

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 39
TAHUN 2016 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DI
DINAS TENAGA KERJA KOTA PALEMBANG
(STUDI KASUS PASAL 38)**

**MARYUNI
1911223
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is to implement the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 39 of 2016 concerning the Placement of Workers in the Palembang City Manpower Service.

The method used in this research is qualitative research methods by collecting data through observation, interviews, literature study and documentation.

From the research results, there are still many Job Seekers who do not have a Job Seeker ID card because the company where they apply/work does not require Job Seekers to have a Job Seeker ID card. This has been regulated in the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 39 of 2016 concerning the Placement of Workers for the Palembang City Manpower Service.

Keywords: Implementation, Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia, Manpower Service

PENDAHULUAN

Implementasi merupakan salah satu tahap dalam proses kebijakan publik. Biasanya implementasi dilaksanakan setelah sebuah kebijakan dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Implementasi adalah suatu rangkaian aktifitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana yang diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Misalnya dari sebuah undang-undang muncul

sejumlah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, maupun Peraturan Daerah, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk di dalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut serta bagaimana mengantarkan kebijakan secara langsung ke masyarakat.

Penempatan kerja yang merupakan suatu proses layanan untuk membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan mempunyai posisi strategis sebagai penyalur tenaga kerja secara tepat dan membantu perusahaan untuk

mendapatkan pekerja berkualitas yang sesuai kebutuhan perusahaan Layanan prosedur penempatan tenaga kerja dalam Permenaker 39 tahun 2016 diatur dalam Pasal 37 sampai dengan Pasal 56 yang secara rinci mengatur: (1) bagian umum, (2) pencari kerja, (3) pemberi kerja, (4) lembaga penempatan tenaga kerja swasta, (5) bursa kerja khusus, (6) orientasi pra pemberangkatan, (7) pameran kesempatan kerja, dan (8) petugas pelayanan penempatan tenaga kerja.

Bagian umum yang terdiri atas 1 pasal yaitu Pasal 37 mengatur tentang media atau cara yang digunakan untuk layanan penempatan tenaga kerja yang dapat dilakukan secara manual dengan mendatangi langsung dinas tenaga kerja di kota/kabupaten masing-masing atau melalui sistem online yang terintegrasi dengan sistem pelayanan penempatan tenaga kerjanasional. Bagian kedua dari mekanisme penempatan tenaga kerja mengatur tentang pencari kerja yang berkewajiban untuk mendaftarkan diri ke dinas kabupaten/kota atau kecamatan sesuai domisili dari pencari kerja untuk mendapatkan tanda bukti pendaftaran pencari kerja atau sering disingkat dengan istilah AK/I.

Pekerjaan adalah kebutuhan setiap Warga Negara Indonesia yang sesudah memasuki usia Angkatan kerja untuk memperoleh pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang layak. Masing-masing pencari kerja mempunyai hak untuk mendapatkan peluang dalam memperoleh mata pencaharian atau pekerjaan, serta setara dengan keahlian dan keterampilan (Nurcahyo, 2021). Seiring dengan perkembangan dunia industri serta maraknya para pencari kerja khususnya di wilayah kota Palembang,

sedangkan lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding menyebabkan banyak lulusan dari berbagai pendidikan tingkat rendah sampai tinggi yang masih belum mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kota Palembang pada tahun 2021 Kota Palembang merupakan wilayah dengan TPT (Tingkat Pengangguran Tertinggi) di Provinsi Sumatera Selatan dengan persentase 10,11% dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 832.803 orang dan penduduk yang bekerja sebanyak 748.610 orang. Angka pengangguran yang semakin tinggi karena sedikitnya perusahaan maupun lapangan pekerjaan sehingga angkatan sekolah yang baru lulus tidak mendapatkan pekerjaan.

Pencari kerja dalam melakukan proses melamar untuk mendapatkan pekerjaan sesuai keinginan terhadap perusahaan yang diharapkan, tentunya harus sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan dalam merekrut para pelamar. Permasalahan yang sering terjadi hingga saat ini yakni masih banyak pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan akibat terkendala faktor-faktor seperti tingkat pendidikan serta daerah tersebar yang belum tersedia lapangan pekerjaan, masing-masing pencari kerja yang melamar ke berbagai perusahaan tertentu tak luput memiliki kualifikasi berdasarkan tingkat pendidikan yang bervariasi yang dimiliki oleh pencari kerja di Kota Palembang.

Kartu pencari kerja atau AK1 adalah kartu identifikasi bahwa Pemilik kartu belum bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Kartu tersebut dapat digunakan sebagai syarat melamar pekerjaan di kantor

Pemerintah maupun swasta. Kegunaan dari kartu AK1 ini selain sebagai kartu identitas pencari kerja yang dapat memudahkan pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan juga digunakan sebagai data ukuran statistik pencari kerja di Kota Palembang. Kegunaan kartu pencari kerja ini sangat penting yaitu sebagai landasan bagi Pemerintah untuk mengetahui jumlah pencari kerja di Kota Palembang sehingga dengan adanya data ini Pemerintah dapat mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil untuk menekan angka pengangguran dan memperluas lapangan pekerjaan. Dikantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, pelayanan kartu pencari kerja sudah bisa dilakukan secara online tanpa harus datang langsung ke kantor, namun ada hal hal yang perlu ditingkatkan agar pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal. Kurangnya informasi yang diberikan kepada masyarakat menjadi salah satu penyebab kurangnya minat masyarakat untuk membuat kartu pencari kerja ini, sehingga dalam penerapannya perlu koordinasi dengan pihak terkait agar program kartu tanda pencari kerja ini dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan yaitu sebagai tanda bahwa seseorang tersebut belum memiliki atau sedang mencari pekerjaan sekaligus menjadi sebagai data statistik pencari kerja.

Pelayanan kartu tanda pencari kerja di Kota Palembang sudah dapat dilakukan secara online, namun yang menjadi permasalahan yaitu kurangnya pengetahuan dan minat masyarakat untuk membuat kartu pencari kerja ini masih kurang. Selain itu partisipasi perusahaan untuk mendukung program ini sangat perlu ditingkatkan karena masih banyak perusahaan yang tidak

menjadikan kartu pencari kerja sebagai syarat memperoleh pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang (Studi Kasus Pasal 38)”**

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Implementasi

Implementasi secara sederhana dapat diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sebagaimana yang ada di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi berarti penerapan. Browne dan Wildaysky mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan: adapun Schubert mengemukakan bahwa “Implementasi adalah sistem rekayasa.”

Menurut Budi Winarno (2014:147) implementasi dipandang secara luas memiliki makna pelaksanaan Undang-Undang dimana berbagai aktor organisasi, prosedur, dan teknik bekerjasama untuk menjalankan kebijakan atau program-program.

Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu keputusan. Pada hakikatnya, implementasi juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program diterapkan. Dalam tataran praktis, implementasi merupakan proses penerapan keputusan dasar. Proses tersebut terdiri dari beberapa tahapan yaitu sebagai berikut.

1. Tahapan pengesahan peraturan perundangan.
2. Pelaksanaan keputusan oleh instansi pelaksana.
3. Kesiadaan kelompok sasaran untuk menjalankan keputusan.

4. Dampak nyata keputusan baik yang dikehendaki maupun tidak.
5. Dampak keputusan sebagaimana yang diharapkan instansi pelaksana.
6. Upaya perbaikan atas kebijakan atau peraturan perundangan.

Sedangkan proses persiapan implementasi setidaknya menyangkut beberapa hal penting yakni sebagai berikut.

1. Penyiapan sumber daya, unit dan metode.
2. Penerjemahan kebijakan menjadi rencana dan arahan yang dapat diterima dan dijalankan.
3. Penyediaan layanan, pemberdayaan dan hal lain secara rutin.

Van Meter dan Van Horn dalam Ekasari (2014) mengemukakan implementasi sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Menurut Purwanto dalam Syahida (2014:13), beberapa faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu proses implementasi, yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kebijakan itu sendiri.
2. Kecukupan input kebijaksanaan (terutama anggaran).
3. Ketepatan instrument yang dipakai untuk mencapai tujuan kebijakan (pelayanan, subsidi, hibah, dan lainnya)
4. Kapasitas implementor (struktur organisasi, dukungan SDM, koordinasi, pengawasan, dan sebagainya).
5. Karakteristik dan dukungan kelompok sasaran (apakah kelompok sasaran adalah individu

atau kelompok, laki-laki atau perempuan, terdidik atau tidak).

6. Kondisi lingkungan geografi, sosial, ekonomi, dan politik dimana implementasi tersebut dilakukan.

Berdasarkan para pendapat tersebut diatas, penulis menyimpulkan implementasi merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kebijakan dan keputusan peraturan perundang-undang atau program yang akan diterapkan oleh suatu organisasi dan institusi, maupun pemerintah khususnya yang berkaitan dengan negara dan menyertakan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. PENEMPATAN TENAGA KERJA

Berdasarkan Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan No. 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, penempatan kerja adalah proses penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Penempatan tenaga kerja yaitu sebagai berikut.

1. Pengertian Penempatan

Undang-undang ketenagakerjaan pasal 31 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Kemudian di Pasal 33 penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri, dan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Menurut Sulistiyani, dkk (2009) dalam Fathurrahman, (2013:15) “penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu

instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Berdasarkan pengertian ini, penempatan kerja meliputi penempatan pertama pasca seleksi maupun penempatan berikutnya setelah seorang aktif bekerja, yang dapat meliputi promosi, mutasi, dan demosi". Menurut Rivai & Sagal, (2009:198), penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu.

Menurut Dali, A. A (2018: 44) penempatan adalah pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan lingkup yang ditetapkan dan mampu mempertanggungjawabkan segala kemungkinan yang akan terjadi atas tugas, wewenang, pekerjaan, dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan, M. S. P (2016: 179) penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan.

Menurut Larasati, S (2018: 73) penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Dari pengertian para ahli yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian dari penempatan adalah pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi sesuai dengan lingkup, kemampuan, uraian, dan klasifikasi yang ditetapkan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Masalah ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Unsur penting dari ketenagakerjaan adalah tenaga kerja.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, yang disebut dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan termasuk bagian dari tenaga kerja adalah pekerja/buruh, yang menurut undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja (*man power*) terdiri atas dua kelompok yaitu angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Yang dimaksud dengan angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu negara tertentu. Untuk menentukan angkatan kerja diperlukan dua informasi sebagai berikut.

1. Jumlah penduduk yang berusia lebih dari 15 tahun dan belum ingin bekerja (contoh adalah pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela).
2. Jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang masuk pasar kerja (yang sudah ingin bekerja). Jumlah penduduk dalam golongan (2) dinamakan angkatan kerja dan penduduk golongan (1) dinamakan bukan angkatan kerja.

Jumlah angkatan kerja yang bekerja merupakan gambaran kondisi dari lapangan kerja yang tersedia. Semakin bertambah besar lapangan kerja yang tersedia maka akan menyebabkan semakin meningkatnya total produksi di suatu negara, dimana salah satu indikator untuk melihat perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK). Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (*labor force participation rate*) adalah menggambarkan jumlah angkatan kerja dalam suatu kelompok umur sebagai persentase penduduk dalam kelompok umur tersebut, yaitu membandingkan jumlah angkatan kerja dengan jumlah tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (2005:16) angkatan kerja dibedakan dalam tiga golongan seperti berikut.

1. Penganggur (*open unemployment*), yaitu orang yang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan.
2. Setengah pengangguran (*underemployed*), yaitu mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja dan pendapatan.
3. Bekerja penuh, yaitu keadaan dimana permintaan tenaga kerja sama dengan penawaran tenaga kerja.

Tenaga Kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah sebagai berikut.

1. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun Borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis

yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

2. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Steven Dukeshire dan Jennifer Thurlow (dalam Sugiyono, 2019:2) menyatakan bahwa penelitian merupakan cara yang sistematis untuk mengumpulkan data dan mempersentasikan hasilnya. Selanjutnya Creswell (dalam Sugiyono, 2019:2) menyatakan metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.

Dalam hal ini penulis mengemukakan bahwa, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu : cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2).

Metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan tentang hasil

dari Implementasi Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang adalah Penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan gambaran tentang suatu fenomena atau keadaan yang terjadi. Jenis penelitian kualitatif diambil karena lebih efektif terhadap pemberian gambaran maupun keadaan objek berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif objek dapat diteliti serta digambarkan dengan lebih detail dan jelas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka penulis dapat menganalisa bahwa Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang berupa observasi dan wawancara dengan informan sehingga didapati jawaban dan kejelasan sebagai berikut.

A. Implementasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:96) berpandangan bahwa implementasi adalah krusial bagi administrasi publik dan kebijakan publik yang merupakan tahap kebijakan antara pembentukan program dan konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi.

Berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut.

1. Komunikasi

Hasil penelitian yang penulis dapatkan sebagai data dan sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Komunikasi terbagi menjadi 3 (tiga) sub indikator yaitu transmisi, kejelasan, dan konsistensi

a. Transmisi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa transmisi yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam mentransmisi judul Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dengan melalui verbal (langsung) dan non verbal (tidak langsung).

Dapat disimpulkan bahwa transmisi yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah cukup baik dengan cara memanfaatkan perkembangan teknologi untuk penyaluran komunikasi yang efektif dan dapat di akses selama 24 jam oleh penerima informasi dan untuk komunikasi secara langsung sudah dijalankan melalui sosialisasi ke Sekolah atau Perguruan Tinggi untuk menginformasikan pelayan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

b. Kejelasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa yang dilakukan oleh pihak Disnaker dalam menjelaskan mengimplementasikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah jelas di

lampirkan dengan bukti kejelasan informasi tersebut.

Dapat dikatakan bahwa kejelasan yang ada di Dinas Tenaga Kerja sudah cukup kejelasannya karena komunikasi dilampirkan bersama bukti yang sesuai dengan prosedur yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

c. Konsistensi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa yang dilakukan oleh pihak disnaker dalam Konsistensi judul Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, menerima dari awal terbitnya peraturan hingga pelaksanaan pelayanan publik berbasis online..

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pihak Disnaker dalam Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Tentang Pelayanan Publik Ketenagakerjaan Berbasis Online di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang masih belum konsistensi dalam penyampaian komunikasi hal ini perlu di tingkatkan lagi dengan cara sosialisasi tidak hanya ke sekolah menengah atas saja tetapi untuk masyarakat luas khususnya untuk masyarakat yang ingin pencari kerja.

2. Sumber Daya

Menurut George C. Edward dalam Subarsono 2011, sumber penting yang mendukung implementasi kebijakan meliputi staf yang memadai sesuai dengan bidang keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, dan fasilitas yang dapat

menunjang pelaksanaan pelayanan publik. Sumber Daya dalam hal ini dibagi menjadi 3 sub indikator yaitu sumber daya manusia, informasi, wewenang dan fasilitas.

a. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa sumber daya sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Kepala Dinas kepada semua pegawai sudah baik, dapat dilihat dari pelaksanaan yang sudah berjalan dan sesuai pada isi dan tujuan yang dimaksud. Adapun dampak baik yang didapatkan dilihat dari proses penyelesaian pada masyarakat lebih cepat terselesaikan dan berjalan sesuai isi dan tujuan peraturan tersebut. Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah cukup baik diantaranya sudah sesuai dengan penempatan bidang pelayanannya, dan latar belakang pendidikannya.

Dalam sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah cukup kompeten sesuai dengan keahliannya dan sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang sesuai pada bidangnya dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Kemudian dampak baik yang dihasilkan oleh kualitas cara kerja pegawai yang sesuai pada bidangnya, yakni proses penyelesaiannya dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

b. Informasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa yang dilakukan oleh pihak disnaker dalam penyampaian informasi sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas

Tenaga Kerja Kota Palembang terlaksana dengan baik, informasi yang disampaikan yakni melalui media sosial intagram dan website resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Kemudian untuk informasi yang diberikan mudah dimengerti oleh masyarakat namun untuk informasi yang diberikan melalui online yaitu sosial media Instagram dirasa belum cukup baik diterima masyarakat, terbukti dengan adanya dari beberapa keluhan dari masyarakat yang tidak ditanggapi cepat oleh pegawai disnaker kota Palembang.

Dalam hal ini tentunya pegawai Disnaker dalam memberikan pelayanan mengenai informasi harus lebih ditingkatkan lagi, karena penerima informasi ini bukan hanya di kalangan anak muda, tetapi juga di kalangan orang dewasa dan juga ada di kalangan orang yang sudah lanjut usia dan sasaran *target group* nya terimplmentasikan dengan baik

c. Wewenang

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa wewenang oleh pihak disnaker berjalan sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Sebaran wewenang yang diberikan oleh Kepala Dinas dijalankan dengan baik sesuai dan posisi dan jabatannya masing masing.

Sumber daya merupakan wewenang implementasi yang efektif membutuhkan alokasi yang memadai dari sumber daya baik dalam hal dana, personel, atau infrastruktur yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan yang sukses.

d. Fasilitas

Berdasarkan hasil observasi langsung dan penelitian bahwa fasilitas fisik yang ada di Dinas Tenaga Kerja Palembang dapat dikatakan masih kurang baik, dilihat dari fasilitas internet yang disediakan cukup terbatas hal ini harus diperhatikan lebih baik lagi oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sebagai menunjang akses kegiatan pelayanan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang berjalan dengan baik.

3. Disposisi

Menurut George C. Edward dalam Subarsono 2011, Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga akan menjadi efektif. Disposisi terbagi menjadi 2 (dua) sub indikator yaitu pengangkatan birokrasi dan insentif.

a. Pengangkatan birokrasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, bahwa pengangkatan birokrasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang dalam pelayanan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

Berdasarkan pemilihan personel yang di disposisikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja sudah sesuai dengan prosedurnya sesuai posisi dibidangnya masing-masing melalui aplikasi. Penerapan teknologi informasi yang canggih dapat meningkatkan efesiensi dan trasnsprasi dalam penyelenggaraan

pelayanan publik serta pengelolaan data dan informasi pemerintah.

b. Insentif

Berdasarkan hasil penelitian diatas, bahwa sikap implementor dalam pengambil insentif sudah sesuai dengan kebijakan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang .

Kecenderungan perilaku atau karakteristik dari pelaksanaan kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan yang sesuai dengan tujuan atau sasaran. Karakter penting harus dimiliki oleh pelaksanaan kebijakannya misalnya kejujuran dan komitmen yang tinggi. Penulis dapat melihat dari hasil wawancara bahwa adanya apresiasi yang diberikan oleh Kepala Dinas kepada Pegawai yang berprestasi dan menjalankan tugas nya dengan baik

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan informan mengenai sikap yang dimiliki oleh implementor sudah baik. Sikap dari pelaksanaan kebijakan akan sangat berpengaruh dalam implementasi kebijakan. Apabila implementor memiliki sikap yang baik maka dia akan dapat menjalankan kebijakan yang baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuatan kebijakan.

4. Struktur Birokrasi

Indikator Struktur Birokrasi ini bertujuan untuk mengetahui struktur birokrasi yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang kepada masyarakat mengenai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Ada 2

(dua) sub indikator dalam struktur birokrasi yaitu *Standar Operational Procedure (SOP)* dan Fragmentasi.

a. *Standar Operational Procedure (SOP)*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa prosedur yang dilakukan dalam mengenai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah sesuai dengan prosedur dan berjalan dengan baik.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan prosedur yang telah diatur dan ditetapkan oleh masing-masing bidangnya, karna jika tidak memberikan pelayanan sesuai dengan prosedurnya maka kebijakan pelayanan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

b. Fragmentasi

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa dalam melakukan fragmentasi sesuai dengan Implementasi dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang .Palembang sudah baik dan implementor mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikan oleh masyarakat.

Implementor sudah seharusnya mempunyai rasa tanggung jawab dan harus terintegrasi ke dalam satu unit untuk melakukan koordinasi atau kolaborasi kepada bidang lainnya agar kualitas pelayanan baik dan tidak terhambat. Dalam hal ini sikap yang dimiliki oleh pegawai Dinas Tenaga

Kerja sudah cukup baik namun untuk koordinasi dan kolaborasi lebih di perhatikan dan ditingkatkan kembali.

B. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Ada 5 komponen dalam penempatan tenaga kerja yaitu sebagai berikut.

1. Pencari Kerja mendaftarkan diri

Berdasarkan isi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Pencari Kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri harus mendaftar di Dinas Kabupaten/Kota atau di kecamatan sesuai domisili untuk mendapatkan kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I).

Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil wawancara dan data masih banyak yang belum terdata di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang karena kurangnya pengetahuan dan kegunaan Kartu AK/I bagi para pencari kerja dan perusahaan juga tidak mengharuskan para pencari kerja atau pekerja memiliki Kartu AK/I.

2. Pendaftaran kartu tanda Bukti Pencari Kerja AK/I

Berdasarkan isi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja untuk mendapatkan kartu tanda bukti Pencari Kerja AK/I, Pencari Kerja mengajukan secara manual atau melalui online system dengan melampirkan.

- a. *copy* KTP yang masih berlaku;
- b. pas foto terbaru berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
- c. *copy* Ijazah pendidikan terakhir;

d. *copy* sertifikat Kompetensi Kerja bagi yang memiliki, dan/atau

e. *copy* surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Dari hasil penelitian, pencari kerja saat ini diarahkan untuk mendaftar melalui online system agar lebih menghemat waktu dan biaya, namun juga masih ada beberapa yang datang langsung untuk pendaftaran secara manual ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, hal ini kurangnya pengetahuan para pencari kerja akan berubahnya prosedur pendaftaran AK I dan didapatkan kendala untuk pendaftaran melalui online, hal ini harus di eveluasi kembali oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang agar pendaftaran AK I dapat lebih efektif dan efesien bagi para Pencari Kerja

3. Pelayanan kepada Pencari Kerja

Berdasarkan isi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Pelayanan kepada Pencari Kerja dilakukan oleh fungsional Pengantar Kerja atau Petugas Antarkerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang sudah dijalankan dengan baik.

Petugas melayani dan mengarahkan pencari kerja sesuai pelayanan yang mereka butuhkan, Adapun pelayanan sudah sesuai dengan alur prosedur yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang.

4. Pengisian data Pencari Kerja Oleh Pengantar Kerja

Berdasarkan isi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Pengantar Kerja atau Petugas Antarkerja harus melakukan pengisian data Pencari Kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui

bakat, minat, dan kemampuan Pencari Kerja.

Pengisian data Pencari Kerja (AK/ II) dilakukan oleh petugas melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuan Pencari Kerja dijalankan sesuai dengan petugas di bidang penempatan tenaga kerja untuk pengisian formulir data Pencari Kerja (AK/II).

Pengantar kerja yang bertindak sebagai perantara antara pencari kerja dan perusahaan yang mencari karyawan. Ketika pencari kerja mengajukan lamaran melalui pengantar kerja, pengantar kerja meminta mengisi formulir atau memberikan informasi tertentu yang akan digunakan untuk membantu proses seleksi. Dapat diketahui untuk Pengisian data Pencari Kerja sudah dijalankan oleh petugas namun sayangnya masih sedikit para pencari kerja yang datang dan mengisi data Pencari Kerja tersebut.

5. Standar kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) dan kartu tanda Pencari Kerja (AK/II)

Berdasarkan isi dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja tercantum dalam isi peraturan tersebut. Dalam hal ini juga petugas sudah menjalankan standar pembuatan kartu tanda Pencari Kerja sesuai dengan prosedurnya masing-masing.

Standar kartu tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja (AK/I) dan Kartu tanda Pencari Kerja (AK/II) berdasarkan persyaratan berkas dan formulir pengisian wawancara yang dilakukan oleh Petugas kepada Pencari Kerja.

Kartu tanda bukti Pencari Kerja (AK/I) berlaku selama 2 (dua) tahun. Dalam hal ini belum mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang setiap 6 (enam) bulan sekali terhitung sejak tanggal pendaftaran. Dalam hal telah mendapatkan pekerjaan, Pencari Kerja harus melapor kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang paling lambat 1 (satu) minggu terhitung sejak tanggal penempatan dan laporan bisa dilakukan secara manual atau melalui online system.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja studi kasus pasal 38 yaitu sebagai berikut .

1. Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga, telah dilaksanakan dengan baik. Namun masih ada kekurangan untuk komunikasi dan sumberdaya. Komunikasi yang disalurkan baik tapi tidak konsisten untuk komunikasinya, disamping itu untuk sumberdaya dirasa harus diperhatikan dan perlu ditingkatkan Kembali
2. Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dalam proses Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga dengan beberapa kesimpulan yaitu

masih kurangnya pengetahuan pencari kerja maupun perusahaan dari kegunaan Kartu AK/I dan Kartu AK/II dapat dikatakan untuk data Pencari Kerja maupun perusahaan keseluruhan masih belum optimal. Adapun pengetahuan pendaftaran Kartu AK/I yang dilakukan secara online masih sangat rendah ah sehingga Kartu tanda pencari kerja belum dapat digunakan untuk mengukur sepenuhnya tingkat pengangguran di Kota Palembang.

B. Saran

Dari simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Dengan program yang telah ada diharapkan kedepannya lebih di tingkatkan lagi untuk penyampaian komunikasi dan jaringan internet yang memadai untuk menunjang kegiatan di Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang

Dengan kegiatan sosialisasi di harapkan dapat meningkatkan pengetahuan Para Pencari kerja akan kegunaan Kartu AK/I dan Kartu AK.II. Pihak Dinas Tenaga Kerja perlu meningkatkan kegiatan sosialisasi ini tidak hanya di Sekolah Menengah Atas atau Perguruan Tinggi saja, sosialisasi bisa dilakukan secara online dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Awaliyah, Siti. 2019 “Efektivitas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Kota Malang” Vol. 7 No.2 : Jurnal Ius Kajian Hukum dan Keadilan.

Batjo, Nurdin. Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Aksara Timur. 5-10, 40.

Harahap, Ariffudin Muda. 2020 “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi. 49-53.

Mahin, Mikael. 2020 “Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Pencari Kerja” Vol. 18 No.2 : Jurnal Universitas Kapuas Sintang.

Mokodompit, Muliadi. 2023. *Implementasi Kebijakan Pendidikan Karakter*, Malang : PT. Literasi Nusantara Abadi Group. 102-105.

Mulyadi, Deddy, 2015, *Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta. 34-36.

Mustanir, Ahmad. 2022. *Pelayanan Publik*, Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media. 11-18

Napitupulu, Darmawan. dkk, 2020, *E-Government : Implementasi, Strategi, Dan Inovasi*, Medan : Yayasan Kita Menulis. 32-35

Nasishin, Fikri Zaiun. dkk. 2021 “Analisis Kompetensi dan Penempatan Kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja” Vol. 2 No.1 : Jurnal Ekonomi Syariah

Pramono, Joko. 2020. *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Surakarta : UNISRI Press. 1-11.

- Pudyastuti, Herdwining. 2017. "Efektivitas Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bantul" Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta. 25-30.
- Setyosari, Punaji. 2016. Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan, Jakarta: Pernadamedia. 162-164.
- Subarsono, 2011. Analisis Kebijakan Publik (Konsep Teori dan Aplikasi) Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 205-208.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 35-40.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta. 21-23.
- Supardi, dkk. 2022. *Buku Pedoman Penyusunan Skripsi*, Palembang : STIA Satya Negara.
- Rahayu, Dwi. 2020. Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya. Scopindo Media Pustaka. 88-91.
- Rinah, Sri Ambar. 2019 "Pelayanan Permasalahan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Bintan" Vol. No.1 : Jurnal STISIPOL Raja Haji
- Tachjan. (2006). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI. 17-19.
- Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Walikota Palembang Nomor 61 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang
- Sumber Internet :**
<https://carapedia.com/pengertian-definisi-publik-info2104.html>, di akses pada tanggal 16 Februari 2023
<https://dailysocial.id/post/implementasi> , di akses pada tanggal 16 Februari 2023
<http://repository.untag-sby.ac.id/1569/2/Bab%20II.pdf>, di akses pada tanggal 15 Februari 2023
<https://disnaker.palembang.go.id/Layanan/Detail/5> di akses 03 juli 2023
- Dokumen-dokumen :**
 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39