

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Apabila dilihat dari luas wilayah Indonesia, terdapat banyak sumber daya alam dan banyaknya jumlah penduduk usia produktif, maka Indonesia merupakan negara yang potensial bagi penyediaan lapangan kerja maupun penyediaan tenaga kerja. Jumlah yang demikian besar merupakan modal besar bagi pembangunan sekaligus potensi konflik terbesar. Apabila jumlah penduduk yang besar ini dapat berdaya guna secara tepat maka akan memberikan kontribusi yang besar bagi kemaslahatan dan kemakmuran masyarakat Indonesia melalui pembangunan, akan tetapi hal itu sulit dicapai karena rendahnya kualitas masyarakat Indonesia, yang di sebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan.

Indonesia merupakan negara ke empat dengan penduduk besar di dunia, dimana jumlah penduduknya lebih dari 200 juta jiwa. Dari jumlah penduduk yang besar dan rendahnya kualitas pendidikan, maka semakin besar tugas pemerintah dalam upaya mensejahterakan dan memberdayakan warga negaranya. Kekayaan Indonesia sering dikatakan dengan kekayaan sumber daya alam, sebenarnya tidak hanya itu tetapi juga kekayaan sumber daya manusia. Bagaimana pemerintah memfasilitasi untuk memainkan peranan sumber daya manusia untuk mempersiapkan lapangan kerja untuk tenaga kerja sehingga tidak

memunculkan pengangguran yang semakin banyak dimana tahun 2010 ini diawali perdagangan bebas yaitu AFCTA .

Menurut Menakertrans Muhaimin Iskandar, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2009, jumlah pengangguran terbuka di tanah air mencapai 8,96 juta orang atau sekitar 7,87 persen dari jumlah angkatan kerja sebanyak 113,83 juta orang. (<http://antaranews.com/berita/> -pengangguran. Selasa, 2 Maret 2010). Hingga kini, pengangguran masih menjadi masalah serius karena tidak pernah bisa diselesaikan secara tuntas. Angka pengangguran cenderung fluktuatif. (Kedaulatan Rakyat, 5 Februari 2010: 2). Dimana tujuan seseorang untuk bekerja dipengaruhi oleh faktor pemenuhan kebutuhan, sedangkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya ditentukan tujuannya bekerja.

Sehubungan dengan kebutuhan akan pekerjaan untuk memenuhi nafkah demi kelangsungan hidup ini, maka dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” . Apabila pasal tersebut diperhatikan maka sudah menjadi hak bagi setiap warga negara Indonesia untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan lingkungannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan cukup untuk hidup layak bagi si tenaga kerja itu sendiri, maupun kesejahteraan bagi keluarganya. Guna mencapai tujuan yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) yaitu bekerjasama dengan pemerintah daerah membentuk suatu badan atau dinas yang bertugas untuk membantu pemerintah dalam hal pembangunan maupun

sosial melalui kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertugas untuk mengurus masalah ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang ditujukan dalam menyediakan lapangan kerja. Tugas pokok dinas ini adalah membuat kebijakan untuk mengatasi masalah kesempatan kerja. (http://dok_bappeda_92.pdf. Selasa 6 April 2010).

Sebagai implementasi dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dibentuklah UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja dimaksudkan untuk dapat memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah ketersediaan sumber daya manusia lebih besar daripada daya tampungnya (lapangan pekerjaan) sehingga menimbulkan permasalahan pengangguran. Selain itu permasalahan ketenagakerjaan antara lain mengenai kesempatan kerja, sumber daya manusia, pendidikan pekerja, akses terhadap pelatihan, upah, perlindungan kerja, dll.

Dalam melaksanakan tujuan pembangunan ketenagakerjaan tersebut maka

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menuangkan dalam bentuk program ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Masalah pengangguran tidak hanya menjadi masalah bagi pusat saja, tetapi juga bagi pemerintah daerah, seperti halnya yang dialami dan terjadi di Kabupaten Bantul

Pada kenyataannya tidak semua program ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan atau yang telah direncanakan. Baik program yang akan dilaksanakan untuk urusan ketenagakerjaan. Oleh karena itu dalam pelaksanaan otonomi daerah dimana pemerintah daerah diberi wewenang untuk mengurus rumah tangganya sendiri, maka dengan adanya indikasi tersebut pemerintah daerah Kabupaten Bantul melalui instansi kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menangani masalah ketenagakerjaan khususnya pengangguran akan sangat berperan sekali dalam mengurangi jumlah pengangguran yang semakin bertambah. Dimana jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Masalah pokok ketenagakerjaan, adanya angka pengangguran dan kemiskinan yang relatif tinggi karena sebagian lulusan SLTA tidak melanjutkan ke perguruan tinggi tetapi masuk ke pasar kerja. Juga karena adanya lowongan pekerjaan belum dapat terisi oleh pelamar, pencari kerja masih pilih-pilih pekerjaan, sedangkan Informasi Pasar Kerja (IPK) belum optimal dan terbatasnya kesempatan dan peluang kerja.

Berdasarkan hasil pendataan bahwa lulusan Sekolah Menengah Tingkat Atas

(SMTA) baik SMA maupun SMK yang melanjutkan ke perguruan tinggi 30% sedangkan yang akan mencari pekerjaan sebanyak 70%. Hal ini menjadikan persediaan tenaga kerja bertambah banyak setiap tahunnya.

(<http://nakertrans.bantulkab.go.id/index.php>. Selasa 6 April 2010).

Tingginya angkatan kerja yang tidak seimbang dengan luasnya lapangan kerja selalu membawa konsekuensi logis pada jumlah angka pengangguran. Melihat jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bantul yang relatif tinggi, maka Pemerintah Kabupaten Bantul membuat kebijakan untuk mempermudah masuknya investor untuk menanamkan investasinya di Kabupaten Bantul. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah dengan melakukan berbagai fasilitasi termasuk mempermudah proses perijinan bagi investor yang akan mendirikan perusahaan di Kabupaten Bantul. Dengan cara tersebut diharapkan banyak investor yang tertarik dan akan menanamkan modal usahanya sehingga akan menyerap tenaga kerja, dan pada akhirnya dapat mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan cara ini, beberapa tahun terakhir ada beberapa investor baik dari dalam maupun luar negeri menanamkan investasinya. (<http://prd.bantulkab.go.id/detailarsipberita.php?act=detail&feed>, di akses Selasa, 16 Februari 2010).

Seperti halnya di Kabupaten Bantul jumlah pengangguran semakin meningkat dari tahun ke tahun. Berikut data jumlah pengangguran di Kabupaten Bantul:

Tabel 1. Data Jumlah Pengangguran

Tahun	Jumlah
2005	38054
2006	39.284
2007	34.156
2008	35.365

Sumber: dari berbagai sumber , di akses Selasa, 30 Maret 2010).

Berkaitan dengan pengangguran Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja, Nandini memperkirakan, jumlah penganggur sepanjang 2009 akan bertambah 10 persen. Akhir tahun 2008, jumlah penganggur di Bantul tercatat 35.365 orang. Salah satu sumber penganggur adalah lulusan SMA dan SMK yang tidak mampu melanjutkan studi. Dari sekitar 6.000 lulusan SMA / SMK di Bantul, hanya sekitar 30 persen yang melanjutkan studi. (<http://cetak.kompas.com/read/xml/2009/12/03/15353545/pengangguran.yogya.tertingi>, di akses Selasa, 30 Maret 2010).

Pada bulan Desember 2009 dalam “Kedaulatan Rakyat” pada kolom Bantul di tulis jumlah pengangguran di Bantul saat ini sekitar 35.000 orang, dan setiap tahun bertambah sekitar 2.000 orang. Jumlah pengangguran di Bantul dalam beberapa tahun terakhir memang stagnan, berada pada angka 35.000 orang. Ini

terjadi karena meskipun jumlah penganggur bertambah rata-rata 2.000 orang per tahun, namun setiap tahun rata-rata 2.000 orang mendapatkan pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, salah satu tugasnya adalah mengatasi pengangguran dan setengah penganggur (*Under Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada lapangan pekerjaan, merupakan tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam selama seminggu. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tujuan salah satunya menciptakan perluasan kesempatan kerja dan mengoptimalkan penempatan tenaga kerja. Khusus menyangkut penyediaan informasi diharapkan fasilitas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menyediakan berbagai layanan informasi agar antara penganggur dan setengah penganggur dapat mengetahui informasi lowongan kerja dan demikian pula sebaliknya. Informasi lain menyangkut informasi peningkatan kompetensi pencari kerja dan setengah penganggur. (<http://nakertrans.bantulkab.go.id/index.php>. Sabtu 2 Mei 2009).

Dalam upaya mengatasi pengangguran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dapat menerapkan kebijakan sesuai dengan amanat undang-undang, yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pengangguran tergolong tenaga kerja, dimana dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 2 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Di dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai penempatan tenaga kerja di atur dalam Bab VI, Pasal 31 disebutkan 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. Pasal 33 Penempatan tenaga kerja terdiri dari: a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan b. penempatan tenaga kerja diluar negeri. Selain penempatan tenaga kerja di dalam UU No. 13 tahun 2003 juga mengatur mengenai perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja diatur dalam Bab VII Pasal 39 sampai Pasal 41 UU No. 13 tahun 2003.

Apabila Disnakertrans Kabupaten Bantul mampu mengimplementasikan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan maksimal maka upaya-upaya dalam mengatasi pengangguran dapat diatasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran?

3. Upaya apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi dalam mengatasi pengangguran

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian yang akan dilakukan, pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka dalam penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mendapatkan gambaran tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, sehingga dapat diketahui manfaat dari keberadaan Disnakertrans itu sendiri.
2. Untuk mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang menghambat upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran.
3. Untuk mendapatkan gambaran tentang upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menghadapi hambatan-hambatan yang terjadi dalam mengatasi pengangguran.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.
2. Secara praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul ataupun lembaga-lembaga yang terkait dalam mengurus masalah ketenagakerjaan, salah satunya mengenai pengambilan kebijaksanaan dalam mengatasi pengangguran.

E. Batasan Pengertian

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap masalah yang diteliti, maka perlu penegasan terhadap istilah-istilah dalam judul penelitian, yaitu:

1. Upaya adalah suatu usaha untuk mencari jalan keluar untuk memecahkan persoalan.
2. Upaya mengatasi adalah segala usaha yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul untuk memecahkan persoalan tenaga kerja dan mencari jalan keluar dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran. Di dalam UU

No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di atur mengenai penempatan tenaga kerja terdapat dalam Bab VI Pasal 31 sampai Pasal 38, sedangkan perluasan kesempatan tenaga kerja diatur dalam Bab VII pada Pasal 39 sampai Pasal 41.

3. Pengangguran adalah seseorang yang tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan, untuk memperoleh upah atau keuntungan. Pengangguran termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Bertitik tolak dari definisi operasional tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran adalah segala usaha yang dilakukan oleh Disnakertrans Kabupaten Bantul untuk memecahkan dan mencari jalan keluar dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran melalui penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja seperti amanat UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Tenaga Kerja.

Seiring dengan hakekat pembangunan manusia seutuhnya, maka tenaga kerja dan pembangunan memiliki hubungan keterkaitan antar keduanya. Di satu pihak tenaga kerja merupakan modal utama yang menentukan keberhasilan ekonomi. Di lain pihak tujuan dari pembangunan adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja sebagai salah satu unsurnya. Tenaga kerja yang terampil, merupakan potensi sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan. Tenaga kerja di Indonesia lebih siap dibandingkan dengan negara lain, permasalahannya mengenai lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia belum mampu menampung dari jumlah tenaga kerja. Maka melalui pendayagunaan tenaga kerja secara maksimal, pembangunan ekonomi diharapkan dapat lebih meningkat dan lebih baik, sehingga pada akhirnya nanti kehidupan rakyat semakin sejahtera.

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian tenaga kerja. Magdalena dan Soewartoyo (1992: 24), mendefinisikan tenaga kerja sebagai sejumlah penduduk dalam suatu negara yang mampu memproduksi barang atau jasa

dan mau terlibat dalam kegiatan tersebut dan merupakan input dalam proses kegiatan produksi yang menerima upah dan imbal jasa.

Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono (1993: 49), mengartikan tenaga kerja sebagai orang yang bekerja dan digolongkan menurut jumlah dan jenis jabatan (*occupation*) yang dibutuhkan untuk menunjang perkembangan ekonomi sesuai rencana pembangunan.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1, dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa tenaga kerja adalah suatu jumlah penduduk dalam usia kerja yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat guna menunjang perkembangan ekonomi.

2. Perencanaan Tenaga Kerja

Di dalam Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 Pasal 7 ayat (2) menyebutkan, dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya Pasal 7 ayat (2) menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja meliputi:

- a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
- b. perencanaan tenaga kerja mikro.

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi, Pasal 8 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas tenaga kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

Apabila dilihat dari prosesnya, perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijaksanaan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya (Suroto,1989: 8).

Untuk melakukan suatu perencanaan tenaga kerja nasional, menurut Soeharno Sagir (1989: 31), diperlukan beberapa langkah, yaitu:

- a. Pembuatan proyeksi pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja menurut lapangan usaha (sektoral, kemudian diketahui dalam besaran nasional) pembuatan target/sasaran penyerapan tenaga kerja masing-masing sektor distribusi kebutuhan tenaga kerja menurut jenis, jabatan, maupun sektor masing-masing.
- b. Perencanaan penyediaan tenaga kerja.
- c. Program pendidikan dan latihan tenaga kerja, misalnya Balai Latihan Kerja (BLK).
- d. Penyusunan program aksi tenaga kerja misalnya program pemindahan tenaga kerja dalam rangka antar lokasi antar daerah maupun sampai pada antar negara, misalnya Antar Kerja Antar Daerah/AKAD, Antar Kerja Antar Negara/AKAN.

Dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja pada umumnya dan memenuhi permintaan tenaga kerja pada khususnya diperlukan pendaftaran pengangguran melalui kantor-kantor Depnakertrans menurut wilayah domisili pencari kerja tersebut. Pendaftaran meliputi data pribadi, kuantitas waktu kebutuhan, jenis pekerjaan/jabatan, uraian tugas, kualifikasi situasi dan kondisi kerja. Para pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan diwajibkan melapor pada kantor Depnakertrans mengingat kantor Depnakertrans di seluruh Indonesia bertugas mencari atau menerima permintaan tenaga kerja baik pemerintah maupun swasta.

Dari dua pendapat tersebut di atas maka dapat diketahui perencanaan tenaga kerja akan mempermudah pemerintah maupun masyarakat dalam menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan, baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Dengan demikian hal itu akan memudahkan pemerintah maupun masyarakat dalam mengambil suatu kebijaksanaan guna mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

3. Kebijakan Ketenagakerjaan.

Soeharsono Sagir (1989: 39), mengemukakan bahwa 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.

Sedangkan menurut Suroto (1986: 5), kebijaksanaan tenaga kerja mencakup semua keputusan masyarakat yang secara sengaja dimaksudkan untuk mempengaruhi dua hal yaitu:

- a. Penggunaan tenaga manusia sebagai faktor produksi dalam pasar kerja.
- b. Kesempatan bagi orang dan kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang memberikan pendapatan dan kepuasan dalam pekerjaan.

Berdasarkan dua pendapat tersebut di atas maka dapat dikemukakan bahwa tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya untuk itu ditempuh beberapa kebijaksanaan tenaga kerja diantaranya dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja melalui latihan kerja yang mempunyai tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja supaya bisa mengisi kesempatan kerja dengan demikian bisa membentuk sikap kerja, mutu kerja, dan produktivitas kerja.

B. Tinjauan Tentang Pengangguran

1. Pengertian Pengangguran

Menurut Noer Effendi (1996: 60), pengangguran juga dapat diartikan sebagai seorang yang telah mencapai usia tertentu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan agar memperoleh upah atau keuntungan.

Penduduk yang menganggur adalah mereka yang termasuk angkatan kerja tetapi tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan menurut referensi waktu tertentu. Mereka yang termasuk dalam menganggur ini adalah mereka pernah bekerja atau sedang dibebaskan tugas tetapi sedang menganggur dan sedang mencari pekerjaan, hal ini disebut sebagai pengangguran terbuka yang juga berfungsi sebagai salah satu indikator untuk melihat kondisi ketenagakerjaan di suatu daerah.

Pengangguran adalah orang yang masuk dalam angkatan kerja (15 sampai 64 tahun) yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkannya.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka yang dimaksud dengan pengangguran adalah mereka yang termasuk angkatan kerja yang sudah mencapai usia produktif yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan guna mendapatkan upah atau keuntungan pada referensi waktu tertentu.

2. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pengangguran

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran di Indonesia, antara lain:

- a. Pertama, jumlah pencari kerja lebih besar dari jumlah peluang kerja yang tersedia (kesenjangan antara *supply and demand*).
- b. Kedua, kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja.
- c. Ketiga, masih adanya anak putus sekolah dan lulus tidak melanjutkan yang tidak terserap dunia kerja/berusaha mandiri karena tidak memiliki keterampilan yang memadai.
- d. Keempat, terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) karena krisis global.
- e. Kelima, terbatasnya sumber daya alam di kota yang tidak memungkinkan lagi warga masyarakat untuk mengolah sumber daya alam menjadi mata pencaharian.

Menurut Oemar Hamalik (1990: 47-48), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terbatasnya kesempatan kerja yakni:

- a. Besarnya jumlah penduduk dan cepatnya pertambahan penduduk di pedesaan. Sedangkan kesempatan kerja tidak seimbang dengan angkatan kerja yang membutuhkan lapangan pekerjaan.

- b. Masih rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya mutu penduduk dalam hal ini mengakibatkan kurangnya usaha-usaha kreatif kegairahan kerja/motif berprestasi.
- c. Tenaga terpelajar enggan bekerja dipedesaan.

3. Usaha Mengatasi Pengangguran

Di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, pengangguran tidak mendapat tunjangan pengangguran, sehingga sangat sedikit orang yang mau menganggur (Ida Bagoes Mantra, 2003: 232).

Sulitnya mencari pekerjaan menyebabkan seseorang rela melakukan apa saja untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga pengusaha sebagai pemberi kerja sering memanfaatkan keadaan ini. Tujuan dari buruh ketenagakerjaan dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. (Abdul Khahim. 2003:7).

Kebijaksanaan dalam mengatasi pengangguran ialah memperluas kesempatan bekerja dan hal ini menjadi tugas penguasa. Jika penempatan dalam lapangan pekerjaan ini dilakukan dengan memperhatikan kecakapan mereka yang bersangkutan maka tertolonglah, tidak hanya sebagian besar para pengangguran biasa dan pengangguran musiman, tetapi juga apa yang biasanya disebut setengah penganggur. (Qemar Hamalik, 1990: 50-51).

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab III mengenai kesempatan dan perlakuan yang sama, pada Pasal 5 disebutkan setiap

tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan di Pasal 6 disebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Seperti yang termuat di dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D tentang persamaan hak yang sama untuk memperoleh kesempatan kerja bagi setiap orang Indonesia.

Terkait permasalahan usaha mengatasi pengangguran, di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga di jelaskan mengenai penempatan tenaga kerja. Dimana penempatan tenaga kerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengurangi pengangguran. Disebutkan pada Pasal 33 Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan dalam Pasal 1 angka:

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
2. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

3. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
4. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri

Pasal 3 Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Di dalam Pasal 31 ayat (1) disebutkan bahwa 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.

Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri meliputi Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), dan Penempatan Tenaga Kerja Asing. (Abdul Khahim, 2009: 23).

Maksud penempatan tenaga kerja dalam negeri mengenai pelaksanaan Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan, di usahakan semaksimal mungkin pengisian lowongan kerja yang tersedia oleh tenaga kerja setempat (lokal). Apabila tenaga setempat tidak

mengisi lowongan tersebut dikarenakan berbagai hal, maka diusahakan pengisiannya melalui mekanisme AKAD. (Lalu Husni, 2010: 94).

Menurut Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono, (1993: 151) usaha untuk mengatasi pengangguran, dapat dilakukan dengan mengetahui data dari masing-masing sektor kegiatan ekonomi, pemanfaatan teknologi tepat guna, terjadinya *transfer of technology* dalam arti tidak saja terjadi proses alih ketrampilan teknologi bagi tenaga kerja, akan tetapi sekaligus terjadi pergantian tenaga kerja dari Asing kepada Indonesia, menggalakkan Usaha Mandiri, Usaha Padat Karya Depnaker dan melakukan program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Tidak ahanya melalui penempatan tenaga kerja tetapi melalui perluasan kesempatan kerja juga sebagai alternative dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran. Hal tersebut seperti amanita UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) yang di sebutkan 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.

C. Tinjauan Tentang Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

1. Pengertian Departemen Tenaga Kerja.

Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerja sama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada (Sendjun Manulang, 1990: 31).

Payaman Simanjuntak (2000: 24), mengartikan Departemen Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dijabarkan dalam tiga tugas pokok yaitu melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka persiapan memasuki kerja, pelayanan selama bekerja dan pelayanan setelah tidak bekerja.

Berdasarkan dua pendapat tersebut di atas yang dimaksud dengan Departemen Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan kewenangan untuk mengupayakan setiap warga negara dapat bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan melakukan pelayanan kepada tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja, yang sudah bekerja maupun yang tidak bekerja, melalui kerjasama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada.

2. Tugas dan Fungsi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

Tugas Kantor Departemen Tenaga Kerja di seluruh Indonesia adalah mencari atau menerima permintaan tenaga kerja dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu pencari kerja yang memerlukan bantuan untuk mendapatkan pekerjaan harus mendaftarkan diri pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. (Sendjun Manulang, 1995: 31).

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Dalam menjalankan tugasnya, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan fungsi :

- a. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya;
- c. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di bidangnya;
- d. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah;
- e. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

3. Visi, Misi, dan Tujuan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI

a. Visi

Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, maka Visi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

lima tahun ke depan adalah: “Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang produktif, berdaya saing, mandiri, dan sejahtera”.

b. Misi

Upaya pencapaian visi tersebut akan diimplementasikan melalui misi sebagai berikut :

- 1). Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
- 2). Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri;
- 3). Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja;
- 4). Meningkatkan perlindungan ketenagakerjaan;
- 5). Membangun kawasan serta memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi;
- 6). Mengembangkan kapasitas masyarakat transmigrasi dan kawasan transmigrasi;
- 7). Menerapkan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), meningkatkan efektivitas pengawasan kinerja, dan melaksanakan penelitian, pengembangan serta pengelolaan data dan informasi yang efektif.

c. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian adalah:

- 1). Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru;
- 2). Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif, dan perluasan penciptaan lapangan kerja;
- 3). Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran kelembagaan hubungan industrial;

- 4). Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri (*independent*), tidak memihak (*fair treatment*), profesional dan seragam di seluruh Indonesia;
- 5). Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak;
- 6). Mengembangkan masyarakat transmigrasi yang mandiri dan kawasan transmigrasi sebagai pusat pertumbuhan baru;
- 7). Mewujudkan *good governance* di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, efektivitas pengawasan kinerja, memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan/manajemen dan informasi publik.

(<http://www.nakertrans.go.id>, di akses pada Kamis, 29 April 2010).

4. Arah Kebijakan dan Strategi Tahun 2010

Kebijakan dan Strategi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi Nasional yaitu “Terwujudnya Indonesia Yang Sejahtera, Demokratis, dan Berkeadilan”, dengan penekanan pada peningkatan kesejahteraan rakyat melalui pembangunan ekonomi dengan sasaran untuk menurunkan tingkat pengangguran terbuka hingga di sekitar 5-6 persen, dan menurunkan tingkat kemiskinan absolut menjadi sekitar 8-10 persen pada akhir 2014. Kebijakan dan strategi tersebut berikutnya dapat ditinjau dari bidang ketenagakerjaan, bidang ketransmigrasian dan bidang pendukung.

a. Bidang Ketenagakerjaan.

- 1). Kebijakan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja adalah menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif melalui

penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, pemagangan dan berbasis masyarakat. Strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan tersebut adalah melalui:

- a) Peningkatan Fungsi dan Revitalisasi BLK menjadi Lembaga Pelatihan Berbasis Kompetensi;
- b) Pengembangan Pemagangan Berbasis Pengguna, yang diprioritaskan pada tenaga kerja semi *skill* (SLTA/SMK ke atas);
- c) Pelaksanaan program *Three in One*, yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan;
- d) Penguatan kelembagaan produktivitas dan pelatihan.

2). Kebijakan peningkatan konsolidasi program-program Perluasan Kesempatan Kerja yang dilaksanakan Pemerintah sehingga tercipta kesempatan kerja yang seluas-luasnya. Strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan tersebut adalah melalui:

- a) Pengembangan pusat-pusat informasi ketenagakerjaan di dalam dan ke luar negeri secara akurat, yang mudah diakses/ didapat, terjangkau, dan mudah dipahami oleh masyarakat pengguna;
- b) Pengembangan kualitas dan sistem informasi pasar kerja, bursa kerja dan sistem perluasan kesempatan kerja;
- c) Penyusunan rencana tenaga kerja sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan program yang ramah ketenagakerjaan.

3). Kebijakan peningkatan kualitas hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja melalui dorongan pelaksanaan negosiasi hubungan industrial secara bipartit untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan tersebut adalah:

- a) Membangun hubungan industrial yang harmonis melalui revitalisasi hubungan industrial;

- b) Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 4) Kebijakan fasilitasi peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh. Strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan tersebut adalah:
- a) Fasilitasi peningkatan cakupan jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan peningkatan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja;
 - b) Pengembangan usaha koperasi pekerja/buruh pada koperasi perusahaan;
 - c) Fasilitasi pembangunan perumahan bagi pekerja/ buruh peserta jamsostek.
- 5) Kebijakan peningkatan intensitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta penegakan hukum. Strategi yang ditempuh untuk melaksanakan kebijakan tersebut adalah:
- a) Penambahan kapasitas aparat pengawasan baik kualitas maupun kuantitas;
 - b) Fasilitasi pembentukan dan pembinaan lembaga pengawasan/ perlindungan ketenagakerjaan;
 - c) Pemberian penghargaan dan/atau penindakan kepada perusahaan-perusahaan yang berhasil dan/atau yang lalai dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Arah Kebijakan dan Strategi bidang Ketenagakerjaan pada tahun 2010 akan dilaksanakan melalui 3 program, yaitu:

- 1). Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja,
- 2). Program Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja;
- 3). Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Tenaga Kerja.

(<http://www.nakertrans.go.id>, di akses pada Kamis, 6 Mei 2010)

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang sistematis, mempunyai tujuan tertentu dengan menggunakan metodologi yang tepat, dimana data yang dikumpulkan harus ada relevansinya dengan masalah yang dihadapi, baik atau tidaknya tindakan dari hasil suatu kegiatan penelitian tergantung ada bagaimana teknik-teknik pengumpulan data memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat.

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas tersebut karena Disnakertrans adalah dinas yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul untuk mengelola atau mengurus masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Dipilihnya lokasi penelitian di Disnakertrans Kabupaten Bantul didasari pertimbangan bahwa belum banyak penelitian tentang upaya Disnakertrans dalam mengatasi pengangguran.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2010 sampai bulan September 2010.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif. Menurut Hadari Nawawi (2002: 63), menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek ataupun objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan yang lainnya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya yang meliputi intepretasi data dan analisis data.

Disebut penelitian deskriptif karena penelitian ini hanya untuk menggambarkan atau melukiskan suatu keadaan obyek penelitian yaitu menggambarkan tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran serta upaya dalam mengatasi hambatan yang dihadapi tersebut.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan sebagai pendekatan dengan metode penelitian kualitatif karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata-kata tertulis atau lisan. Hal ini sesuai dengan pendapat Lexy J. Moleong (2005: 6) yang menyatakan bahwa, "metode kualitatif" sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan bahasa atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

C. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subyek penelitian menggunakan *teknik purposive* yaitu pemilihan subyek penelitian secara sengaja oleh peneliti berdasarkan atas kriteria/ciri tertentu (Sanapiah Faisal, 2004: 67). Subyek penelitian sebagai informan adalah orang-orang yang karena posisinya memiliki pengetahuan, pengalaman yang cukup tentang permasalahan yang di teliti. Adapun kriteria yang ditetapkan peneliti sebagai dasar pertimbangan penentuan subyek penelitian/informan, sebagai berikut:

1. Seseorang yang bertugas langsung menangani pengangguran, sehingga dapat mengetahui semua kegiatan yang dilaksanakan dalam mengatasi pengangguran.
2. Seseorang yang memiliki pengalaman yang cukup dalam mengatasi pengangguran.
3. Seseorang yang dapat menceritakan atau memberikan informasi sebanyak mungkin hal yang dilakukan sesuai dengan permasalahan penelitian.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka subjek penelitian yang diperoleh di lapangan, adalah:

1. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja.
2. Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja.
4. Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga kerja
5. Seorang Pengantar Kerja Ahli.

6. Dua orang Pengantar Kerja Terampil.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data dengan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Wawancara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi dan penjelasan dari subyek penelitian tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran. Menurut Lexy J. Moleong (2005: 186), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu dan percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, antara lain pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tersruktur yaitu wawancara yang disusun secara rapi dimana peneliti menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan disusun sebelumnya dan didasarkan atas masalah dalam penelitian, (Lexy J. Moleong, 2007: 190).

Dalam wawancara peneliti menggunakan alat pengumpul data berupa pedoman wawancara/petunjuk wawancara yang memuat pokok-pokok yang

akan ditanyakan sebagai pengontrol agar tidak terjadi penyimpangan masalah yang akan diteliti. Melalui wawancara sangat mungkin ditemukan fakta-fakta baru, maka pertanyaan yang diajukan dapat dikembangkan. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan keterangan, informasi, penjelasan dari subyek penelitian mengenai upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengatasi pengangguran, serta faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran serta upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi hambatan yang ada.

Peneliti memanfaatkan alat tulis dan alat perekam ketika proses wawancara berlangsung. Sebelum melakukan wawancara, peneliti meminta izin terhadap terwawancara apakah bersedia untuk diwawancarai. Ketika menggunakan alat perekam peneliti juga meminta izin terhadap terwawancara agar diperbolehkan merekam proses wawancara dengan alat perekam. Namun selama proses wawancara berlangsung, peneliti lebih banyak menggunakan alat tulis untuk menyimpan data hasil wawancara dengan subyek penelitian. Agar proses penelitian berjalan dengan baik dan lancar peneliti berusaha menciptakan hubungan baik (*rapport*) dengan subjek penelitian antara lain peneliti menuruti permintaan subjek penelitian tersebut.

2. Dokumentasi

Disamping melakukan wawancara juga digunakan teknik dokumentasi dengan maksud untuk memperkuat dan melengkapi data yang akan dihasilkan. Menurut Lexy J Moleong 2005: 217-219, membagi dokumen menjadi dua bagian yaitu dokumen pribadi berupa catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan; dan dokumen resmi dibagi menjadi dokumen internal dan dokumen eksternal yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

Data dokumentasi dimaksud dalam penelitian ini, digunakan untuk memperoleh data berikut ini:

- a. Bagan Struktur organisasi Disnakertrans Kabupaten Bantul.
- b. Jumlah pegawai menurut tingkat Pendidikan pada Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul.
- c. Tingkat pendidikan pengangguran yang terdaftar di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul Tahun 2009 sampai Bulan Mei 2010.
- d. Artikel Informasi Pasar Kerja melalui Bursa Kerja On Line (BKOL).
- e. Brosur mengenai Prosedur Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Luar Negeri.
- f. Data Peserta TKPMP dari wilayah Kabupaten Bantul.
- g. Data Peserta Kegiatan Penyandang Cacat Disnakertrans Kabupaten Bantul.

- h. Peraturan Bupati Bantul No. 63 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, fungsi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2008 tentang penempatan tenaga kerja.
- j. Keputusan Dirjen. No. KEP. 251/DPPTKI/IX/2008 tentang tata Cara Pelayanan Tenaga Kerja Lokal.
- k. Keputusan Dirjen. No. KEP 251/DPPTK/IX/2008 tentang Tata cara Pelayanan Penempatan tentang Antar Kerja Natar Daerah.

E. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini adalah teknik *cross-check* data. *Cross-check* data dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data ganda pada obyek yang sama (Burhan, Bungin: 2003: 95-96).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu teknik wawancara dan teknik dokumentasi. Oleh karena itu pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengecek hasil wawancara antara Kepala Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul, Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja, Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga kerja, seorang Pengantar Kerja Ahli, dua orang Pengantar Kerja Terampil

dan seorang pengangguran dengan data dokumentasi yang diperoleh dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis induktif. Analisis induktif diterapkan untuk membantu tentang pemahaman tentang pemaknaan dalam data yang rumit melalui pengembangan tema-tema yang diikhtiarkan dari data kasar (Lexy J. Moleong 2007: 209). Analisis induktif digunakan dengan cara menganalisis hal-hal yang khusus untuk selanjutnya ditarik kesimpulan yang bersifat umum sesuai dengan fakta. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data.

Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumen merupakan data mentah yang masih acak-acakan dan kompleks. Peneliti melakukan pemilihan data yang sesuai atau relevan dan bermakna untuk kemudian disajikan dengan memilih data yang pokok atau inti, memfokuskan pada data yang mengarah pada pemecahan-pemecahan masalah dan memilih data yang dapat menjawab permasalahan tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran.

2. Unitisasi dan Kategorisasi

Setelah data direduksi, kemudian dilakukan penyusunan data secara sistematis dalam suatu unit-unit yang bersifat dengan sifat masing-masing data dengan menonjolkan hal-hal yang bersifat pokok dan penting. Unit-unit yang telah terkumpul dipilah-pilah kembali dan dikelompokkan sesuai dengan kategori yang ada, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran.

3. Display Data

Untuk dapat melihat gambaran keseluruhan data yang diperoleh selama penelitian, maka perlu dilakukan display data. Dalam tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi ke dalam laporan secara sistematis dan logis. Data yang disajikan dalam bentuk narasi berupa informasi mengenai upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, serta faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran serta upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi hambatan yang ada.

4. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi.

Dengan melihat kembali tujuan yang ingin dicapai, maka data yang telah dikumpulkan ditarik kesimpulan dengan menggunakan analisis induktif yang berangkat dari hal-hal yang khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang obyektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti yaitu tentang upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, serta faktor-faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran serta upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi hambatan yang ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berupa deskripsi tentang upaya Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, hambatan yang dihadapi dalam mengatasi pengangguran dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Hasil penelitian dan pembahasan dilaporkan secara bersamaan, dengan alasan agar lebih efektif dan efisien dalam melaporkannya serta lebih mempermudah dalam menjawab permasalahan penelitian. Maka hasil penelitian dapat dilaporkan sebagai berikut:

A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

1. Tata kerja dan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

a. Tata Kerja dan Susunan Organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan salah satu instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bantul yang terletak di Jalan Gatot Subroto No. 1 Bantul.

Dasar Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten

Bantul. Hal ini tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 46 tahun 2000 tentang Pembentukan Dan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul (Lembaran Daerah Seri D Nomor 33 Kabupaten Bantul Tahun 2000. Kedudukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul berada di bawah Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul dan bertanggung jawab kepada Bupati Bantul, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Gambar I berikut ini:

Tata kerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Bantul di atur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Bantul Nomor 63 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai berikut:

Pasal 2” Kepala Dinas mempunyai tugas: a. Memimpin penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 7”Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kebijakan ketenagakerjaan;
- b. menyiapkan bahan kerja;
- c. mengumpulkan data ketenagakerjaan;
- d. merumuskan kebijakan teknis operasional yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- e. melaksanakan koordinasi pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- f. melaksanakan supervisi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja;
- g. menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja;
- h. melaksanakan pengawasan penempatan dan pengiriman TKI di dalam dan luar negeri;
- i. melakukan operasional dan fasilitas perijinan perwakilan daerah PPTKIS, LPPS, BKK, IMTA;
- j. melaksanakan pemberian rekomendasi pengurusan paspor bagi CTKI yang telah dinyatakan telah lulus seleksi;
- k. memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- l. menginventarisasi, mengidentifikasi, dan menyiapkan bahan [emecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- n. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 8 "Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kerja;
- b. menyiapkan bahan kerja;
- c. merumuskan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan informasi dan penempatan tenaga kerja;
- d. menyelenggarakan informasi pasar kerja dan bursa kerja dan sosialisasi ketenagakerjaan;
- e. melaksanakan analisis dalam pemberian rekomendasi perijinan perwakilan daerah PJTKI, LPPS, dan BKK;
- f. melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap perijinan perwakilan daerah PJTKI, LPPS, BKK, tenaga kerja asing, serta memfasilitasi dan mengawasi penempatan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia d dalam dan keluar negeri;
- g. melaksanakan fasilitas dan pengawasan penempatan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia;
- h. melaksanakan penyuluhan kerja khusus;
- i. melaksanakan analisis dalam memberikan rekomendasi surat ijin kerja dan pembinaan bagi tenaga kerja asing dalam jangka waktu tertentu;
- j. memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- k. menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- m. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 9 "Seksi Pendataan dan Perluasan Tenaga Kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan;
- b. menyiapkan bahan kerja;
- c. merumuskan dan petunjuk teknis berkaitan dengan pendataan dan perluasan tenaga kerja;
- d. melaksanakan upaya perluasan lapangan kerja;
- e. memfasilitasi usaha bantuan modal tenaga kerja;
- f. memfasilitasi penugasan belajar tenaga kerja mandiri terdidik;
- g. melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data ketenagakerjaan dan kesempatan kerja;
- h. melaksanakan upaya perluasan lapangan kerja melalui sistem padat karya;

- i. memfasilitasi usaha bantuan modal tenaga kerja melalui penugasan belajar Tenaga Kerja Mandiri Terdidik (TKMT);
- j. melaksanakan pengumpulan data usaha, data tenaga kerja informal;
- k. melaksanakan pengumpulan Data Terapan Teknologi Tepat Guna;
- l. memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang dia ambil sesuai bidang tugasnya;
- m. menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- n. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- o. mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 10 “Bidang pelatihan dan Produktivitas Kerja mempunyai tugas:

- a. menyusun rencana kegiatan.
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Merumuskan kebijakan teknis operasional yang berhubungan dengan pelatihan dan produktivitas kerja;
- d. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan pelatihan dan produktivitas kerja;
- e. Melaksanakan supervisi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan dan produktivitas kerja;
- f. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- g. Menginventarisasi, mengidentifikasi, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- i. Mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 11 “Seksi Pengendalian Lembaga latihan mempunyai tugas:”

- a. menyusun rencana kegiatan.

- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Melaksanakan analisis guna pemberian rekomendasi ijin dan pengawasan Lembaga Pelatihan Swasta dan Perusahaan;
- d. Melaksanakan operasional dan memfasilitasi Lembaga Pelatihan Swasta, perusahaan dan Pemerintah;
- e. Melaksanakan analisis guna pemberian rekomendasi pemberian perijinan terhadap Lembaga Pelatihan Asing;
- f. Melaksanakan bimbingan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan LLUKM, Institusional maupun Mobile Training Unit (MTU) dalam hal pendaftaran, seleksi dan pemanggilan peserta;
- h. Melaksanakan inventarisasi kebutuhan pelatihan;
- i. Memberikan saran dan atau pertimbangannya kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- j. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- l. Mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 12 “ Seksi Produktivitas dan Standarisasi mempunyai tugas:”

- a. menyusun rencana kegiatan.
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Merumuskan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan pengembangan kapasitas pengendalian Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- d. Melaksanakan pelatihan tenaga kerja dan produktivitas kerja sector informal, usaha kecil dan menengah;
- e. Melaksanakan uji ketrampilan;

- f. Menyiapkan bahan standarisasi pelatihan dan tes kualifikasi tenaga kerja;
- g. Melaksanakan operasional mekanisme program pemagangan ke luar negeri;
- h. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- i. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya ; dan
- k. Mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 13 “Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas”:

- a. menyusun rencana kegiatan.
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Merumuskan kebijakan teknis operasional yang berhubungan dengan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- d. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- e. Melaksanakan supervisi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- f. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- g. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 14 “Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja mempunyai tugas”:

- a. menyusun rencana kegiatan.
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Merumuskan pedoman dan petunjuk teknis berkaitan dengan hubungan industrial dan syarat kerja;
- d. Melaksanakan fasilitas sarana hubungan industrial;
- e. Melaksanakan fasilitas kesejahteraan pekerja;
- f. Melaksanakan fasilitas organisasi pekerja dan pengusaha;
- g. Melaksanakan fasilitas lembaga kerjasama bipatrit dan pelaksanaan fungsi/peran lembaga tripartite;
- h. Melaksanakan fasilitas syarat-syarat kerja dan jaminan sosial tenaga kerja;
- i. Melaksanakan fasilitas mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial/pemutusan hubungan kerja;
- j. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;
- k. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- m. Mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 15 “Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas”:

- a. menyusun rencana kegiatan.
- b. Menyiapkan bahan kerja;
- c. Merumuskan pedoman, dan petunjuk teknis, koordinasi dan kerjasama yang berkaitan dengan pengawasan ketenagakerjaan;

- d. Menyiapkan bahan untuk menetapkan kebijaksanaan pengupahan;
- e. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan pengupahan sesuai ketentuan yang berlaku;
- f. Melaksanakan operasional dan *Law Inforcement* terhadap pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan sesuai kewenangan Kabupaten;
- g. Melaksanakan pemeriksaan, penelitian, pengakajian dan penetapan santunan kecelakaan, perhitungan upah lembur dan perselisihan hak;
- h. Melaksanakan penelitian, pengkajian dan penerbitan ijin lembur, kerja malan wanita;
- i. Melaksanakan operasional dan fasilitas serta rekomendasi pengesahan kepengurusan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), rekomendasi pestisida, penerbitan/penunjukan Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3), penerbitan Keputusan Penunjukan Ahli K3 Bidang Kimia, penunjukan Petugas K3 Bidang Kimia, pengesahan instalasi listrik;
- j. Melaksanakan pemberian pengesahan instalasi listrik, pengesahan instalasi penyalur petir, pengesahan instalasi proteksi kebakaran, perijinan pesawat if listrik;
- k. Melaksanakan pemberian perijinan pemakaian pesawat uap, perijinan bejana tekan botol baja, perijinan pemakaian pesawat angkat dan angkut pengesahan pemakaian motor diesel pembangkit listrik, pelayanan bidang hyperkes dan K3;
- l. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi norma pelatihan, norma penempatan, norma hubungan kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja serta norma jamina social tenaga kerja maupun pelaksanaan transmigrasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- m. Memberikan saran dan atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;

- n. Menginventarisasi, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikn oleh atasan sesuai bidang tugasnya; dan
- p. Mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan tugas.

Pasal 21:

- 1. kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas khusus membantu Kepala Dinas sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya.
- 2. kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah petugas dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi berbagai kelompok sesuai bidang keahliannya.
- 3. jumlah petugas jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- 4. pembinaan terhadap petugas jabatan fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 22 “Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas”:

- a. menyusun rencana dan program kegiatan sesuai bidangnya;
- b. mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data sesuai beidangnya;
- c. melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai bidangnya;
- d. memberikan saran-saran atau pertimbangan kepada atasan menegnai langkah-langkah ang diambil sesuai bidangnya; dan
- e. menyusun laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.

b. Latar Belakang Pendidikan Petugas dalam Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

Menurut data di Disnakertrans Kabupaten Bantul, pegawai di dalam Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta) berjumlah

11 orang yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam Tabel 1.8 berikut ini:

Tabel 1.2

Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta):

Latar Belakang pendidikan	Jumlah	%
SD	-	-
SLTP	-	-
SMTA (SMA/SMEA/STM)	7	63,63
Sarjana Muda	1	9,09
Sarjana	3	27,27
Jumlah	11	100

Sumber: Data Disnakertrans Kabupaten Bantul.

Melihat tabel 1.2 tersebut di atas, dapat diketahui bahwa pegawai Penta yang berasal dari SMTA sebanyak 7 orang, berasal dari pendidikan Sarjana Muda sebanyak 1 orang, dan 3 orang berasal dari pendidikan Sarjana. Meskipun berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda namun para pegawai di Bidang Penta ini memiliki pengalaman yang cukup dalam menangani masalah pengangguran di Kabupaten Bantul. Selain itu para pegawai di Bidang Penta juga menambah bekal mereka dengan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan fungsinya guna menunjang kemampuannya dalam menangani permasalahan yang

dihadapi mengatasi pengangguran.

Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Bidang Penta bahwa untuk pengantar kerja diberikan pendidikan khusus secara teori, praktek, dan psikologi dalam menghadapi pencari kerja, sehingga untuk pengantar kerja memiliki kepekaan khusus terhadap pencari kerja.

Sehubungan dengan kegiatan pelatihan bagi pegawai Bidang Penta, Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja mengatakan untuk menangani tugas yang berada dilapangan diberikan pelatihan terlebih dahulu guna menunjang keahliannya. Dimana untuk memperdalam pelatihan dilihat dari jenis kegiatan apa yang ditugasinya. Selanjutnya untuk SDM yang berada di Bidang Penta diberikan pelatihan masing-masing.

Pegawai yang berada di Bidang Penta memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam mengatasi pengangguran. Dalam menangani pengangguran ditunjang dengan pelatihan-pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai, sehingga pelatihan tersebut mampu menambah pengetahuan dan keterampilan mereka, dan hal itu sangat membantu dalam Bidang Penta untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi yakni mengatasi pengangguran.

2. Identifikasi Pengangguran

a. Jumlah Pengangguran

Berdasarkan data yang dimiliki Bidang Penta, jumlah pencari kerja dari tahun 2009 sampai Mei 2010 yang terdaftar di Disnakertrans Kabupaten Bantul sebanyak 15.795 orang. Dimana tingkat pendidikan pencari kerja tersebut dari SD sampai Pasca sarjana. Masalah tingkat pendidikan mampu mempengaruhi timbulnya kelompok rentan yakni orang yang labil, pendidikan rendah, tidak berpengalaman, mengalami diskriminasi, dan sasaran trafficking mereka semua adalah sumber penganggur yang harus dibantu dan didukung. Selain itu jumlah pengangguran juga dipengaruhi dari angkatan kerja muda (laki-laki, wanita, dan waria), penyandang cacat dan tenaga kerja lanjut usia. (Dokumentasi Bidang Penta).

Menurut Kepala Seksi Pendataan dan Perluasan Kerja, angka pengangguran selalu meningkat dan merupakan masalah yang sama di setiap tahunnya. Banyak lulusan SLTA yang tidak melanjutkan ke Perguruan Tinggi dan juga tenaga kerja yang masa kontrak kerjanya sudah habis, maka hal tersebut mengakibatkan pengangguran.

Dari data dan hasil wawancara di atas dapat diketahui, bahwa jumlah pengangguran yang ada juga dipengaruhi oleh kelompok rentan, selain itu juga dipengaruhi oleh lulusan SLTA yang tidak melanjutkan ke

pendidikan lebih tinggi, dan masa kontrak yang telah habis bagi tenaga kerja yang telah bekerja.

b. Tingkat Pendidikan Pengangguran

Berdasarkan data dokumentasi yang ada di Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta), dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pencari kerja yang terdaftar di Disnakertrans Kabupaten Bantul paling banyak dari tingkat pendidikan menengah (SMTA). Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 1.3

Tingkat Pendidikan (Tahun 2009-Mei 2010)

Pendidikan	Jumlah	%
SD	42	0,26
SLTP	629	3,98
SMK	3761	23,80
SMU	3811	24,12
D1&D2	261	1,65
D3	2214	14,01
Sarjana	5023	31,79
Pasca Sarjana	56	0,35
Jumlah	15797	100

Sumber : Dokumentasi Bidang Penta

Dari tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa pengangguran yang sedang mencari pekerjaan yang terdaftar di Bidang Penta di Disnakertrans Kabupaten Bantul lebih banyak dari lulusan sarjana, selanjutnya dari lulusan SMU. Hal tersebut di sebabkan lowongan pekerjaan yang ada di Disnakertrans Bantul tidak sesuai dengan keinginan mereka. Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja bahwa tidak semua pengangguran yang sedang mencari pekerjaan yang terdaftar di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Dari hasil wawancara dengan Pengantar Kerja Terampil 1 diperoleh informasi, bahwa kebanyakan lowongan yang ada di Disnakertrans Kabupaten Bantul berasal dari perusahaan konveksi, garment, elektronik, operator elektronik dan lain-lain. Kepala Bidang Penta dalam wawancara mengatakan bahwa setiap perusahaan memberikan syarat-syarat dalam merekrut tenaga kerja, yakni dari pendidikan, umur, kesehatan, dan tinggi badan. Adanya syarat yang di keluarkan kadang menjadikan pengangguran tidak mengisi lowongan tersebut kerana tidak sesuai dengan bidangnya atau tidak memenuhi syarat yang di tetapkan.

Dari hasil wawancara tersebut di atas dapat diketahui bahwa tidak semua lowongan pekerjaan yang ada di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul dapat menarik minat pengangguran untuk mendaftar. Dikarenakan sebagian dari mereka menginginkan pekerjaan yang sesuai

dengan bidangnya. Meskipun ada sebagian dari mereka yang mengisi lowongan pekerjaan untuk mendaftar, namun terkadang tidak bisa memenuhi syarat-syarat dari lowongan pekerjaan dari perusahaan yang merekrutnya.

Sebenarnya pengangguran bisa mengisi lowongan pekerjaan yang ada meskipun lowongan tersebut tidak sesuai dengan bidang atau lulusan pendidikan mereka. Mengingat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit. Untuk itu, pendidikan seharusnya diarahkan pada peningkatan mutu SDM yaitu selain menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi juga mempunyai keterampilan guna menambah bekal yang dibutuhkan di pasar kerja. Sehingga, setelah lulus nanti, mereka siap memasuki dunia kerja. Seperti pendapat Sendjun Manulang (1995: 25), bahwa peningkatan mutu tenaga kerja dapat dilakukan melalui tiga jalur diantaranya yaitu, jalur pendidikan formal yang merupakan jalur yang paling efektif untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, oleh karenanya sistem pendidikan formal perlu diarahkan pada kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian pengangguran atau pencari kerja dapat mengisi lowongan pekerjaan yang ada, sehingga jumlah pengangguran bisa berkurang.

B. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi pengangguran

Dalam susunan organisasi Disnakertrans Kabupaten Bantul bidang yang bertugas melayani orang yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran) yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta). Untuk itu bidang ini di jadikan sebagai awal atau pintu masuk utama dari pelaksanaan kegiatan dalam mengatasi pengangguran di Disnakertrans Kabupaten Bantul.

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.

Disnakertrans Kabupaten Bantul telah melakukan beberapa upaya dalam mengatasi pengangguran melalui Bidang Penta yaitu: a. Penempatan tenaga kerja dan b. 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 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Dalam hal ini upaya penempatan tenaga kerja di Disnakertrans Kabupaten Bantul diawali dengan menyelenggarakan:

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 *up load* di internet melalui Bursa Kerja On

Line Disnakertrans Kabupaten Bantul. Dalam rangka melayani Informasi Pasar Kerja melalui Bursa Kerja On Line (BKOL) kepada masyarakat, khususnya pengangguran dan pencari kerja dapat langsung datang ke Disnakertrans Kabupaten Bantul untuk langsung membuka internet yang ada di Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Batam.

Manfaat dari Bursa Kerja On Line 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.

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 On Line (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 Disnakertrans Kabupaten Bantul.

Sebenarnya Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Bursa Kerja On Line (BKOL), maka diharapkan bagi masyarakat untuk menyebarluaskan Informasi mengenai Bursa Kerja On Line (BKOL) yang berada di Disnakertrans Kabupaten Bantul, supaya dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh semua masyarakat, pengangguran yang membutuhkannya.

Selain melalui Bursa Kerja On Line (BKOL), cara lain yang bisa dilakukan oleh Disnakertrans 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul. 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 Kabupaten Bantul tidak melapor atau memberitahukan adanya lowongan pekerjaan kepada Disnakertrans Kabupaten Bantul. Tindakan dari 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 Disnakertrans 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 75 desa, namun kenyataannya tidak semua 75 desa tersebut bisa dilakukan sosialisasi sebab tergantung dengan dana yang di anggarkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam menyebarkan 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. 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.

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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Kabupaten / Kota dalam satu wilayah kerja Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Propinsi. (Dokumen Disnakertrans). 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 Bantul atau di lingkungan Yogyakarta yang biasanya bergerak di bidang garment, rokok, pembuatan wig, dan lain-lain.

Penempatan melalui program Antar Kerja Lokal (AKL) yang ada di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul mempunyai tujuan untuk mengurangi pengangguran serta mampu menambah pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Upaya dalam mengatasi pengangguran yang dilakukan Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Namun kenyataanya tidak semua perusahaan yang memasang lowongan di papan bursa kerja Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan mengikutsertakan tenaga kerja dalam Jamsostek.

Hal tersebut dibenarkan oleh Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja bahwasannya perusahaan yang memasang lowongan pekerjaan di Disnakertrans Kabupaten Bantul belum tentu perusahaan tersebut

memberikan upah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) dan memberikan Jamsostek.

Dengan demikian dapat di ketahui bahwa lowongan pekerjaan yang berasal dari perusahaan-perusahaan lokal yang di pasang di papan bursa kerja Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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. Hal ini bertentangan dengan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Pasal 3 ayat (2) disebutkan setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan pada Pasal 4 ayat (1) dijelaskan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja.

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. (Dokumen Disnakertrans) 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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:

- a. Mendaftarkan diri di Disnakertrans Kabupaten Bantul.
- b. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun.
- c. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).
- d. Sehat mental dan fisik.
- e. Memiliki kualifikasi sesuai dengan permintaan.
- f. Lulus tes tertentu apabila dipersyaratkan.

Dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD berdasarkan Permenakertrans RI Nomor : PER. 07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, tata cara penempatan tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah terdiri dari :

- a) Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja (LPTKS-AKAD) berbadan hukum dan memiliki Ijin dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau pihak lain (*labour supply*) berdasarkan job order;
- b) Perusahaan Pemberi Kerja yang membutuhkan tenaga kerja.

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

- a) Memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPPTK-AKAD) yang diterbitkan oleh Dirjen Binapenta Depnakertrans RI, dilampiri : Daftar Isian Kegiatan Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja (DIK-RKTKAD) dan Rancangan Perjanjian Kerja yang telah disahkan oleh Dinas yang membidangi Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota daerah tujuan penempatan.
- b) 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul telah berusaha membantu pengangguran untuk bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan, hal itu dibuktikan dengan kehati-hatian Bidang Penta di Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 di tempatkan tidak merasa dirugikan.

c). Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) adalah penempatan tenaga kerja antar negara. (Dokumen Disnakertrans). Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan pelaksanaan dari upaya penempatan tenaga kerja Bidang Penta di Disnakertrans Kabupaten Bantul, dengan cara mengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Kepala Bidang Penta menegaskan bahwa penempatan Tenaga kerja Indonesia melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) oleh pemerintah diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004, dimana dalam pelaksanaannya 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 di lakukan oleh Bidang Penta di Disnkaertrans Kabupaten Bantul. 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul di jelaskan mengenai syarat perekutan 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:

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);
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).

(Sumber: Dokumen Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul).

Sehubungan dengan data di atas, Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Kerja mengemukakan bahwa 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.

Kepala Bidang Penta menuturkan, Gubernur DIY 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. Dalam hal ini, Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul menginduk dari promosi perluasan kerja Disnakertrans Provinsi DIY. Promosi perluasan kerja tahun 2010 tersebut memuat kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 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 SLTA 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:

- 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 SLTP melalui teknologi tepat guna.

Sasaran: Pencari kerja lulusan SD dan SLTP 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, Disnakertrans Kabuapten Bantul khususnya Bidang Penta telah melakukan beberapa kegiatan perluasan kerja dalam mengatasi pengangguran, diantaranya:

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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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.

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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam menyelenggarakan perluasan kerja juga melalui kegiatan padat karya. Yang mana kegiatan padat karya ini termasuk dalam promosi perluasan kerja tahun 2010 dari Disnakertrans Provinsi DIY. 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Disnakertrans Provinsi DIY tahun 2010 yang mana peserta dari TKPMP dari wilayah DIY, dan Bidang Penta Disnakertrans

Kabupaten Bantul juga turut menjanging bagi peserta yang berasal dari wilayah Kabupaten Bantul untuk di berikan pelatihan dan pembinaan dari Disnakertrans Provinsi DIY.

Pada awal tahun 2010 Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul merekrut peserta TKPMP dari wilayah Bantul yang di selenggarakan di Disnakertrans Provinsi DIY. Peserta TKPMP dari Kabupaten Bantul ini berjumlah 17 peserta. Dan masing-masing memiliki rintisan usaha yang berbeda-beda. Berikut data peserta TKPMP dari wilayah Kabupaten Bantul antara lain sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Peserta TKPMP

No	Nama	Pendidikan	Alamat	Jenis Usaha
1.	Andhi Mahatma	S1	Plesan Sumberagung Jetis Bantul	Warung Makan
2.	Sumaryati	S1	Ngancar Karangtalun Imogiri Bantul	Laundry
3.	Siti Zulaeha	S1	Wanuyo Kidul, Piyungan Bantul	Menjahit
4.	Raryudi Utomo	S1	Samparan Pandak Bantul.	Sablon Digital
5.	Nurhoning	S1	Gading Daton Donotirto Kretek Bantul	Sablon Digital

Sumber: Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul.

Dari tabel 1.4 di atas dapat ketahui bahwa 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 Disnakertrans Provinsi DIY.

Apabila mengamati promosi perluasan kerja dari Disnakertrans Provinsi DIY tahun 2010 tentang jenis kegiatan TKPMP yang telah terselenggarakan dengan sasaran penganggur dan setengah penganggur yang juga merekrut dari peserta wilayah Bantul melalui Disnakertrans Bantul, 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 selayaknya, 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 Kabupaten Bantul tahun 2010 jenis kegiatan yang disetujui yaitu penciptaan usaha baru bagi penyandang cacat sehingga sasaran dari kegiatan ini adalah penyandang cacat yang bertempat di Kabupaten Bantul.

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. 2000.000,00 setiap orang untuk mengembangkan usaha atau dapat membuka lapangan pekerjaan yang nantinya mampu menyerap pengangguran.

Jumlah peserta pelatihan keterampilan Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul Tahun 2010 bagi penyandang cacat tubuh (Penca)

sebanyak 15 orang. Berikut data peserta kegiatan Penca antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Data Peserta Pelatihan Keterampilan
Bagi Penyandang Cacat Tubuh**

No.	Nama	Umur	Alamat	Keterangan
1.	M. Kamiri	40	Manggisan Baturetno Banguntapan Bantul.	Amputasi tangan kiri.
2.	Sudiyantoro	33	Kembang Sabdodadi Bantul	Polio satu kaki
3.	Nuryati	25	Tarungan Panjangharjo Pundong Bnatul	Kerdil (Cebol)
4.	Imam Samadi	54	Ngasem Timbulharjo Sewon Bnatul	Patah tulang tangan kiri
5.	Sumaryono	31	Gaduh Patalan Jetis Bantul	Polio kedua kaki

Sumber: Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul.

Dengan melihat tabel 1.5 diatas dapat di ketahui bahwa 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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.

Menurut Soeharsono Sagir (1989: 39), mengemukakan bahwa 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.

Bidang Penta di Disnakertrans Kabupaten Bantul telah melakukan upaya penciptaan perluasan kerja melalui kegiatan untuk penyandang cacat di tahun 2010 dan melakukan pemantauan yang dilakukan oleh petugas Bidang Penta. Dengan diberikannya keterampilan dan pelatihan kepada penyandang cacat yang juga bekerjasama dengan yayasan 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul 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.

C. Faktor-faktor yang Menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi Pengangguran

Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran menghadapi beberapa hambatan sebagai berikut adalah:

a. 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.

b. Sumber Daya Manusia di Bidang Penta yang terbatas.

Terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia atau tenaga yang ada di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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.

c. Kesadaran Pihak Pengusaha.

Masih rendahnya kesadaran para pengusaha untuk melaksanakan wajib lapor lowongan pekerjaan di Disnakertrans Kabupaten Bantul. Seperti yang di ungkapkan oleh Pengantar Kerja Terampil 1, banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan kepada Disnakertrans Kabupaten Bantul padahal ada Keppres No. 4 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan pekerjaan.

d. Rendahnya jiwa berwirausaha

Bidang Penta di Disnakertrans Kabupaten Bantul telah melakukan berbagai upaya dalam mengatasi pengangguran yang ada di wilayah Kabupaten Bantul, namun dari berbagai kegiatan dari penempatan tenaga

D. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam mengatasi hambatan yang ada.

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

- a. Dalam mengatasi terbatasnya dana anggaran, upaya yang dilakukan Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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. Cara tersebut tersebut merupakan upaya yang dilakukan dalam mengatasi dana anggaran yang terbatas, sehingga tetap diharapkan melalui upaya itu pengangguran dapat terserap dan berkurang.

- b. 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul. 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.
- c. 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.

d. Rendahnya jiwa wirausaha

Upaya yang dilakukan Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai upaya Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran terdiri dari:
 - a. Penempatan tenaga kerja, yang dilaksanakan melalui program:
 - 1). Antar Kerja Lokal (AKL), merupakan penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 provinsi yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul, bertujuan untuk mengurangi dan menyerap pengangguran dengan cara menginformasikan lowongan pekerjaan dari perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan menempel lowongan pekerjaan di papan bursa kerja Disnakertrans Kabupaten Bantul.

- 2). Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam wilayah Republik Indonesia, yang bertujuan 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.
 - 3). Antar Kerja Antar Negara (AKAN), merupakan penempatan tenaga kerja antar negara dengan cara mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah dan swasta yaitu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Penempatan melalui AKAN dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul sebagai pelaksana dan PPTKIS sebagai pihak penyelenggara.
- b. Perluasan kerja yang dilakukan Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul melalui kegiatan:
- 1). Padat Karya, kegiatan yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul bertujuan untuk membantu

mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat melalui pemberian panduan penerapan dan pemanfaatan teknologi tepat guna yang bersifat padat karya dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam yang tersedia di suatu daerah tertentu. Apabila kegiatan padat karya ini mampu bertahan dan berkembang diharapkan bisa menyerap pengangguran di sekitar dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

- 2). Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP), kegiatan perluasan kerja Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul diperuntukkan untuk jenjang pendidikan S1, yang memiliki tujuan untuk menciptakan dan mendorong menjadi wirausaha baru yang profesional, mandiri, dan memiliki semangat yang tinggi untuk berwirausaha.
- 3). Penyandang cacat (Penca), kegiatan perluasan kerja yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul dengan bekerja sama dengan yayasan penyandang cacat. Memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penyandang cacat, dengan memberikan keterampilan dan

pelatihan kepada penyandang cacat menurut jenis derajat kecacatan penyandang cacat.

2. Faktor-faktor yang menghambat Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran, meliputi:
 - a. Terbatasnya dana anggaran menjadikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran menjadi kurang maksimal dan penyebaran 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 Disnakertrans Kabupaten Bantul.
 - 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 yang dilakukan Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam meminimalisir hambatan yang dihadapi dalam mengatasi pengangguran yaitu:
 - a. Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul masing-masing membantu tenaga yang lain tanpa meninggalkan kewajiban tugas masing-masing.
 - c. Pengantar kerja Bidang Penta Disnakertrans, 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

Adapun saran-saran berdasarkan hasil penelitian di Disnakertrans Kabupaten Bantul yang dapat diajukan sebagai berikut:

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 Disnakertrans ada sarana internet Bursa Kerja On Line, mengingat tidak semua orang yang datang di Disnakertrans Kabupaten Bantul 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 desa yang ada di Kabupaten Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bungin, Burhan. (2003). *“Metode Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Varian Kontemporer”*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Faisal, Sanapiah. (2004). *“Format-Format Penelitian Sosia, Dasar-dasar Dan Aplikasi”*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. (2010). *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi”*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2003). *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003”*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul. (2009). *“Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mantra, Ida Bagoes. (2003). *“Demografi Umum”*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Manulang, Sendjun H. (1995). *“Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy. (2005). *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- _____. (2007). *“Metode Penelitian Kualitatif”*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar Malik. (1990). *“Pendidikan Tenaga Kerja Nasional”*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sagir, Soeharsono. (1989). “*Membangun Manusia Karya (Masalah Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM)*”. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Sulistyaningsih Endang dan Yudo Swasono. (1993). “*Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan)*”. Yogyakarta: BPEE.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar 1945. (2009). Bandung: Nuansa Aulia.

Undang-undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

Peraturan menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan tenaga Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.28./MEN/ XII/ 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;

Internet:

(<http://antaranews.com/berita/-pengangguran>. Selasa, 2 Maret 2010).

(<http://cetak.kompas.com/read/xml/2008/07/23/11243875/hanya.kemiskinan.yang.ter>

sisa , di akses Selasa, 30 Maret 2010).

(<http://cetak.kompas.com/read/xml/2009/12/03/15353545/penganguran.yogya.teringgi>, di akses Selasa, 30 Maret 2010)

<http://nakertrans.bantulkab.go.id/index.php>. Sabtu 2 Mei 2009.

<http://nakertrans.bantulkab.go.id/index.php>. Senin 15 Februari 2010.

(<http://www.nakertrans.go.id>, di akses pada Kamis, 29 April 2010).

(<http://www.nakertrans.go.id>, di akses pada Kamis, 6 Mei 2010).

(http://prd.bantulkab.go.id/detailarsip_berita.php?act=detail&feed, di akses Selasa, 16 Februari 2010).

(<http://ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=908>, di akses Selasa, 30 Maret 2010).

Surat Kabar:

Kedaulatan Rakyat, 26 Desember 2009: 8.

Kedaulatan Rakyat, 5 Februari 2010: 2.

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepala Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul

1. Bagaimana kedudukan Kepala Bidang Penta Disnakertrans dalam struktur organisasi di Disnakertrans Kabupaten Bantul?
2. Apa fungsi, peranan dan wewenang Kepala Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul?
3. Dalam menjalankan tugas Kepala Bidang Penta Disnakertrans dibantu oleh berapa seksi dan staf?
 - a. Seksi dan staf apa saja yang membantu?
 - b. Bagaimana mekanisme kerjanya?
4. Untuk membuat program dalam upaya mengatasi pengangguran, bagaimana proses pelaksanaannya, dan seksi dan staf mana saja yang terlibat?
5. Program-program apa saja yang dilakukan oleh Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bantul dalam mengatasi pengangguran?
6. Dalam melaksanakan program kerja dalam mengatasi pengangguran faktor-faktor penghambat apa saja yang sering ditemui di lapangan?
7. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang ada?
8. Bagaimana penanganan pasca pelaksanaan program dalam mengatasi pengangguran yang telah dilakukan?

B. Seksi yang berada di Bidang Penta Disnakertrans Kabupaten Bnatul.

1. Apa fungsi, tugas dan wewenang dari masing-masing seksi?
 - a. Setiap seksi di bantu oleh berapa staf?
 - b. Bagaimana respon dari masing-masing seksi terhadap kegiatan yang dilimpahkan kepadanya?
2. Sejauh mana keterkaitan masing-masing seksi terhadap pelaksanaan kegiatan dalam mengatasi pengangguran?
3. Bagaimanakah penanganan terhadap pengangguran?
 - a. Program apa saja yang dilakukan dalam mengatasi pengangguran?
 - b. Program apa saja yang berhasil dilakukan?
 - c. Program apa saja yang tidak berhasil dilakukan?
 - d. Bagaiman respon dari angkatan kerja/pengangguran ketika dilatih?
4. Adakah biaya yang dikenakan kepada angkatan kerja/pengangguran ketika mengikuti pelatihan?
5. Adakah inspirasi dari luar kegiatan/program yang telah diterapkan, dalam rangka membantu mengatasi pengangguran?
6. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi yang sering ditemui?
 - a. Dalam melaksanakan kegiatan/program guna mengatasi pengangguran yang sedang dilakukan?
 - b. Dan setelah melaksanakan kegiatan?
 - c. Upaya apa yang kemudian dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut?

Contoh Brosur Penempatan Tenaga Kerja AKAD

Contoh Brosur TKI Bekerja Di Luar Negeri

Contoh Brosur Penempatan Tenaga Kerja AKAN

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER. 07/MEN/IV/2008

TENTANG

PENEMPATAN TENAGA KERJA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.207/MEN/1990 tentang Sistem Antar Kerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 203/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri sudah tidak sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan saat ini;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan ketentuan Pasal 36 ayat (2) dan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. bahwa sebagai tindak lanjut Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota perlu diatur penempatan tenaga kerja;
- d. bahwa berdasarkan perimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu mengatur penempatan tenaga kerja yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4);
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3201);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
5. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan

- Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
7. Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan di Perusahaan;
 8. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
 9. Keputusan Presiden Nomor 187/M Tahun 2004 sebagaimana telah beberapa kali diubah yang terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 31/P Tahun 2007;
 10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.05/MEN/IV/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
2. Antar Kerja adalah suatu sistem yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, dan perantaraan kerja.
3. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
4. Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
5. Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri.
6. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah.
7. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disingkat SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna/pemberi kerja tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disingkat SPP adalah surat

9. Pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana penempatan tenaga kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada pemberi kerja.
10. Informasi Pasar Kerja yang selanjutnya disebut IPK adalah keterangan mengenai karakteristik kebutuhan dan persediaan tenaga kerja.
11. Penyuluhan Jabatan adalah kegiatan pemberian informasi tentang jabatan dan dunia kerja kepada pencari kerja dan/atau masyarakat.
12. Bimbingan Jabatan adalah proses membantu seseorang untuk mengetahui dan memahami gambaran tentang potensi diri dan dunia kerja, untuk memilih bidang pekerjaan dan karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan.
13. Bursa kerja adalah tempat pelayanan kegiatan penempatan tenaga kerja.
14. Pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
15. Petugas antar kerja adalah petugas yang memiliki pengetahuan tentang antar kerja dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan antar kerja.
16. Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang selanjutnya disingkat LPTKS adalah lembaga swasta berbadan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja.
17. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
18. Pameran kesempatan kerja adalah aktivitas untuk mempertemukan antara sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan.
19. Direktur Jenderal adalah Direktur Jenderal yang membidangi penempatan tenaga kerja.
20. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pasal 2

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dalam satu kesatuan pasar kerja nasional.

BAB II

PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelaksana

Pasal 3

Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Pasal 4

Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Pasal 5

(1) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, terdiri dari :

- a. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pusat;
- b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi;
- c. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

(2) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, mempunyai fungsi dan tugas meliputi :

- a. merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN;
- b. merumuskan kebijakan dan pemberian SIP;
- c. pemberian SPP lintas provinsi;
- d. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS lintas provinsi;
- e. merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian PPTKIS;
- f. pencarian dan penyebarluasan lowongan pekerjaan di luar negeri;
- g. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala nasional;
- h. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja secara nasional dan internasional;
- i. pelayanan informasi pasar kerja skala nasional;
- j. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala nasional;
- k. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala nasional;
- l. merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

(3) Pemerintah provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, mempunyai fungsi dan tugas meliputi:

- a. pemberian ijin dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala provinsi;
- b. pemberian SPP lintas kabupaten/kota skala provinsi;
- c. pembinaan pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi;
- d. supervisi dan pengendalian pelaksanaan antar kerja skala provinsi;
- e. penyebarluasan lowongan kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerjanya;
- f. bertindak sebagai pusat kliring permintaan dan penawaran tenaga kerja dari/kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di

- kabupaten/kota di wilayah kerjanya;
- g. mengolah dan menganalisis hasil kegiatan antar kerja skala provinsi;
 - h. pelayanan informasi pasar kerja skala provinsi;
 - i. pembinaan dan pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala provinsi;
 - j. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi;
 - k. menyusun sistem dan penyebarluasan IPK skala provinsi;
 - l. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala provinsi;
 - m. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.
- (4) Pemerintah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, mempunyai fungsi dan tugas meliputi :
- a. pelayanan IPK skala kabupaten/kota;
 - b. pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten/kota;
 - c. pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN;
 - d. pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga penempatan tenaga kerja swasta skala kabupaten/kota;
 - e. pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan pelatihan;
 - f. menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala kabupaten/kota;
 - g. melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja;
 - h. melakukan pembinaan jabatan fungsional pengantar kerja dan petugas antar kerja skala kabupaten/kota;
 - i. pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Pasal 6

- (1) Lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, adalah lembaga penempatan tenaga kerja swasta wajib memiliki ijin tertulis.
- (2) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), lembaga swasta berbadan hukum harus mengajukan permohonan tertulis dengan melampirkan :
- a. copy akte pendirian dan/atau akte perubahan badan hukum yang telah mendapat pengesahan dari instansi yang berwenang;
 - b. copy surat keterangan domisili perusahaan;
 - c. copy Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP);
 - d. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 yang masih berlaku;
 - e. copy anggaran dasar yang memuat kegiatan yang bergerak di bidang jasa penempatan tenaga kerja;
 - f. copy sertifikat hak kepemilikan tanah berikut bangunan kantor atau perjanjian kontrak minimal 5 (lima) tahun yang dikuatkan dengan akte notaris;
 - g. bagan struktur organisasi dan personil;
 - h. rencana kerja lembaga penempatan tenaga kerja minimal 1 (satu) tahun;
 - i. pas toto pimpinan perusahaan berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;

- j. rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sesuai dengan domisili perusahaan.

Pasal 7

Permohonan ijin tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, diajukan kepada :

- a. Direktur Jenderal untuk yang berskala nasional;
- b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk yang berskala provinsi; atau
- c. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota untuk berskala kabupaten/kota.

Pasal 8

- (1) Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dilakukan verifikasi oleh tim yang dibentuk oleh :

- a. Direktur Jenderal untuk ijin yang berskala nasional;
- b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk ijin yang berskala provinsi;
- c. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk ijin yang berskala kabupaten/kota.

- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebanyak-banyaknya beranggotakan 5 (lima) orang.

- (3) Verifikasi dokumen yang dilakukan oleh tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus sudah selesai dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.

- (4) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi oleh tim tidak lengkap, Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota menolak permohonan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak hasil verifikasi.

- (5) Dalam hal dokumen yang telah diverifikasi oleh tim dinyatakan lengkap, Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, harus mengeluarkan surat ijin usaha LPTKS dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja setelah selesainya verifikasi.

Pasal 9

Surat Ijin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (5), diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 10

(1) Permohonan perpanjangan surat ijin usaha LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, diajukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum berakhir masa berlakunya.

(2) Dalam hal LPTKS tidak memperpanjang surat ijin usahanya, maka LPTKS yang bersangkutan wajib mengembalikan surat ijin tersebut kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pasal 11

(1) Permohonan perpanjangan surat ijin usaha LPTKS diajukan secara tertulis dan bermaterai cukup dengan melampirkan:

- a. copy surat ijin LPTKS yang masih berlaku;
- b. bukti penyampaian laporan kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota dalam bentuk rekapitulasi penempatan;
- c. rencana penempatan tenaga kerja yang akan datang sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun;
- d. copy bukti kepemilikan sarana dan prasarana kantor serta peralatan kantor, atau bukti surat perjanjian sewa kantor/kerjasama dalam waktu 5 (lima) tahun;
- e. pas foto penanggung jawab berwarna dengan ukuran 4 x 6 sebanyak 3 (tiga) lembar.

(2) Permohonan perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

(3) LPTKS yang mengajukan perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak dalam kondisi dijatuhi hukuman dan/atau kena sanksi.

Pasal 12

(1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1), dinyatakan lengkap maka ijin perpanjangan LPTKS diterbitkan oleh Direktur Jenderal untuk skala nasional, atau kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk ijin yang berskala provinsi, atau kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk ijin yang berskala kabupaten/kota.

(2) Ijin perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sudah diterbitkan dalam waktu selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja sejak permohonan diterima

Pasal 13

Dalam hal terjadi perubahan nama perusahaan, alamat, dan direksi atau komisaris, LPTKS harus menyampaikan perubahan surat ijin kepada Direktur Jenderal atau kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan provinsi untuk ijin yang berskala provinsi, atau kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk ijin yang berskala kabupaten/kota.

Pasal 14

- (1) LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu.
- (2) Golongan dan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 15

- (1) Selain pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan di lembaga satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dan pelatihan.
- (2) Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah pelayanan penempatan khusus bagi para lulusan, para siswa yang putus sekolah dan siswa yang masih aktif.
- (3) Lembaga yang melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disebut bursa kerja khusus harus menyampaikan laporan kegiatan penempatan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota.

Pasal 16

Selain kegiatan pelayanan penempatan bagi pencari kerja dengan pemberi kerja yang dilakukan oleh LPTKIS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, dan bursa kerja khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, pameran kesempatan kerja antara pencari kerja dan pemberi kerja dapat juga dilakukan oleh badan hukum lainnya.

Pasal 17

Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, penyelenggara wajib mendapatkan rekomendasi dari

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan persyaratan sebagai berikut :

- a. penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
- b. peserta kegiatan adalah perusahaan pemberi kerja;
- c. melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari pemberi kerja; dan
- d. tidak memungut biaya kepada pencari kerja dengan cara apapun.

Pasal 18

Pelaksana kegiatan pameran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, wajib :

- a. melaporkan hasil penempatan langsung setelah selesai penyelenggaraan dan hasil penempatan setelah paling lama 3 (tiga) bulan;
- b. menjaga ketertiban umum.

Bagian Kedua

Fungsi dan Tugas Pelaksana Penempatan

Pasal 19

- (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, mempunyai fungsi pelayanan:
 - a. IPK;
 - b. Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan;
 - c. Perantaraan Kerja.
- (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dapat melaksanakan sebagian fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 20

- (1) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan IPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a, mempunyai tugas :
 - a. mengumpulkan, mengolah dan menyusun data IPK;
 - b. menganalisis pasar kerja;
 - c. menyajikan dan menyebarluaskan IPK.
- (2) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b, mempunyai tugas :
 - a. melakukan penyuluhan jabatan;
 - b. memberikan bimbingan jabatan;
 - c. melaksanakan konseling kepada pencari kerja;
 - d. melaksanakan analisis jabatan.

- (3) Dalam melaksanakan fungsi pelayanan perantara kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c, mempunyai tugas:
- a. melaksanakan pelayanan kepada pencari kerja;
 - b. melaksanakan pelayanan kepada pemberi kerja;
 - c. melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan;
 - d. melakukan pencocokan antara pencari kerja dengan lowongan pekerjaan;
 - e. melaksanakan penempatan tenaga kerja;
 - f. melaksanakan tindak lanjut penempatan tenaga kerja;
 - g. membuat dan melaporkan penempatan tenaga kerja secara berkala.

Bagian Ketiga

Petugas Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Pasal 21

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengantar kerja.
- (2) Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, wajib memiliki pejabat fungsional pengantar kerja.

Pasal 22

Dalam hal instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota belum memiliki pengantar kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, pelayanan dilakukan oleh petugas yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang di bidang penempatan tenaga kerja.

Pasal 23

Petugas pelayanan penempatan pada LPTKS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan lembaga di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi serta di lembaga pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, harus memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja.

BAB III

MEKANISME PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Bagian Kesatu

Pelayanan Kepada Pencari Kerja

Pasal 24

- (1) Pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau sistem daring (on-line system).
- (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja melalui sistem daring (on-line system) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional

Pasal 25

- (1) Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri wajib dilayani oleh pengantar kerja di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Pencari kerja yang dilayani sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus menyerahkan fas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar dan memperlihatkan :
 - a. kartu tanda penduduk yang masih berlaku;
 - b. copy ijazah pendidikan terakhir bagi yang memiliki;
 - c. copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
 - d. copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.
- (3) Pencari kerja yang telah memperoleh pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- (4) Pengantar kerja wajib melakukan pengisian data pencari kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuannya.
- (5) Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I) sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berlaku selama 2 (dua) tahun dengan keharusan melapor selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran bagi pencari kerja yang belum mendapat pekerjaan.
- (6) Pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pasal 26

- (1) Dalam hal pencari kerja yang telah mendaftar melalui sistem daring (on-line system) maka pencari kerja yang bersangkutan dapat memperoleh Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pencari kerja berada dengan melengkapi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2).

- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelayanan penempatan tenaga kerja melalui sistem daring (on-line system) diatur dengan Keputusan Direktur Jenderal.

Pasal 27

Kartu Tanda Bukti Pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (3) dan Pasal 26 ayat (1) berlaku nasional.

Bagian Kedua

Pelayanan Kepada Pemberi Kerja

Pasal 28

- (1) Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat :
 - a. jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
 - b. jenis pekerjaan, jabatan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat-syarat lain yang diperlukan.
- (3) Pengantar kerja atau petugas antar kerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setelah mencari dan/atau menerima informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus mencatat dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III) dan menerbitkan bukti laporan lowongan pekerjaan.

Pasal 29

- (1) Untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib memenuhi lowongan pekerjaan sesuai data pencari kerja yang terdaftar (AK/II).
- (2) Dalam hal pencari kerja memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (2) huruf b, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib melakukan pemanggilan kepada pencari kerja dengan menggunakan kartu antar kerja (AK/IV).
- (3) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mengirimkan pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada pemberi kerja dengan membawa kartu antar kerja (AK/V).

- (4) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota bersama-sama dengan pemberi kerja melakukan seleksi calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

Pasal 30

Bentuk dan format kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I), kartu data pencari kerja (AK/II), kartu permintaan tenaga kerja (AK/III), kartu pemanggilan calon tenaga kerja (AK/IV) dan surat pengantar dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kepada pemberi kerja (AKN) sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

BAB IV

PELAKSANAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

Pasal 31

- (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.
- (2) Tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur Jenderal.
- (3) Tata cara pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32

- (1) LPTKS dan/atau pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja melalui AKAD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) huruf b, harus memiliki SPP dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) SPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh :
- a. instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk penempatan tenaga kerja dalam kabupaten/kota;
 - b. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk penempatan tenaga kerja lintas kabupaten/kota dalam satu provinsi; atau
 - c. Direktorat Jenderal untuk penempatan tenaga kerja lintas provinsi.
- (3) Untuk memperoleh persetujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), LPTKS harus mengajukan :
- a. surat permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja;

- b. rancangan perjanjian kerja antara Calon tenaga kerja dengan pemberi kerja;
 - c. perjanjian penempatan tenaga kerja antara Calon tenaga kerja dengan LPTKS;
 - d. rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja.
- (4) Dalam hal penempatan tenaga kerja dilakukan oleh pemberi kerja, maka harus memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b dan huruf d.

BAB V

PELAPORAN

Pasal 33

- (1) LPTKS dan/atau pemberi kerja, serta lembaga di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dan pelatihan wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
- a. pencari kerja yang terdaftar;
 - b. lowongan kerja yang terdaftar;
 - c. pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
 - d. penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.
- (3) Tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur Jenderal.

Pasal 34

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33, setiap bulan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi.
- (2) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja setiap bulan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal.

BAB VI

PEMBINAAN

Pasal 35

Pembinaan penempatan tenaga kerja dilakukan oleh :

- a. Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk skala nasional;
- b. Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk skala provinsi;
- c. Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk untuk skala kabupaten/kota.

Pasal 36

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota melakukan monitoring dan evaluasi terhadap tenaga kerja yang ditempatkan.

BAB VII

PENGAWASAN

Pasal 37

Pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap ditaatinya Peraturan Menteri ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 38

- (1) Menteri atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi atau kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan dalam Pasal 13, Pasal 14 ayat (1), Pasal 18, dan Pasal 33 ayat (1).
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan;
 - c. pencabutan ijin atau rekomendasi.
- (3) Tata cara penjatuhan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direktur Jenderal.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 39

Semua peraturan perundang-undangan yang mengatur penempatan tenaga kerja tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Menteri ini.

Pasal 40

- (1) LPTKS yang telah memiliki izin penempatan sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini wajib menyesuaikan persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini, paling lama 1 (satu) tahun sejak berlakunya Peraturan Menteri ini.
- (2) Apabila LPTKS dalam jangka waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menyesuaikan persyaratan- persyaratan yang diatur dalam Peraturan Menteri ini, izin LPTKS yang bersangkutan dicabut oleh Menteri.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 41

Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini, maka :

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 207/MEN/1990 tentang Sistem Antar Kerja; dan
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 203/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 42

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 21 April 2008

MENTERI

TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

REPUBLIK INDONESIA,

ttd

Dr. Ir. ERMAN SUPARNO, MBA., M.Si.

