38	5.00	4,98
Kota Padang Panjang	4.90	4.84	5,49
Kota Bukittinggi	6.09	4.90	4,99
Kota Payakumbuh	6.47	5.16	4,84
Kota Pariaman	6.09	5.19	5,68
Jumlah	6.52	6.28	5,94

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Sumatera Barat dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 masih terdapat beberapa kabupaten/kota yang memiliki masalah ketenagakerjaan dengan

angka pengangguran yang lebih dari 6%. Kota Padang menjadi kabupaten/kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Sumatera Barat yaitu dengan angka 10,86%. Dengan tingkat pengangguran yang dikatakan tidak normal atau tidak wajar di Kota Padang ini menjadi masalah pembangunan yang belum dapat diselesaikan sampai saat ini. Oleh karena itu, sangat diperlukan tindakan pemerintah Kota Padang dalam hal menurunkan angka pengangguran.

Setiap warga negara memiliki hak konstitusional untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menjelaskan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴ Dengan adanya peraturan ini pemerintah memiliki kewajiban untuk membentuk kebijakan mengenai ketenagakerjaan sekaligus menjamin perlindungan bagi warga negara yang ingin menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian dibentuklah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan selanjutnya undang-undang ini menjadi pedoman utama dalam hal penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dijelaskan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.⁵ Berdasarkan hal tersebut, pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan kemudian membentuk peraturan pelaksana yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Dengan diberlakukannya peraturan ini, maka

⁴ Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27

⁵ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5

peraturan sebelumnya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja dicabut dan tidak berlaku lagi.

Penempatan tenaga kerja merupakan proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan, serta pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.⁶ Selanjutnya tujuan dari penempatan tenaga kerja ini adalah 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.⁷ Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri atas instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum.⁸

Di Kota Padang, pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sebagai instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan; pemberi kerja yang ada di Kota Padang, serta Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) sebagai lembaga swasta berbadan hukum di Kota Padang. Pemberi kerja merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan

⁶ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja Pasal 1

⁷ Ibid, pasal 3

⁸ Ibid, pasal 12

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹ Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja ataupun melalui Dinas Kabupaten/Kota maupun LPTKS. Pemberi kerja yang melaksanakan rekrutmen sendiri wajib menyampaikan laporan penempatan tenaga kerja kepada Kepala Dinas Kabupaten/Kota. Sedangkan untuk Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) merupakan lembaga berbadan hukum yang telah memperoleh izin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja dalam negeri.¹⁰

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memiliki 4 pembidangan diantaranya bidang perindustrian, bidang hubungan industrial, bidang pelatihan dan produktivitas serta bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Berdasarkan Peraturan Walikota Padang Nomor 30 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, menjelaskan bahwa dinas mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan bidang perindustrian dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.¹¹ Dengan adanya peraturan tersebut, maka penempatan tenaga kerja menjadi program yang wajib dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang guna melakukan tugas dan fungsinya dalam menanggulangi kondisi ketenagakerjaan semaksimal mungkin dengan harapan dapat menekan angka pengangguran di Kota Padang.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Peraturan Walikota Padang Nomor 30 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Pasal 4

Program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berada di bawah bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Dalam menjalankan program penempatan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memiliki sasaran kinerja berupa menurunnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Padang. Berikut target dan realisasi kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam program penempatan tenaga kerja tahun 2023:

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam Program Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Menurunnya Tingkat Pengangguran	Persentase tingkat pengangguran terbuka	10,74%	10,86%	98%

Sumber: LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, 2023

Pada tahun 2023 Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menargetkan penurunan tingkat pengangguran terbuka 2022 dapat ditekan menjadi 10,74%. Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi penurunan tingkat pengangguran terbuka dapat terealisasi menjadi 10,86%. Artinya target pencapaian penurunan melebihi target yang telah ditetapkan dengan persentase pencapaian sebesar 98% dengan kategori pencapaian “sangat tinggi”. Akan tetapi, meskipun tingkat pengangguran terbuka di Kota Padang sudah menurun dari tahun sebelumnya, hal ini tetap saja tidak mengubah fakta bahwa angka pengangguran di Kota Padang masih berada pada tingkat yang tidak normal atau tidak wajar. Tingginya angka pencari kerja yang tidak diimbangi dengan

penempatan tenaga kerja menjadi penyebab Kota Padang masih memiliki masalah pengangguran.

Sasaran dari program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang adalah pencari kerja yang merupakan warga asli Kota Padang. Pelaksana dari program penempatan tenaga kerja ini disebut dengan pengantar kerja. Berdasarkan Permenaker No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja Pasal 14 ayat 2, pelaksana penempatan tenaga kerja mempunyai tugas berupa pelayanan penempatan tenaga kerja yang terdiri dari: pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK), pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan serta pelayanan perantaraan kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang kemudian mengembangkan tugas tersebut menjadi beberapa kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kegiatan dan Sub Kegiatan Program Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2023

No.	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Pelayanan antar kerja di Daerah Kabupaten/Kota	Penyediaan Sumber Daya Pelayanan Antar Kerja
		Perluasan Kesempatan Kerja
2.	Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK)	Pelayanan dan Penyediaan Informasi Pasar Kerja Online
		Job Fair/Bursa Kerja

Sumber: LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil olahan peneliti, 2024

Pelayanan antar kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dilakukan melalui pola penempatan Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Negara (AKAN). Antar Kerja Lokal (AKL) merupakan sistem penempatan

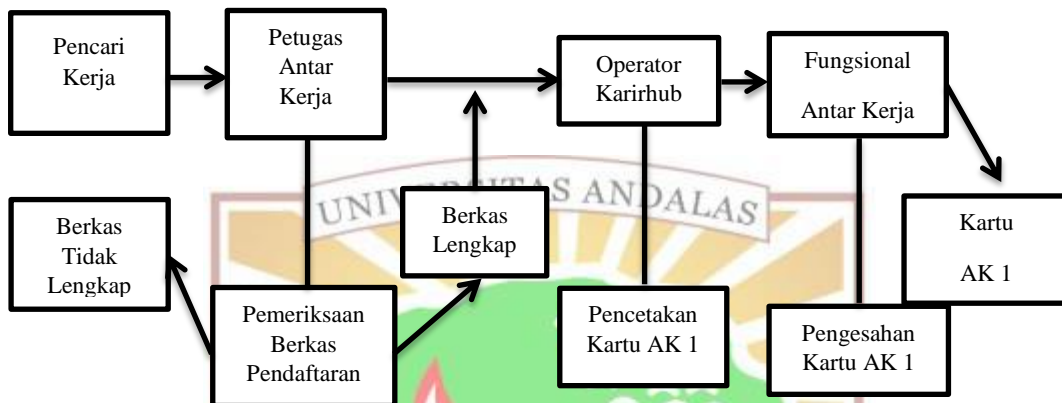
tenaga kerja dalam satu daerah kabupaten/kota atau lebih dari satu daerah kabupaten/kota dalam satu provinsi, sedangkan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri. Dalam penelitian ini, peneliti akan fokus kepada Antar Kerja Lokal (AKL) dimana penempatan tenaga kerja dilakukan di dalam Kota Padang. Hal ini disebabkan karena pada penempatan tenaga kerja AKL lah yang dikelola secara menyeluruh oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, sedangkan AKAN tidak dikelola secara menyeluruh. Pada penempatan tenaga kerja AKAN, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang hanya mengeluarkan surat rekomendasi paspor untuk pencari kerja ke luar negeri.

Mekanisme pelayanan Antar Kerja Lokal (AKL) di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang diawali dengan pencari kerja yang merupakan warga asli Padang datang ke dinas untuk membuat kartu pencari kerja (AK 1). Kartu AK 1 merupakan kartu identitas resmi yang dikeluarkan oleh dinas ketenagakerjaan masing-masing kabupaten/kota yang menerangkan bahwa seseorang belum atau sedang mencari pekerjaan. Kartu AK 1 ini berlaku selama 2 tahun dan wajib melapor ke dinas setiap 6 bulan sekali apabila belum mendapatkan pekerjaan.

Pendaftaran kartu AK 1 di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dapat dilakukan secara manual maupun secara *online*. Pada saat pendaftaran, pencari kerja akan diminta untuk mengisi data pencari kerja yang berisi identitas diri, riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta pekerjaan yang diinginkan oleh pencari kerja. Dengan pendaftaran kartu AK 1 ini, nantinya data

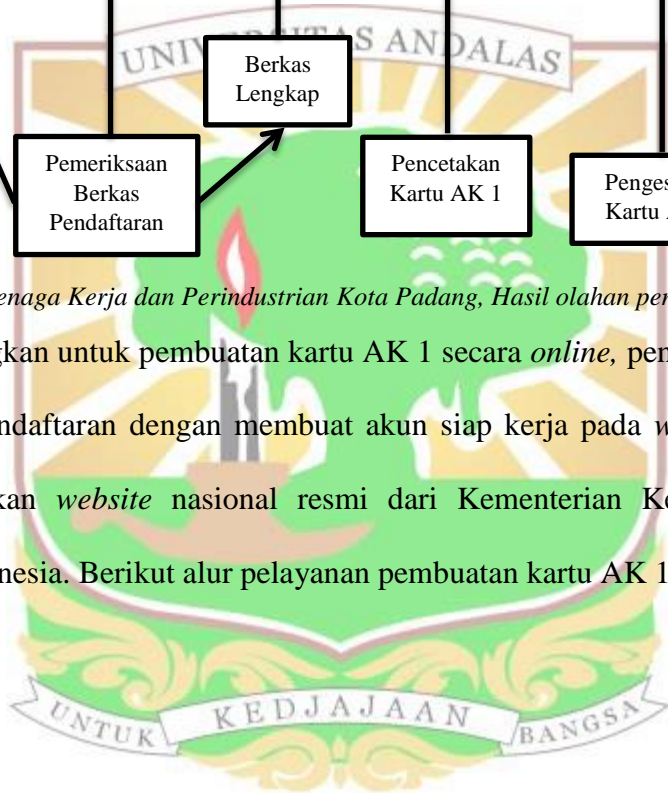
pencari kerja akan otomatis terdata di *database* pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Berikut alur pelayanan pembuatan kartu AK 1 secara manual:

Gambar 1.2
Alur Pelayanan Pembuatan Kartu AK I Secara Manual



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil olahan peneliti, 2024

Sedangkan untuk pembuatan kartu AK 1 secara *online*, pencari kerja harus melakukan pendaftaran dengan membuat akun siap kerja pada *website* karirhub yang merupakan *website* nasional resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Berikut alur pelayanan pembuatan kartu AK 1 secara *online*:



Gambar 1.3
Pembuatan Kartu AK 1 Secara *Online* Melalui Akun Siap Kerja

Pembuatan Kartu AK1 Online Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Caranya:

- Klik situs resmi yaitu <https://karirhub.kemnaker.go.id/>
- Siapkan berkas persyaratan
- Pilih menu **Daftar**.
- Isi data : NIK, Nama lengkap, Nama Ibu kandung, Email, Nomor telepon, dan *Password*.
- Klik "Daftar Sekarang" dan akan dikirimkan kode *OTP* ke Nomor handphone yang didaftarkan.
- Klik Profil dan *Lengkapi Profil*
- Isi data : Akun, Data diri, Pekerjaan, Keterampilan, dan Pendidikan.
- Pilih "Daftar Sebagai Pencari Kerja".
- Ketika akun sudah jadi, pastikan Anda sudah mengunggah foto resmi ukuran 3x4 dan klik "simpan dan selesai"
- Setelah semua data selesai diisi, silahkan kunjungi kantor Disnaker sesuai domisili anda
- Admin Karirhub akan melakukan pengecekan dan verifikasi data yang sudah anda lengkapi
- Kartu AK1 siap dicetak dan ditandatangani oleh petugas Disnaker

urus AKI online aja...Gratis & Praktis !!

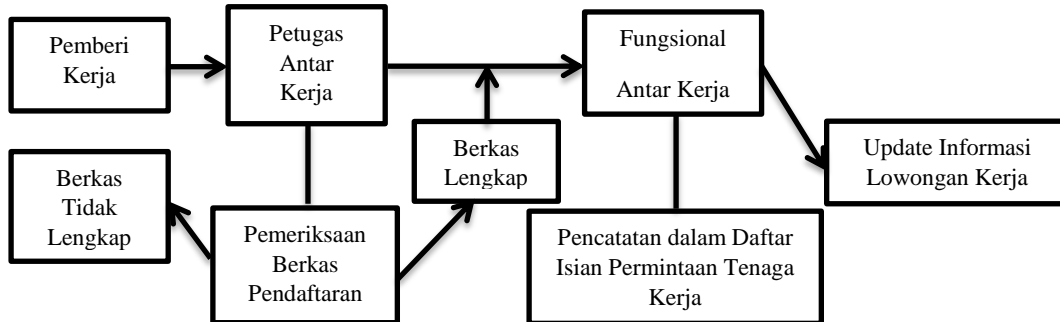
Sumber: Instagram Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, 2024

Selanjutnya, pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan adanya informasi mengenai lowongan pekerjaan kepada dinas kabupaten/kota.¹² Pengantar kerja pada dinas akan mencatat informasi lowongan pekerjaan tersebut dalam daftar isian permintaan tenaga kerja dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan.¹³ Berikut alur pelayanan pelaporan informasi lowongan pekerjaan dari pemberi kerja:

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016, op.cit, pasal 42

¹³ Ibid.

Gambar 1.4
Alur Pelayanan Informasi Lowongan Pekerjaan dari Pemberi Kerja



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil olahan peneliti, 2024

Setelah mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, dinas harus melakukan job matching untuk memenuhi permintaan pemberi kerja dari data pencari kerja yang terdaftar yang nantinya akan diberikan kepada pemberi kerja apabila pemberi kerja meminta bantuan dinas dalam hal pencarian tenaga kerja. Selanjutnya pemberi kerja akan melakukan beberapa tahap seleksi sampai pada penempatan. Setelah penempatan dilakukan, dinas akan melakukan monitoring ke pemberi kerja untuk meminta data mengenai pencari kerja yang sudah ditempatkan dan akan menghapus pencari kerja tersebut dari daftar pencari kerja terdaftar di Kota Padang.

Kegiatan selanjutnya dalam program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang adalah melakukan pengelolaan Informasi Pasar Kerja (IPK). Dalam pengelolaan IPK, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang melakukan pelayanan dan penyediaan IPK secara manual maupun *online*. Informasi ini meliputi karakteristik kebutuhan lowongan pekerjaan dan persediaan tenaga kerja.¹⁴ Dalam hal pelayanan dan penyediaan

¹⁴ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016, op.cit, pasal 1

IPK secara manual, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memberikan informasi melalui madding yang ada di dinas tersebut. Sedangkan untuk pelayanan dan penyediaan IPK secara *online*, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memberikan informasi melalui media sosial instagram Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Dalam pengelolaan IPK di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang juga melakukan kegiatan *job fair* atau pameran bursa kerja. *Job fair* merupakan usaha yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara bersamaan dalam jumlah yang banyak. *Job fair* ini dilaksanakan pada tanggal 25 dan 26 Oktober 2023 lalu di Youth Center Kota Padang yang dilaksanakan secara *hybrid*.

Gambar 1.5
Pelaksanaan *Job Fair* Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Tahun 2023



Sumber: Instagram Diskominfo Kota Padang, 2023

Kegiatan *Job fair* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang diikuti oleh 80 perusahaan yang ikut serta dan berpartisipasi menyediakan lowongan pekerjaan baik secara *online* maupun *offline*. Untuk lowongan pekerjaan yang tersedia adalah sebanyak 2.424 lowongan

pekerjaan dengan 186 jabatan pekerjaan dan lapangan usaha yang tersedia. Untuk jumlah pencari kerja yang hadir secara *offline* sebanyak 5.878 orang dan secara *online* sebanyak 2.889 orang.

Selanjutnya menurut data dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, jumlah pencari kerja yang sudah ditempatkan dalam kurun 3 tahun terakhir sangat jauh dari jumlah pencari kerja terdaftar. Berikut jumlah pencari kerja yang terdaftar beserta pencari kerja yang telah ditempatkan di Kota Padang menurut data dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang:

Tabel 1.4
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar dan Pencari Kerja Ditempatkan di Kota Padang Tahun 2021-2023

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar	Pencari Kerja Ditempatkan
2021	5.060	650
2022	3.953	789
2023	3.601	701
Jumlah	12.614	2.140

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, 2023

Tabel 1.5
Jumlah Pencari Kerja Terdaftar dan Pencari Kerja Ditempatkan Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kota Padang Tahun 2021-2023

Tingkat Pendidikan	Pencari Kerja Terdaftar	Pencari Kerja Ditempatkan	Tingkat Capaian (%)
SD	30	17	56,67%
SMP/MTs	276	62	22,46%
SMA/SMK/MAN	6.534	1.181	18,07%
Diploma I/II/III	1.661	311	18,72%
Perguruan Tinggi	4.113	569	13,83%
Jumlah	12.614	2.140	16,97%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil Olahan Peneliti, 2023

Dari tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa di Kota Padang pencari kerja terdaftar tidak seimbang dengan pencari kerja yang ditempatkan. Dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 jumlah pencari kerja yang terdaftar adalah sebanyak 12.614 sedangkan pencari kerja yang ditempatkan hanya sebanyak 2.140. Dengan demikian masih terdapat 10.474 pencari kerja yang masih belum mendapatkan pekerjaan.

Selanjutnya pada tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa pencari kerja yang paling banyak ditempatkan di Kota Padang adalah pencari kerja dengan tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 17 orang dari 30 total pencari kerja yaitu sebesar 56,67%. Sedangkan pencari kerja dengan tingkat pendidikan paling sedikit ditempatkan yaitu tingkat pendidikan perguruan tinggi yaitu sebanyak 569 orang dari 4.113 total pencari kerja terdaftar yaitu sebesar 13,83%. Dengan demikian, pencari kerja yang telah ditempatkan dari total pencari kerja terdaftar adalah sebesar 16,97%. Berdasarkan kedua tabel di atas dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan terbanyak berasal dari pencari kerja dengan tamatan perguruan tinggi. Pengangguran terdidik menjadi masalah tersendiri dan isu besar saat ini dikarenakan pencari kerja yang terdidik biasanya lebih memilih-milih jenis pekerjaan sedangkan kebutuhan dari pemberi kerja sangat terbatas. Hal ini menyebabkan pencari kerja terdidik lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan sehingga menyebabkan angka pengangguran sulit untuk diturunkan.

Selanjutnya dalam menjalankan program penempatan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bekerja sama dengan pemberi kerja

yang ada di Kota Padang dan juga dengan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang ada di Kota Padang. Berikut daftar LPTKS yang ada di Kota Padang:

Tabel 1.6
Daftar LPTKS di Kota Padang

No.	Nama LPTKS
1.	PT Andalan Mitra Prestasi
2.	PT Aplikanusa Lintasarta
3.	PT Aska Rabiah Amirah
4.	PT Bakri Karya Sarana
5.	PT Banura/ Kopkar Pelindo
6.	PT Cahaya Citra Mulia
7.	PT CSM Corporatama (Indorent) Padang
8.	PT Desa Sukses Makmur
9.	PT Gondari Media Pratama
10.	PT Inti Sukses Sumatera
11.	PT Intrias Mandiri Sejati
12.	PT Mutualplus Global Resources
13.	PT New Park
14.	PT Pasoka Sumber Karya
15.	PT PIA Garda Utama
16.	PT Pranala Bisnis Mandiri
17.	PT Prima Karya Sarana Sejahtera
18.	PT Putra Mulia Telekomunikasi
19.	PT Sandhy Putra Makmur
20.	PT Sigap Prima Astrea
21.	PT Sinar Jernih Suksesindo
22.	PT Sinergi Prima Servisindo
23.	PT Siprama Cakrawala, Quipper Padang
24.	PT Srikandi Inti Lestari
25.	PT Sumberdaya Dian Mandiri Padang
26.	PT Tri Karya Cemerlang
27.	PT Wiratama Jaya Perkasa

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil Olahan Peneliti 2024

Tabel 1.7
Daftar LPTKS yang Bekerja Sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

No.	Nama LPTKS	Jumlah Penempatan Tahun 2021-2023
1.	PT. Andalan Mitra Prestasi	71
2.	PT. Bakri Karya Sarana	40
3.	PT. Prima Karya Sarana Sejahtera	536
4.	PT. Sahara Fajarindo Corporation	11
5.	PT. Sinergi Prima Servisindo	94
6.	PT. Sumberdaya Dian Mandiri	11
7.	PT Pranala Bisnis Mandiri	8
Jumlah		771

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil Olahan Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa terdapat 27 LPTKS yang ada di Kota Padang. Namun hanya terdapat sebagian kecil LPTKS yang melakukan kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam program penempatan tenaga kerja. Hal itu dapat dilihat pada tabel 1.7 yang mana menampilkan tujuh perusahaan yang melakukan penempatan tenaga kerja dari tahun 2021-2023. LPTKS yang paling banyak melakukan penempatan dilakukan oleh PT. Prima Karya Sarana Sejahtera dengan jumlah penempatan selama 3 tahun terakhir adalah 536 orang. Sedangkan untuk LPTKS lainnya masih berada pada angka penempatan yang terbilang sangat minim.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan komunikasi dan koordinasi antara pelaksana program penempatan tenaga kerja yang ada di Kota Padang yaitu antara Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan LPTKS di Kota Padang. Mengenai hal ini peneliti melakukan

wawancara dengan Muhammad Faizal, SE selaku pengantar kerja ahli muda di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang:

“Untuk komunikasi dan koordinasi dengan LPTKS itu sangat minim. Harusnya memang ada monitoring dari dinas ke LPTKS ini untuk melihat sejauh mana berjalannya program penempatan tenaga kerja ini. Tapi sekarang hanya dilakukan dalam setahun itu sekali atau dua kali. Tapi ada beberapa LPTKS yang aktif berkomunikasi dengan dinas seperti PT Prima Karya Sarana Sejahtera dan PT Andalan Mitra Prestasi. Jadi kami cukup intens koordinasi dengan mereka daripada LPTKS yang lain. Jadi ada yang sering komunikasi ada juga yang tidak. Karena LPTKS ini ada juga yang *job order* nya sedikit, jadi tidak berkembang sehingga tidak terlalu banyak melakukan penempatan.” (Wawancara peneliti dengan Muhammad Faizal SE pada 29 Mei 2024)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa masih minimnya koordinasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan LPTKS yang ada di Kota Padang. Hal ini menyebabkan program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang belum bisa terlaksana dengan maksimal dikarenakan tidak seimbanginya pencari kerja yang ditempatkan dengan pencari kerja yang terdaftar serta belum meratanya penempatan tenaga kerja jika dilihat dari tingkat pendidikan. Hal ini disebabkan karena masih terdapat beberapa permasalahan yang menghambat jalannya program penempatan tenaga kerja ini.

Permasalahan pertama yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam melaksanakan program penempatan tenaga kerja ini adalah dari segi sumber daya. Keberhasilan dari implementasi suatu program tergantung dari kemampuan pelaksana dalam memanfaatkan sumber

daya yang tersedia.¹⁵ Sumber daya disini terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya non manusia (finansial dan sarana prasarana). Apabila dilihat dari segi sumber daya manusia, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang khususnya bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja masih memiliki kendala dari segi kuantitas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, diperoleh kebutuhan kuantitas sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Analisis Jabatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

No.	Jabatan	Keadaan Ideal	Bezzetting (Persediaan Pegawai)
1.	Kepala Bidang	1	1
2.	Penelaah Teknis Kebijakan	3	2
3.	Pengolah Data dan Informasi	3	0
4.	Pengantar Kerja Madya	2	2
5.	Pengantar Kerja Muda	4	2
6.	Pengantar Kerja Pertama	6	1
Jumlah		19	8

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Hasil olahan peneliti, 2024

Dari tabel 1.8 dapat disimpulkan bahwa kebutuhan ideal pegawai yang dibutuhkan berdasarkan pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah sebanyak 19 orang, sedangkan pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang khususnya pada bidang penempatan dan perluasan

¹⁵ Leo Agustino, Dasar-dasar Kebijakan Publik, Bandung, 2020, hal 151

kesempatan kerja hanya sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan kuantitas pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan hasil analisis jabatan, khususnya di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Padahal, sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi adalah manusia.¹⁶ Kurangnya jumlah pegawai dalam program ini mengakibatkan terbatasnya pencarian lowongan pekerjaan yang dilakukan guna mendukung pelayanan IPK sehingga berpotensi menghambat jalannya implementasi program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Selanjutnya apabila dilihat dari segi sumber daya non manusia, Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang mengalami hambatan berupa sumber daya finansial atau yang biasa disebut dengan anggaran. Ketika sumber daya manusia sudah tersedia, akan tetapi anggaran untuk suatu kebijakan tidak tersedia, maka akan timbul masalah untuk merealisasikan apa yang hendak dicapai dari suatu kebijakan.¹⁷ Sama halnya dengan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, tidak disediakannya anggaran oleh pemerintah untuk turun langsung mencari informasi lowongan pekerjaan menjadi salah satu hambatan dalam menjalankan program penempatan tenaga kerja ini. Mengenai hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Muhammad Faizal, SE selaku pengantar kerja ahli muda di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang:

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

“Dalam mencari informasi lowongan ke pemberi kerja, kendala yang terjadi itu karena tidak adanya SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas) dalam daerah dari pemerintah. Untuk mendatangi pemberi kerja itu terkadang membutuhkan waktu dari pagi sampai sore. Jadi untuk sekarang ini kami menggunakan tunjangan pengantar kerja saja.” (Wawancara peneliti dengan Muhammad Faizal, SE pada 5 Januari 2024)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tidak adanya anggaran dari pemerintah untuk pengantar kerja turun langsung mencari informasi lowongan pekerjaan ke perusahaan pemberi kerja. Pencarian informasi lowongan pekerjaan dilakukan menggunakan tunjangan masing-masing pengantar kerja.

Selain permasalahan dari sumber daya di atas, juga terdapat permasalahan lain yaitu dari instansi pelaksana lain dari program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Dalam program ini, pemberi kerja merupakan instansi lain yang ikut terlibat dalam pengimplementasian program penempatan tenaga kerja karena pencari kerja yang akan ditempatkan tergantung kepada lowongan pekerjaan yang tersedia dari pemberi kerja tersebut. Berdasarkan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja Pasal 42 Ayat 1 terdapat ketentuan mengenai pelaporan informasi lowongan pekerjaan yang berbunyi: “Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara manual atau melalui *online system* kepada Dinas Kabupaten/Kota setempat.” Akan tetapi, dalam pelaksanaannya tidak semua pemberi kerja memberikan laporan kepada dinas terkait adanya lowongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan Kasita Putri Yeneta, SH selaku pengantar kerja ahli muda di bidang

penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang:

“Untuk perusahaan ada yang melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas, namun sangat minim. Masih banyak yang tidak melapor daripada yang melapor. Jadi dari dinas yang harus menjemput bola untuk mencari informasi ke pemberi kerja. Hal ini dikarenakan tidak adanya sanksi yang tegas kepada perusahaan pemberi kerja apabila tidak melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas.” (Wawancara peneliti bersama Kasita Putri Yenita, SH pada 29 Januari 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan pemberi kerja masih sangat minim melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada dinas dikarenakan tidak adanya sanksi yang tegas. Dengan demikian, dinas sendiri yang harus turun langsung ke setiap perusahaan pemberi kerja untuk mencari informasi apakah sedang membuka lowongan atau tidak. Hal ini disebabkan masih kurangnya komunikasi dan koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang kepada pemberi kerja terkait wajib lapor lowongan pekerjaan. Padahal semakin baik komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses implementasi, maka kesalahan-kesalahan mungkin saja akan sangat kecil terjadi, begitu pula sebaliknya.¹⁸ Dengan minimnya pelaporan informasi lowongan pekerjaan oleh pemberi kerja kepada dinas menyebabkan masih adanya hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam melaksanakan program penempatan tenaga kerja.

Permasalahan lain yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dalam program penempatan tenaga kerja ini adalah

¹⁸ Ibid, hal 153

berasal dari lingkungan eksternal dinas itu sendiri. Dalam hal ini adalah kompetensi para pencari kerja yang belum dapat memenuhi kebutuhan dan permintaan para pemberi kerja. Mengenai hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Drs. Ferri Ervian Rinaldy, M.M sebagai berikut:

“Sebenarnya untuk program ini kenapa masih banyak pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan karena kompetensi dari pencari kerja itu sendiri yang masih belum mumpuni. Di zaman sekarang ini, perusahaan pemberi kerja umumnya meminta pencari kerja yang memiliki sertifikat kompetensi. Sedangkan perusahaan itu sendiri banyak yang tidak mau mengeluarkan biaya banyak untuk melakukan pelatihan sendiri. Jadi pencari kerja diminta sudah memiliki sertifikat kompetensi sebagai syarat melamar pekerjaan.”(Wawancara peneliti dengan Drs. Ferri Ervian Rinaldy, M.M pada 31 Juli 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dilihat bahwa kendala dalam program ini adalah pencari kerja yang ada di Kota Padang masih banyak yang belum sesuai dengan permintaan dan kebutuhan dari pemberi kerja. Meskipun antusias dari para pencari kerja sudah tinggi, akan tetapi apabila masih belum memenuhi permintaan dari pemberi kerja, maka penempatan tetap masih belum bisa dilakukan.

Permasalahan dari lingkungan eksternal lainnya dapat dilihat dari segi lingkungan politik di Kota Padang. Dalam melaksanakan sebuah program di suatu daerah, kondisi politik memiliki pengaruh yang cukup besar. Kondisi politik dapat diartikan sebagai adanya dukungan dari elit politik kepada suatu program sehingga dapat mendorong terwujudnya tujuan serta target dari program yang sedang diimplementasikan. Dalam program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, dukungan dari elit politik sudah

diberikan berupa anggaran dan perizinan dalam melakukan suatu kegiatan. Selain itu dukungan politik dalam program ini juga dapat dilihat dari adanya Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan. Akan tetapi, peraturan tersebut masih belum dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan program penempatan tenaga kerja ini dikarenakan masih bersifat umum dan tidak disesuaikan dengan kondisi ketenagakerjaan di Kota Padang. Dengan demikian, meskipun sudah ada peraturan daerah yang membahas tentang penempatan tenaga kerja ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang tetap menggunakan Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan program. Mengenai hal ini peneliti melakukan wawancara dengan Muhammad Faizal, SE selaku pengantar kerja ahli muda di bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang sebagai berikut:

“Untuk peraturan daerah yang mengatur mengenai program ini sudah ada yaitu Perda Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan. Akan tetapi, apabila dibaca dengan seksama isi peraturan itu hanya merangkum apa yang sudah dijelaskan di peraturan menteri di atasnya sehingga tidak ada bedanya, itupun lebih rinci peraturan menteri jadinya. Jadi kami tetap menggunakan peraturan menteri nomor 39 tahun 2016 itu untuk menjadi acuan dalam menjalankan program karena lebih rinci dan jelas.” (Wawancara peneliti dengan Muhammad Faizal, SE pada 29 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa sudah terdapat dukungan elit politik dari segi pembuatan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelayanan Ketenagakerjaan, akan tetapi dikarenakan peraturan tersebut hanya berupa rangkuman dari Permenaker Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja menyebabkan peraturan

tersebut masih belum bisa digunakan sebagai acuan dalam menjalankan program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ini.

Berdasarkan permasalahan yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana Implementasi Program Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Bagaimana Implementasi Program Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang?”

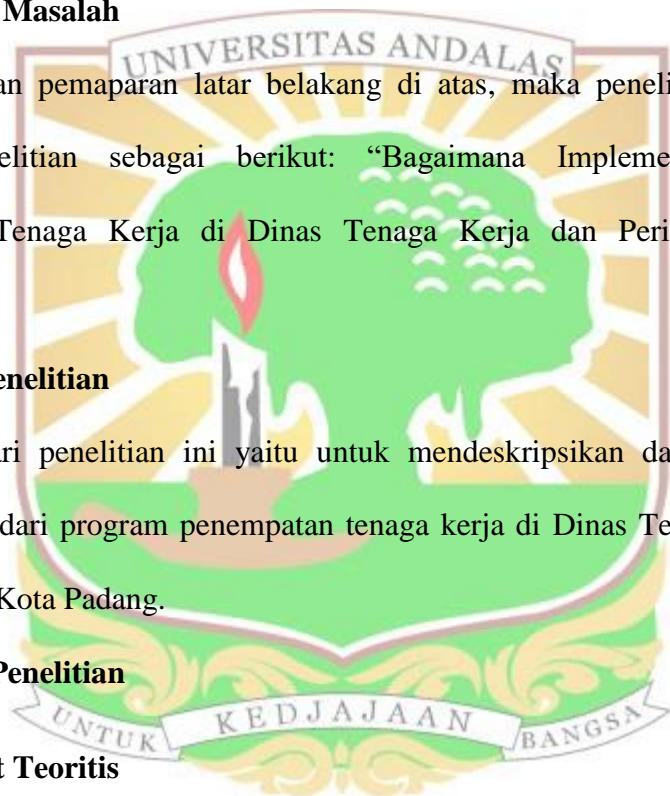
1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi dari program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan keilmuan Administrasi Publik, terutama dalam konsentrasi kebijakan publik mengenai implementasi kebijakan.
- b. Sebagai perbandingan atau rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.



1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menerapkan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan terutama mengenai kebijakan publik.
- b. Bagi lembaga, manfaat yang diharapkan yaitu sebagai bentuk kontribusi, masukan, pertimbangan, dan acuan kepada instansi terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang mengenai implementasi program penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

