

**PERAN PEMERINTAH KOTA JAMBI DALAM MELINDUNGI TENAGA KERJA  
INDONESIA (STUDI PERATURAN DAERAH KOTA JAMBI NOMOR 4 TAHUN  
2016 TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA KOTA JAMBI)**

*Skripsi*

**Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Dalam Ilmu Pemerintahan  
Pada Fakultas Syariah**



Oleh:

**DANI NURMAYANI  
SIP. 151948**

DOSEN PEMBIMBING:

- 1. Drs. M. Hasbi Ash-Shiddiqi, M. Ag**
- 2. Juharmen, S. HI., M. SI**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN  
JAMBI  
2019**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Dani Nurmayani  
NIM : SIP. 151948  
Jurusan/Konsentrasi : Ilmu Pemerintahan/Manajemen Pembangunan Daerah  
Fakultas : Syariah  
Alamat : Mendalo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa sekripsi yang berjudul **Peran Pemerintah Kota Jambi Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Penerapan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)** adalah hasil karya pribadi saya tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap untuk mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku dan ketentuan di UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi, termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Jambi, 2019  
Penulis,



Dani Nurmayani

SIP. 151948

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

**Pembimbing I : Drs. M. Hasbi Ash-Shiddiqi, M. Ag**

**Pembimbing II : Juharmen, S. HI., M. SI**

**Alamat** : Fakultas Syariah UIN STS Jambi  
Jl.Jambi-MA. Bulian KM.16 SIMP. Sungai Duren.  
Jaluko Kab. Muaro Jambi (31346) Telp. (0741) (582021)

Jambi,

2019

Kepada Yth.  
Bapak Dekan Fakultas Syariah  
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
Di-  
JAMBI

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka skripsi Dani Nurmayani yang berjudul **"Peran Pemerintah Kota Jambi Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia ( Studi Penerapan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi"** telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa dan Bangsa.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

**Drs. M. Hasbi Ash-Shiddiqi, M. Ag**  
**NIP. 196406081992031002**

Pembimbing II

**Juharmen, S. HI., M. SI**  
**NIP. 198501042015031003**



**PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR**

Nomor: B3849/D.II/PP.009/10/2019

Skrripsi Tugas Akhir dengan judul : "Peran Pemerintah Kota Jambi Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia ( Studi Penerapan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)"

Ditulis dan dipersiapkan dan disusun oleh  
 Nama : Dani Nurmayani  
 NIM : SIP151948  
 Telah dimunaqasyahkan pada : 28 Oktober 2019  
 Nilai Munaqasyah : 77,78 (B+)  
 Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

**TIM MUNAQASAH :**

Ketua Sidang

Ayub Mursalin, Ph.D  
 NIP: 19760607 200312 1 005

Penguji II

Dr. Maryani, S.Ag., M.HI  
 NIP: 19760907 200501 2 004

Penguji I

Drs. Ibnu Kasir, M.HI  
 NIP: 19561231 199102 1 001

Pembimbing II

Juharmen, S.HI., M.SI  
 NIP: 19850104 201503 1 003

Pembimbing I

Drs. H. Hasbi Ash-Shiddiqi, MA  
 NIP: 19640608 199203 1 004

Sekretaris Sidang

Zarkani, S.Ag  
 NIP: 19760326 200212 1 001

Jambi, November 2019  
 Fakultas Syariah

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
 DEKAN

Dr. A. A. Mitani, M.Ag  
 NIP: 19731125 199603 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi  
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

## MOTTO

وَمَا كُنَّا بِمُرْسِلِيْنَ عَلَيْهِمْ مِنْ نَجْمٍ كَمَا يُتَوَكَّلُونَ

وَمَا كُنَّا بِمُرْسِلِيْنَ عَلَيْهِمْ مِنْ نَجْمٍ كَمَا يُتَوَكَّلُونَ

Artinya: Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah. (QS. Al-Anbiyaa': 73) <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Al-Anbiyaa' (21): 73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## ABSTRAK

Nama Dani Nurmayani, NIM: SIP. 151948. Skripsi ini berjudul peran pemerintah Kota Jambi dalam melindungi tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi). Sebagai tujuan antaranya untuk mengetahui kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi. Skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif normatif empiris dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat dua kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Penyusunan dan Pelaksanaan Program, dan Penempatan Tenaga Kerja; (2) Terdapat dua faktor penghambat dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Kemampuan SDM yang Terbatas, dan Minimnya Keterlibatan Masyarakat, (3) Terdapat dua faktor pendukung dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya Melibatkan Masyarakat, dan Memberikan Informasi Kepada Masyarakat.

**Kata kunci:** penghambat dan pendukung, Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah....

Kupanjatkan rasa syukurku kehadiran-MU ya Allah  
Berkat ridho-MU aku telah berhasil menyelesaikan skripsi ini

Kupersembahkan semua ini sebagai tanda cinta  
Dan baktiku atas segala curahan kasih sayang  
Serta doa yang kuterima dari ibunda (Ngatmi) dan ayahanda (Gito Sudarno)  
Serta adikku (Gustiar Ramadan)

Terima kasih....

Ya Allah.....

Diriku berserah semua atas kehendak-MU  
Diriku ingin berguna dalam hidup  
Semoga hidayah dan rahmat-MU selalu menyertaiku  
Aku berharap masa depanku akan lebih baik  
Dengan membaca bismillahirrohmaanirrohim  
Aku akan meneruskan langkahku menuju masa depan yang lebih cerah  
Amin.....

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah rabbil alamin*, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat, hidayahnya, yang mana dalam penyelesaian skripsi ini penulis selalu diberikan kesehatan dan kekuatan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kemudian shalawat dan salam semoga tetap telimpah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kejalan yang benar dan dapat dirasakan manifestasinya dalam wujud Imam, Islam dan amal nyata yang *shalih likulli zaman wa makan*. Skripsi ini diberi judul **“Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)”** merupakan suatu kajian terhadap Komunikasi Kepemimpinan yang diperuntukkan untuk komunikasi kepemimpinan terhadap sebagai abdi masyarakat. Dan inilah yang diketengahkan dalam skripsi ini. Berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh dosen pembimbing, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, hal yang pantas penulis ucapkan adalah kata terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini, terutama sekali kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Suaidi, MA., Ph. D selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Pendidikan, Bapak Dr. H. Hidayat, M. Pd selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

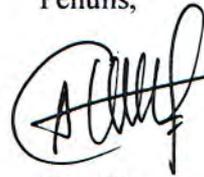
1. Dr. Hj. Fadillah, M. Pd, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Bapak Dr. A. A. Miftah, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
3. Bapak H. Hermanto Harun, M. HI., Ph. D, selaku Wakil Dekan I, Bidang Akademik, Ibu Dr. Rahmi Hidayati, S. Ag., M. HI, selaku Wakil Dekan II, Bidang Adminitrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dr. Yuliatin, S. Ag., M. HI, selaku Wakil Dekan III, Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
4. Ibu Mustiah RH, S. Ag., M. Sy selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan di Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
5. Ibu Tri Endah Karya Lestiyani, S. IP., M. IP selaku Sekretaris jurusan Ilmu Pemerintahan di Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
6. Bapak Drs. M. Hasbi Ash-Shiddiqi, M. Ag selaku Pembimbing I dan Bapak Juharmen, S. HI., M. SI selaku Pembimbing II Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah UIN STS Jambi yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu karyawan/karyawati di lingkungan Fakultas Syariah UIN STS Jambi.
9. Sahabat-sahabatku jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2015.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Di samping itu, disadari juga bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan skripsi ini. Kepada Allah SWT kita mohon ampunan-Nya, dan kepada manusia kita memohon kemaafannya. Semoga amal kebajikan kita dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi,

2019

Penulis,



Dani Nurmayani  
SIP. 151948

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                         | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>                     | <b>ii</b>   |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>                 | <b>iii</b>  |
| <b>PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....</b>               | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>                                 | <b>v</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                               | <b>vi</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN.....</b>                            | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                         | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                             | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>                      | <b>xiii</b> |
| <br>   |             |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN</b>                      |             |
| A. Latar Belakang Masalah.....                     | 1           |
| B. Rumusan Masalah .....                           | 4           |
| C. Batasan Masalah.....                            | 5           |
| D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian ..... | 5           |
| E. Kerangka Teori.....                             | 6           |
| F. Tinjauan Pustaka .....                          | 17          |
| <br>   |             |
| <b>BAB II     METODE PENELITIAN</b>                |             |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian .....               | 21          |
| B. Pendekatan Penelitian .....                     | 21          |
| C. Jenis dan Sumber Data .....                     | <b>22</b>   |
| D. Unit Analisis.....                              | 23          |
| E. Instrumen Pengumpulan Data .....                | 24          |
| F. Teknik Analisis Data.....                       | 27          |
| G. Sistematika Penulisan.....                      | 30          |
| H. Jadwal Penelitian.....                          | 31          |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

### **BAB III GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi                  | 32 |
| B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.....       | 32 |
| C. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.....    | 34 |
| D. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jamb.....  | 35 |
| E. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jamb..... | 43 |

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Kinerja Pemerintah Dalam Mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi..... | 46 |
| B. Faktor Penghambat Dalam Terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi.....   | 55 |
| C. Faktor Pendukung Dalam Terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi.....    | 58 |

### **BAB V KESIMPULAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan .....  | 62 |
| B. Saran-Saran ..... | 63 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:  
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi  
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR SINGKATAN

|     |                               |
|-----|-------------------------------|
| SWT | : Subhanahu Wata'ala          |
| SAW | : Shallallahu Alaihi Wasallam |
| STS | : Sulthan Thaha Saifuddin     |
| SDM | : Sumber Daya Manusia         |
| SDA | : Sumber Daya Alam            |
| UIN | : Universitas Islam Negeri    |
| UU  | : Undang-Undang               |

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan di bidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat.<sup>1</sup> Secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup>

Masalah ketenagakerjaan di Kota Jambi sekarang ini sudah mencapai kondisi yang cukup memperhatikan yang ditandai dengan jumlah pengangguran dan setengah pengangguran yang besar, pendapatan yang relatif rendah dan kurang merata, sebaliknya pengangguran dan setengah pengangguran yang tinggi merupakan pemborosan sumber daya manusia dan potensi yang ada, menjadi beban keluarga dan masyarakat, sumber utama kemiskinan, dapat mendorong

<sup>1</sup> Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 12

<sup>2</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5

peningkatan keresahan sosial dan kriminal, dan dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang, pembangunan bangsa Indonesia kedepan.<sup>3</sup>

Berdasarkan data statistik provinsi Jambi bahwa Kota Jambi menempati tingkat pertama dalam pengangguran terbanyak di provinsi Jambi dengan jumlah 5.55% disusul Muaro Jambi berjumlah 5.39% pada tahun 2017.<sup>4</sup> Kota Jambi merupakan permasalahan yang saat ini sering kali terjadi. Permasalahan tersebut dimuali dari proses awal pemberangkatan sampai dengan proses kepulangan dari Negara tempat TKI bekerja. Permasalahan awal dalam keberangkatan adalah permasalahan terkait keabsahan calon TKI untuk berangkat menuju tempat bekerja, permasalahan tersebut terkadang diiringi dengan adanya penyalur jasa tenaga kerja (PJTKI) yang terkadang illegal.<sup>5</sup> Sebagaimana dapat dilihat dari hasil wawancara bersama bapak Zinuddin selaku staf pegawai administrasi di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, sebagai berikut:

Permasalahan yang terkadang hadir itu ada calon TKI dari provinsi Jambi yang menggunakan penyalur illegal, ini yang menjadi kendala kami di sini, sedangkan kalau ada masalah yang harus turuntangkalan pemerintah juga. Jadi kami harus benar-benar ekstra dalam memantau PJTKI khususnya provinsi Jambi untuk tetap mematuhi aturan yang berlaku.<sup>6</sup>

Permasalahan selanjutnya adalah dalam proses pemberangkatan para tenaga kerja Indonesia ketempat/ Negara tujuan kerjanya, permasalahan ini meliputi penempatan serta jaminan akan hak dan kewajiban para TKI.

<sup>3</sup> Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi, FIFL, Hanya Lima Perusahaan Penyalur TKI Resmi di Jambi, <https://jambi.tribun news.com/2018/03/06/hanya-lima-perusahaan-penyalar-tki-resmi-di-jambi>, diakses pada 25 Juni 2019

<sup>4</sup> Tingkat Pengangguran Terbuka ( TPT) menuru Kabupaten/Kota , 2007/ 2017 <https://jambi.bps.go.id/dynamictable/2019/01/16/793/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menuru-kabupaten-kota-2007-2017.html>

<sup>5</sup> Observasi, di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 15 April 2019

<sup>6</sup> Wawancara bersama Zinuddin selaku staf pegawai administrasi di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 22 Juli 2019

Permasalahan tersebut sering kali menjadi sorotan media pemberitaan baik media cetak, media massa, mengingat banyaknya TKI yang melakukan tindakan-tindakan diluar ketentuan sebagai tenaga kerja Indonesia, sehingga bila ada permasalahan melakukan pembelaan terhadap hak-haknya tetapi dianggap melanggar ketentuan yang berlaku.

Permasalahan terakhir yang juga sering kali menjadi sorotan adalah terkait proses pemulangan para TKI dari Negara tempat dia bekerja menuju kembali ke Negara Indonesia. Permasalahan yang sering kali terjadi saat kepulangan yaitu mengenai rumitnya proses yang harus di lalui. Permasalahan-permasalahan yang uraikan di atas merupakan sedikit dari sekian banyak permasalahan yang dihadapi oleh saudara-saudara kita yang bekerja di luar negeri sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI). Selain itu dalam minimnya perlindungan terhadap TKI, adapun dengan minimnya pelindungan tenaga kerja Indonesia ini maka pemerintah Kota Jambi mengeluarkan kebijakan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja.

Perlindungan hukum tersebut nantinya dapat digunakan untuk memberikan jaminan perlindungan bagi para TKI serta memberikan kepastian hukum pemerintah dalam mengambil tindakan untuk melindungi para TKI yang sedang mengalami permasalahan. Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi adalah salah satu bentuk pertanggung jawaban pemerintah Kota Jambi untuk melindungi tenaga kerja Kota Jambi. Adapun isi dari peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 T entang Perlindungan Tenaga Kerja yaitu penempatan tenaga kerja pasal 6 ayata 1 setiap

tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak.

Latar belakang terbentuknya peraturan daerah ini yaitu karena minimnya perlindungan terhadap TKI di Indonesia. Daerah sebagai gerbang awal dalam memberikan perlindungan hukum bagi TKI perlu kiranya memberikan perlindungan secara maksimal. Perlindungan tersebut dapat berupa tindakan untuk memperjelas proses perizinan PJTKI maupun perijinan TKI secara individu.<sup>7</sup>

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul: **“Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis jelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
2. Apa faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
3. Apa faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?

<sup>7</sup> Hidayat Andyanto dan Dian Novita, “Jendela Hukum”, *Jurnal Fakultas Hukum Unija*, Vol. I.No. 1, (April 2014), hlm.8

### C. Batasan Masalah

Untuk menghindari adanya perluasan masalah yang dibahas yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya maka penulis memberikan batasan masalah ini hanya membahas tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada tahun 2016-2018.

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Dengan adanya semua perumusan masalah di atas, diharapkan adanya suatu kejelasan yang dijadikan tujuan bagi penulis dalam skripsi ini. Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi.
- c. Untuk mengetahui faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai pelaksanaan kewenangan implementasi peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthaha Jambi



Jambi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam pemerintah Kota Jambi hal ini Penelitian ini sebagai studi awal yang dapat menjadikan suatu pengalaman dan wawasan bagi penulis sendiri terhadap implementasi peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi.
- b. Menjadi bahan bacaan yang menarik bagi siapapun yang akan membacanya.
- c. Sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Siafuddin Jambi.
- d. Penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan untuk Fakultas Syari'ah khususnya jurusan Ilmu Pemerintahan, dan dosen-dosen Fakultas Syari'ah lainnya.
- e. Sebagai sumber referensi dan saran pemikiran bagi kalangan akademisi dan praktisi masyarakat di dalam menunjang penelitian selanjutnya yang akan bermanfaat sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang lain

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Teori Kebijakan**

Kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah capaian dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivate atau

turunan dari kebijakan tersebut.<sup>8</sup> Kebijakan public dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas.<sup>9</sup>

Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.<sup>10</sup> Pengertian implementasi di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu tidak hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian didiamkan dan tidak dilaksanakan atau diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Dedy Mulyadi, *Studi Kebijakan Publik, dan Pelayanan Publik*, (Bandung: ALFABETA, 2018), hlm. 24

<sup>9</sup> Regina Veranty Damopolii, "Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Studi di Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota Kotamobagu)", Skripsi: jurusan ilmu pemerintahan FISIP UNSRAT Manado, 2011, hlm. 2

<sup>10</sup> Herman, "Kebijakan Pemerintah Kota Bitung Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara", Skripsi: Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat, 2011, hlm.. 3

<sup>11</sup> Imam Santosa, "Kebijakan Pemerintah Tentang Penyediaan Sarana Dan Prasarana Olahraga Publik di Kabupaten Kudus (Studi Evaluasi tentang Perencanaan, Ketersediaan,



Proses implementasi kebijakan publik baru dapat dimulai apabila tujuan-tujuan kebijakan publik telah ditetapkan, program-program telah dibuat, dan dana telah dialokasikan untuk pencapaian tujuan kebijakan tersebut.

## 2. Tenaga Kerja

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Muhammad Amhar memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.<sup>12</sup> Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Widodo Suryandono **juga** memberikan definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>13</sup>

Menurut Imam Santosa tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar

Pemanfaatan, dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Olahraga”, Skripsi: Universitas Islam Syarif Hidayatullah, 2018, hlm. 3

<sup>12</sup> Muhammad Amhar, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, (Jakarta: Grafa Persada, 2018), hlm. 62

<sup>13</sup> Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), hlm. 24



perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.<sup>14</sup>

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan batas usia minimal angkatan kerja yaitu 15 tahun.

### 3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Untuk menemukan angkatan kerja dan bukan angkatan kerja diperlukan informasi, yaitu:<sup>15</sup>

- a. Jumlah penduduk yang berusia diantara 15 tahun dan 64 tahun yang data disebut dengan penduduk usia kerja.
- b. Jumlah penduduk yang berusia 15-64 tahun yang tidak ingin bekerja (seperti mahasiswa, pelajar, ibu rumah tangga dan pengangguran sukarela), penduduk ini dinamai dengan penduduk bukan angkatan kerja. Dengan demikian angkatan kerja pada suatu periode dapat dihitung dengan mengurangi jumlah penduduk usia kerja dengan bukan angkatan kerja. Perbandingan diantara angkatan kerja dan penduduk usia kerja yang dinyatakan dalam persen disebut dengan tingkat partisipasi angkatan kerja. dan yang sedang mencari pekerjaan.

<sup>14</sup> Imam Santosa, "Kebijakan Pemerintah Tentang Penyediaan Sarana Dan Prasarana Olahraga Publik di Kabupaten Kudus (Studi Evaluasi tentang Perencanaan, Ketersediaan, Pemanfaatan, dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Olahraga)", Skripsi: Universitas Islam Syarif Hidayatullah, 2018, hlm. 3

<sup>15</sup> Latif Adam, "Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas", Jurnal Kependudukan Indonesia | Vol. 11 No. 2 Desember 2016, hlm. 6

### c. Bukan Angkatan Kerja

Terdapat beberapa versi yang menjelaskan terkait definisi penduduk bukan angkatan kerja diantaranya yaitu, menurut Latif Adam yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang kegiatannya tidak bekerja maupun tidak mencari pekerjaan atau penduduk usia kerja dengan kegiatan sekolah, mengurus rumahtangga dan lainnya. Sedangkan dalam versi lainnya mengatakan bahwa yang dimaksud dengan bukan angkatan kerja adalah tenaga kerja berusia 10 tahun keatas yang selama seminggu hanya berskeolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja, oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.<sup>16</sup>

Bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, sementara tidak bekerja atau mencari kerja. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu kelompok ini sering dinamakan *potential labor force*.

## 4. Permintaan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur

<sup>16</sup> Latif Adam, "Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas", hlm. 7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthar Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthar Jambi

dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Itu artinya tenaga kerja sebagai sebuah daftar berbagai alternatif kombinasi tenaga kerja dengan input lainnya yang tersedia yang berhubungan dengan tingkat gaji. Rizky Herian Zidan menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu.<sup>17</sup> Biasanya permintaan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi, antara lain naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan, tercermin melalui besarnya volume produksi dan harga barang-barang modal yaitu nilai mesin atau alat yang digunakan dalam proses produksi. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Konsumen membeli barang karena barang itu memberikan kepuasan (*utility*) kepada konsumen tersebut. Akan tetapi pengusaha mempekerjakan seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat.

Dengan kata lain, permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja yang seperti ini disebut *derived demand*. Dalam proses produksi, tenaga kerja memperoleh pendapatan sebagai balas jasa dari apa yang telah dilakukannya, yaitu berwujud upah, sehingga pengertian permintaan tenaga

<sup>17</sup> Rizky Herian Zidan, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", Jurnal Ekonomi & Bisnis, Hal 371 - 384 Volume 2, Nomor 1, Maret 2017, hlm. 5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthra Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthra Jambi

kerja dapat diartikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diminta oleh pengusaha pada berbagai tingkat upah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi daya serap tenaga kerja antara lain:

- a. Kemungkinan substitusi tenaga kerja dengan sektor produksi yang lain, misalnya modal
- b. Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- c. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi
- d. Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya

Pertama, semakin kecil kemungkinan mensubstitusikan modal terhadap tenaga kerja, semakin kecil elastisitas yang tergantung juga dari teknologi. Bila suatu jenis produksi menggunakan modal dan tenaga kerja dalam perbandingan tetap maka perubahan tingkat upah tidak mempengaruhi permintaan akan tenaga kerja paling sedikit dalam jangka pendek. Elastisitas akan semakin kecil bila keahlian atau keterampilan golongan tenaga kerja semakin tinggi dan semakin khusus.

Kedua, membebankan kenaikan tingkat upah kepada konsumen dengan menaikkan harga jual barang hasil produksi di pasar. Kenaikan harga jual ini menurunkan jumlah permintaan masyarakat akan hasil produksi yang selanjutnya akan menurunkan jumlah tenaga kerja. Semakin besar elastisitas permintaan terhadap barang hasil produksi maka semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

Ketiga, elastisitas permintaan akan tenaga kerja relatif tinggi bila proporsi biaya karyawan terhadap biaya produksi secara keseluruhan juga besar.

Keempat, elastisitas permintaan akan tenaga kerja tergantung dari elastisitas penyediaan bahan-bahan pelengkap dalam produksi seperti tenaga listrik, bahan mentah dan lain-lain. Mesin digerakkan oleh tenaga kerja dan sumber-sumber serta bahan-bahan dikelola oleh manusia. Semakin banyak kapasitas dan jumlah mesin yang dioperasikan, maka semakin banyak tenaga kerja yang diperlukan untuk itu. Semakin banyak faktor pelengkap seperti tenaga listrik atau bahan mentah yang perlu diolah, maka semakin banyak tenaga kerja yang dipergunakan untuk menanganinya. Jadi, semakin besar elastisitas penyediaan faktor pelengkap, maka akan semakin besar elastisitas permintaan akan tenaga kerja.

### 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau terserap oleh perusahaan atau instansi tertentu. Menurut Agustina Arinda faktor-faktor yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja adalah:<sup>18</sup>

#### a. Perubahan tingkat upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi tingkat upah naik maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

H) Naiknya tingkat upah akan menaikkan biaya produksi perusahaan selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak membeli sama sekali.

<sup>18</sup> Agustina Arinda, "Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh", jurnal Agrisepe Vol (16) No. 1 , 2015, hlm. 2

Akibatnya banyak hasil produksi yang tidak terjual dan terpaksa produsen mengurangi jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.

- 2) Apabila upah naik dengan asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah, maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja atau *substitution effect*.
- b. Perubahan permintaan hasil akhir produksi oleh konsumen

Apabila permintaan akan hasil produksi perusahaan meningkat, perusahaan cenderung untuk menambah kapasitas produksinya, untuk maksud tersebut perusahaan akan menambah penggunaan tenaga kerjanya.

3. Harga barang modal turun

Apabila harga barang modal turun maka biaya produksi turun dan tentunya mengakibatkan harga jual barang per unit ikut turun. Pada keadaan ini perusahaan akan cenderung meningkatkan produksinya karena permintaan hasil produksi bertambah besar, akibatnya permintaan tenaga kerja meningkat pula.

Tenaga Kerja merupakan yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja guna menghasilkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

barang dan atau jasa baik untuk memulih kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu Negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun-64 tahun. Menurut pengertian ini setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.<sup>19</sup> Pembagian tenaga kerja jika digambarkan dalam bentuk bagan akan tampak seperti berikut. Tenaga kerja berdasarkan keahliannya.

#### a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli / Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal.

#### b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut.

#### c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

<sup>19</sup> Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

## 6. Perlindungan Tenaga Kerja (PTK)

Dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintahan maupun keputusan paramenteri, selain sebagai fasilitas dalam perselisihan persengketaan TKI.<sup>20</sup> Menurut Subijanto perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :

### a. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

### b. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

### c. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>20</sup> Subijanto, *peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, hal 737



## F. Tinjauan Pustaka

Terdapat penelitian yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu;

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Fragaria Vesca Jananta, mahasiswi Universitas Jember Fakultas Hukum, ditulis pada tahun 2013, dengan judul “Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Berkaitan Dengan Bidang Kesejahteraan Masyarakat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004”,<sup>21</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kewenangan pemerintah daerah kabupaten dalam pembentukan peraturan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Hasil menunjukkan bahwa kewenangan pemerintah daerah kabupaten dalam membentuk peraturan daerah kabupaten meliputi kewenangan pemerintah daerah kabupaten dalam tahapan-pembentukan peraturan daerah kabupaten meliputi tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, penetapan, dan pengundangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mukhtarrija, mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Surakarta, ditulis pada tahun 2010, dengan judul “Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah”<sup>22</sup> Penelitian ini bertujuan secara

<sup>21</sup> Fragaria Vesca Jananta, Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Berkaitan Dengan Bidang Kesejahteraan Masyarakat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Skripsi: Universitas Jember Fakultas Hukum, 2013, hlm.

<sup>22</sup> Fajaruddin, “Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



analisis mengenai kewenangan pemerintah daerah dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan (2) kendala-kendala yang menghambat pelayanan bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa penelitian normatif dan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara langsung terhadap narasumber pada instansi tersebut Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Surakarta dalam melaksanakan kewenangan pelayanan bidang ketenagakerjaan telah memiliki Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 3 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Peraturan Wali Kota Surakarta Nomor 17 Tahun 2015 tentang Informasi Ketenagakerjaan sebagai pedoman teknis pelaksanaan pelayanan bidang ketenagakerjaan di Kota Surakarta. Langkah yang ditempuh dalam menjalankan Pelayanan bidang ketenagakerjaan oleh Pemerintah Kota Surakarta melalui perbaikan kualitas daya saing, kompetensi tenaga kerja dan perbaikan fasilitas balai latihan kerja

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Andi Alti, mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan, ditulis pada tahun 2017, dengan judul “Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004”.<sup>23</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kewenangan Pemerintah daerah Dalam Pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi Berdasarkan Undang-undang No.32 Tahun 2004”. (Dibimbing oleh

Pemerintah Daerah”, Skripsi: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Surakarta, 2010, hlm. 6

<sup>23</sup> Andi Alti, “Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bone Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004”, Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan, 20107, hlm. iv



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthar Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthar Jambi

Bapak Muh. Yunu wahid dan Bapak Naswar) Setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Good Governance (tata pemerintahan yang baik) telah lama menjadi mimpi banyak orang Indonesia. Kendati pemahaman mengenai good governance berbeda-beda, sebagian besar dari mereka membayangkan bahwa dengan good governance mereka akan dapat memiliki kualitas pemerintahan yang lebih baik. Banyak diantara mereka membayangkan bahwa dengan memiliki praktik governance yang lebih baik maka kualitas pelayanan publik menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga. Sehingga kewenangan Pemerintah Daerah dalam pelayanan bidang ketenaga kerjaan di Kota Jambi berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yaitu pelayanan berupa penyelenggaraan pelatihan, penempatan tenaga kerja, syarat-syarat kerja, norma kerja dan Pelayanan Kartu AK I. Namun kendala yang dihadapi Pemerintah Daerah Kota Jambi dalam pelayanan Ketenagakerjaan terbagi 2(dua) yaitu Kendala Internal, yaitu segala bentuk penghambat dan tidak tepat sasaran yang disebabkan oleh Pemda atau pusat. Kemudian Kendala External yaitu segala bentuk permasalahan yang disebabkan oleh faktor para pencari kerja maupun kondisi diluar Pemerintah Daerah.

Dari beberapa contoh hasil penelitian di atas, maka dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaannya. Persamaan skripsi ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah pada salah satu variabel yang digunakan dalam membahas pokok permasalahan, yaitu variabel implementasi peraturan daerah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthar Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthar Jambi

Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi dinas tenaga kerja kota jambi. Sedangkan, perbedaan antara skripsi ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah skripsi ini dilatarbelakangi adanya perlindungan yang didapatkan oleh TKI Indonesia belum sepenuhnya maksimal, sehingga perlu dikaji sejauh mana peran pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dio Provinsi Jambi.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
  2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB II

### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini tentang Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi). Kegiatan penelitian ini dimulai sejak disahkannya penelitian ini pada tanggal 13 Juli 2019 sampai 13 September 2019. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

1. Rendahnya pengawasan yang dilakukn pemerintah terhadap TKI untuk itu perlu dilakuan pengelitiaan mengenai Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)
2. Adanya kemudahan untuk mendapatkan data dan informasi dan berbagai keterangan yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.

#### B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti.<sup>24</sup> Sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 T ahun 2016 T entang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi). Menurut Sugiyono menyatakan bahwa

---

<sup>24</sup>Umar, *Metode Penelitian Untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 22.

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci”.<sup>25</sup>

Kualitatif adalah suatu rencana dan cara yang akan digunakan peneliti untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen)<sup>26</sup> dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Data Primer dalam penelitian ini diambil dari informasi dilapangan melalui observasi dan wawancara dilokasi penelitian, data primer yang dimaksud adalah wawancara bersama Kepala Dinas, Staf ahli, Humas dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi .

Data skunderd dalam penelitian ini adalah yang dapat memberikan dan melengkapi serta mendukung informasi terkait dengan obyek penelitian baik yang berbentuk buku, karya tulis, dan tulisan maupun artikel yang berhubungan dengan objek penelitian.

<sup>25</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 9.

<sup>26</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 9.

#### D. Unit Analisis

Unit analisis dalam penulisan skripsi perlu dicantumkan apabila penelitian tersebut adalah penelitian lapangan yang tidak memerlukan populasi dan sampel. Unit analisis dapat berupa organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta atau sekelompok orang.<sup>27</sup> Unit analisis juga menjelaskan kapan waktu (tahun berapa, atau bulan apa) penelitian dilakukan, jika judul penelitian tidak secara jelas menggambarkan mengenai batasan waktu tersebut. Dalam skripsi ini penulis menggunakan unit analisis dengan analisis judul: “Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi).” Penelitian ini, unit analisisnya adalah Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi). Penetapan unit analisis tersebut, karena penelitian yang dilakukan tidak menggunakan populasi dan sampel, namun hanya menggunakan dokumen-dokumen dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan informasi-informasi yang berasal dari karyawan atau pegawai di sana saja. Maka yang menjadi informannya adalah:

3. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi (satu orang)
4. Kelapa Staf Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas (satu orang)
5. Kasi Penegakan Hukum (satu orang)

<sup>27</sup>Sayuti Una (ed), *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Jambi: Fakultas Syari’ah IAIN STS Jambi, (2012), hlm. 62.



## E. Instrumen Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Dalam observasi ini, penulis terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, penulis memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan meminta pandangan mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi. Observasi yang dilakukan penulis dalam skripsi ini terhadap subyek menggunakan pedoman observasi yang disusun sebagai berikut:

1. Mencatat kesan umum subyek: penampilan, pakaian, tingkah laku, cara berfikir
2. Interaksi sosial dan tempat lingkungan
3. Ekspresi saat wawancara
4. Bahasa tubuh saat wawancara

### 2. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*) di mana pelaksanaannya lebih bebas bila

<sup>28</sup>Hartinis Yamin, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Komplek Kejaksaan Agung, Cipaayung, 2009), hlm. 79.

dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya telah disiapkan. Bedanya dengan semi terstruktur di sini adalah tidak memakai alternatif jawaban, namun pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya.<sup>29</sup> Langkah-langkah dalam wawancara menurut Lincoln dan Guba sebagaimana di kutip Sugiono terdiri dari 7 tahap, yaitu:

1. Menetapkan kepada siapa wawancara itu akan dilaksanakan.
2. Menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan.
3. Mengawali atau membuka alur wawancara.
4. Melangsungkan alur wawancara.
5. Mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya.
6. Menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan.
7. Mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah diperoleh.

Alat-alat yang digunakan penulis dalam wawancara adalah buku catatan, laptop, tape recorder dan camera karena penulis menggunakan wawancara catatan lapangan. Hal ini bermanfaat untuk mencatat dan mendokumentasikan semua percakapan dengan sumber data, di mana kesemuanya telah digunakan setelah mendapat izin dari sumber data. Karena wawancara yang digunakan adalah semi terstruktur. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode wawancara yang

<sup>29</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 233-234.

dilakukan kepada subyek dengan menggunakan dokumentasi catatan lapangan.

Adapun pedoman wawancara yang telah disusun sebagai berikut:

- b. Latar belakang, lingkungan dan aktivitas dalam Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi).
- c. Kegiatan dan aktivitas penerapan prinsip Pemerintahan yang baik yang bertempat di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi .
- d. Berlangsungnya kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi.
- e. faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
- f. Faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
- g. Kondisi sarana dan sumberdaya
- h. Hasil pencapaian dan harapan

### 3. Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi), dari arsip dan dokumen baik yang berada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi , yang ada hubungannya dengan penelitian

tersebut. Nasution menyatakan dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti.<sup>30</sup> Dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip dari lembaga yang di teliti.

Dokumentasi dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun di dalam skripsi ini penulis mengumpulkan data mengenai sejarah, visi-misi, profil, serta bukti-bukti Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi).

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Menurut Bogdan sebagaimana di kutip oleh Sugiyono analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain.<sup>31</sup> Sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Analisis data dilakukan dengan menguji kesesuaian anatara data yang satu dengan data yang lain. Fakta atau informasi tersebut kemudian di seleksi dan

<sup>30</sup>Nasution, *Metodologi Research Penelitian Ilmia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 143.

<sup>31</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 90.

dikembangkan menjadi pertanyaan-pertanyaan yang penuh makna. Analisis data merupakan langkah yang terpenting dalam suatu penelitian. Data yang telah diperoleh akan dianalisis pada tahap ini sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model Miles and Huberman. Menurut Miles and Huberman di dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa “aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenu, ”<sup>32</sup> Aktivitas analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan mengambil kesimpulan lalu diverifikasi.

### 1. Reduksi Data

Reduksi data, diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, menulis memo dan sebagainya dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Adapun data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui catatan lapangan dan wawancara, kemudian data tersebut dirangkum, dan diseleksi sehingga akan memberikan gambaran yang jelas kepada penulis.

### 2. Penyajian Data

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 95.

Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah data display atau menyajikan data. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif. Penyajiannya juga dapat berbentuk matrik, diagram, tabel dan bagan. Penyajian data juga dapat dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan antara kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman menyatakan “the most frequent from of display data for qualitative research data in the past has been narrative text, ”<sup>33</sup> Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah data teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan penulis untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa, grafik, matrik dan *network* (jejaring kerja).

Dalam penulisan kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, tetapi yang paling sering digunakan adalah teks yang bersifat naratif dan di dalam skripsi ini peneliti menggunakan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan data sesuai dengan sub bab-nya masing-masing. Data yang telah didapatkan dari hasil wawancara, dari sumber tulisan maupun dari sumber pustaka.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teks yang bersifat naratif.

### 3. Kesimpulan/Verifikasi

Langkah yang terakhir dilakukan dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti yang kuat yang

<sup>33</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 249.

mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.<sup>34</sup> Kesimpulan dalam penulisan kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya kurang jelas sehingga menjadi jelas setelah diteliti.

Dari ketiga metode analisis data di atas penulis menyimpulkan bahwa, ketiga metode ini yang meliputi reduksi data, penyajian data dan kesimpulan akan penulis lakukan setelah semua data telah diperoleh melalui wawancara catatan lapangan, dan juga memudahkan penulis di dalam mengetahui dan menarik kesimpulan terhadap Peran Pemerintah Kota Jambi dalam Melindungi Tenaga kerja Indonesia (Studi Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi)

### G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan pemahaman secara runtut, pembahasan dalam penulisan skripsi ini akan disistematisasi sebagai berikut:

Pembahasan diawali dengan BAB I, Pendahuluan. BAB ini pada hakikatnya menjadi pijakan bagi penulisan skripsi, baik mencakup background, pemikiran tentang tema yang dibahas. BAB I mencakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batsan Masalah, Tujuan Dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teori, Kerangka Pemikiran, Tinjauan Pustaka.

BAB II dipaparkan, Metode Penelitian yang mencakup Pendekatan Penelitian, Jenis Dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Unit Analsis dan Alat Analisis Data, Sistematika Penulisan dan Jadwal Penelitian.

<sup>34</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, hlm. 252.

BAB III dipaparkan tentang gambaran umum tempat penelitian. Sejarah Berdirinya, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan Sarana dan Prasarana

BAB IV merupakan inti dari penulisan skripsi yaitu pemaparan tentang pembahasan dan hasil penelitian.

BAB V merupakan akhir dari penulisan skripsi yaitu BAB V penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran, kata penutup serta dilengkapi dengan Daftar Pustaka, Lampiran dan Curriculum Vitae.

### H. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal kegiatan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada table:

Tabel 1:

Jadwal Penelitian Penulisan

| No  | Kegiatan              | Bulan dan Tahun |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
|-----|-----------------------|-----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|
|     |                       | Juli 2019       |   |   |   | Agustus 2019 |   |   |   | September 2019 |   |   |   | Oktober 2019 |   |   |   |
|     |                       | 1               | 2 | 3 | 4 | 1            | 2 | 3 | 4 | 1              | 2 | 3 | 4 |              |   |   |   |
| 1.  | Penyusunan skripsi    | √               | √ |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 2.  | Seminar skripsi       |                 | √ | √ |   |              |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 3.  | Perbaikan skripsi     |                 |   | √ | √ | √            |   |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 4.  | Pengesahan izin riset |                 |   |   | √ | √            | √ |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 5.  | Riset                 |                 |   |   |   | √            | √ |   |   |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 6.  | Pengumpulan data      |                 |   |   |   |              | √ |   | √ |                |   |   |   |              |   |   |   |
| 7.  | Analisis data         |                 |   |   |   |              |   |   | √ | √              | √ | √ | √ |              |   |   |   |
| 8.  | Penulisan skripsi     |                 |   |   |   |              |   |   |   |                | √ | √ | √ | √            |   |   |   |
| 9.  | Konsultasi pembimbing |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   | √            | √ |   |   |
| 10. | Ujian skripsi         |                 |   |   |   |              |   |   |   |                |   |   |   |              | √ | √ | √ |

### BAB III

## GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

### A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi merupakan penggabungan antara Dinas Koperasi, UMKM Kota Jambi dan Bidang Tenaga Kerja ( Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Jambi ) yang dibentuk pada tahun 2017 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Jambi Tahun 2016 Nomor 14).<sup>35</sup>

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi merupakan instansi pemerintah Kota Jambi yang melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang ketenagakerjaan, koperasi dan UKM serta tugas pembantuan. Tugas tersebut sudah diberikan kewenangan tersendiri dalam satu dinas instansi yang merupakan implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741).

### B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

#### Visi

Visi dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi jambi merupakan rumusan umum mengenai keadaan yang ingin dicapai selama kurun waktu dari

---

<sup>35</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

## tahun 2016-2021. **Terwujudnya Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Ketenagakerjaan Dan Ketransmigrasian Menuju Jambi Tuntas 2021**"<sup>36</sup>

Optimalisasi penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan, mengandung arti bahwa ketenagakerjaan merupakan sumber investasi ekonomi yang harus diwujudkan dalam usaha-usaha untuk memperluas kesempatan kerja, mendorong peningkatan produktivitas, daya saing dan kompetensi tenaga kerja serta dapat menciptakan iklim perlindungan kerja yang sehat dan aman. Tujuan dari visi ini adalah untuk menciptakan peluang kesempatan kerja seluas-luasnya bagi masyarakat provinsi jambi, melalui sinergi antara sektor dan

1. stakeholder terkait yang akan berimplikasi kepada terwujudnya kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kemiskinan.
2. Optimalisasi penyelenggaraan pelayanan ketransmigrasian, mengandung arti bahwa ketransmigrasian merupakan potensi yang besar untuk di optimalkan kembali untuk mendorong agar tidak terjadi ketimpangan pertumbuhan dan pembangunan antar desa dan kota, Tujuan dari visi ini adalah agar masyarakat transmigrasi dapat meningkatkan pengelolaan potensi dan sumber-sumber daya lokal yang ada dilokasi transmigrasi secara produktif untuk membuka aksesibilitas bagi pusat-pusat pertumbuhan desa dan wilayah serta membuka kesempatan masyarakat untuk ber-transmigrasi.

### **Misi**

Misi Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Provinsi jambi merupakan rumusan secara garis besar mengenai cara dan upaya -upaya yang akan

<sup>36</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

dilaksanakan oleh SKPD beserta perangkatnya untuk mewujudkan Visi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi provinsi jambi, yaitu :

1. **Misi 1** : Meningkatkan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja.
2. **Misi 2** : Mendorong peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
3. **Misi 3** : Mendorong peningkatan perlindungan dan jaminan sosial tenagakerja untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
4. **Misi 4** : Mendorong pengembangan kawasan transmigrasi

### **C. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi**

#### 1. Tugas Pokok<sup>37</sup>

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi dan Peraturan Walikota Jambi Nomor 48 Tahun 2016 tentang Fungsi Dinas, Sekretariat, Bidang Dan Rincian Tugas Sub Bagian, Seksi Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Jambi. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi mempunyai Tugas Pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang penempatan tenaga kerja, perkoperasian dan usaha mikro kecil.

#### 2. Fungsi Dinas

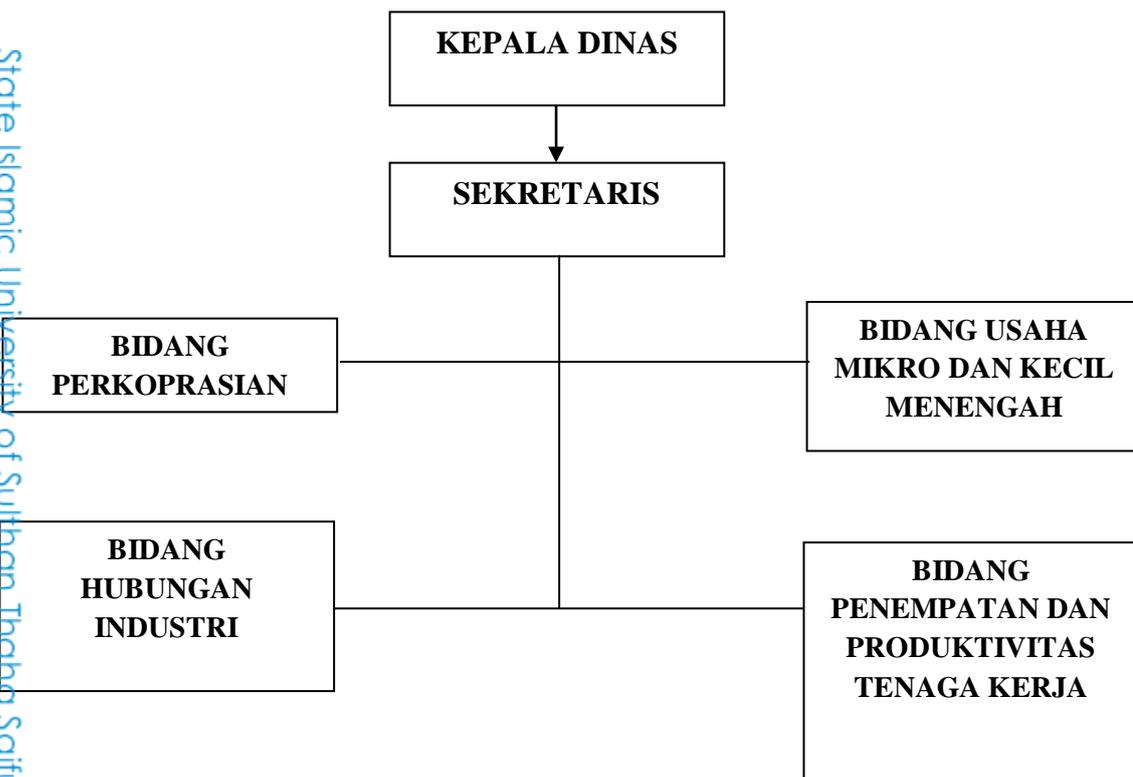
Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut :

<sup>37</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

- d. Perumusan dan Penyusunan kebijakan teknis dibidang penempatan dan produktivitas tenaga kerja, hubungan industrial, persyaratan kerja, pengawasan koperasi serta perkoperasian dan usaha kecil menengah;
- e. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup urusan tenaga kerja, koperasi dan usaha kecil menengah;
- f. Penyusunan program dan anggaran dan pengelolaan administrasi keuangan;
- g. Pengelolaan perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara;

#### D. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Secara structural susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi



Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kota Jambi dan Peraturan Walikota Jambi Nomor 11 Tahun 2009 tentang Fungsi Dinas, Sekretariat, Bidang Dan Rincian Tugas Sub Bagian, Seksi Serta Tata Kerja Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Jambi. Susunan Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, terdiri dari :<sup>38</sup>

**1. Kepala Dinas;**

**2. Sekretaris,** terdiri dari :

- a. Sub Bagian Perencanaan Program dan Pelaporan;
- b. Sub Bagian Pengelolaan Administrasi Keuangan;
- c. Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

**3. Bidang Perkoperasian** terdiri dari :

- a. Seksi Perizinan dan Kelembagaan Koperasi;
- b. Seksi Fasilitasi dan Peningkatan Kualitas SDM;
- c. Seksi Pengembangan Penguatan Usaha dan Perlindungan Koperasi;

**4. Bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah** terdiri dari :

- a. Seksi Penguatan Pemasaran Bagi Produk UMKM;
- b. Seksi Pengembangan, Peningkatan dan Perlindungan UMKM
- c. Seksi Peningkatan Kualitas Produk dan Kewirausahaan;

**5. Bidang Hubungan Industrial,** terdiri dari:

- a. Seksi Persyaratan Kerja, Kelembagaan dan Jamsos;

<sup>38</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

- b. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK;
- c. Seksi Pengawasan dan Pemeriksaan Koperasi;
- 6. Penempatan dan Produktivitas Tenaga Kerja**, terdiri dari:
  - a. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
  - b. Seksi Penempatan Tenaga kerja;
  - c. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;

### 7. Syarat Pembuatan AK1

Persyaratan Pembuatan kartu Pencari Kerja (AK1)

- a. Photo Copy KTP Kota Jambi = 2 Lembar "Surat Keterangan Pindah dari Kantor Capil Daerah Berasal. (KTP luar Kota Jambi ) = 2 Lembar"
  - b. Pas Photo Warna ukuran 3x4 = 2 Lembar
  - c. Photo Copy ijazah Terakhir = 2 Lembar
  - d. Masukan dalam Map Tulang :
    - S1 dan S2 Map Warna Kuning
    - DIII Map Warna Biru
    - SMK/SMA Map Warna Merah
    - SLTP/SD Map Warna Hijau
- Tidak Bisa diwakilkan ( Harus yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Perlu Diketahui : Khusus Pembuatan AK1 Secara Online. Persyaratan seperti diatas tetap harus di antar ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi dan sekaligus mencetak kartu pencari kerja tersebut.<sup>39</sup>

### 8. Janji Pelayanan

Memberikan Pelayanan Terbaik

### 9. Maklumat Pelayanan

Sanggup menyelenggarakan Pelayanan sesuai Standar Pelayanan yang telah ditetapkan, dan apabila tidak menpati janji ini, siap menerima Sanksi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

### 10. Syarat Pembuatan AK1

#### 11. Smart

Kami segenap karyawan / karyawan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM

Kota Jambi Siap melayani dengan :

Sederhana

Merakyat

Akuntabel

Realistis dan

Tertib<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

<sup>40</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suftha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suftha Jambi



## **KOMITMEN APARATUR DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA JAMBI**

- 1. MEMILIKI INTEGRITAS**
- 2. DISIPLIN**
- 3. SEMANGAT DAN TANGGUNG JAWAB**
- 4. JUJUR**
- 5. KERJASAMA**
- 6. SALING MENGHORMATI**
- 7. RAMAH DAN SOPAN**
- 8. TIDAK MENUNDA PEKERJAAN**
- 9. MALU KARENA TUGAS TIDAK TERLAKSANA  
DAN TIDAK TEPAT WAKTU**
- 10. MALU DATANG TERLAMBAT, PULANG CEPAT**
- 11. MALU BERPAKAIAN SERAGAM TIDAK SESUAI,  
TIDAK RAPI DAN TANPA ATRIBUT LENGKAP.**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suntho Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suntho Jambi



## TATA CARA PEMBUATAN KARTU AK1 (KARTU PENCARI KERJA) SECARA ONLINE DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA JAMBI

Buka Website : [ayokitakerja.kemnaker.go.id](http://ayokitakerja.kemnaker.go.id)



1. Pilih menu **daftar Seperti gambar diatas yg di dilingkari** kemudian isi registrasi pencari kerja akan tampil seperti gambar diatas setelah itu klik daftar maka akan tampil Account pencari kerja.<sup>41</sup>

### a. Mengisi Account Pencari Kerja

Untuk user id di isi dan sandinya di simpan atau di catat kemudian email di isi yang tanda bintang (\*) wajib di isi

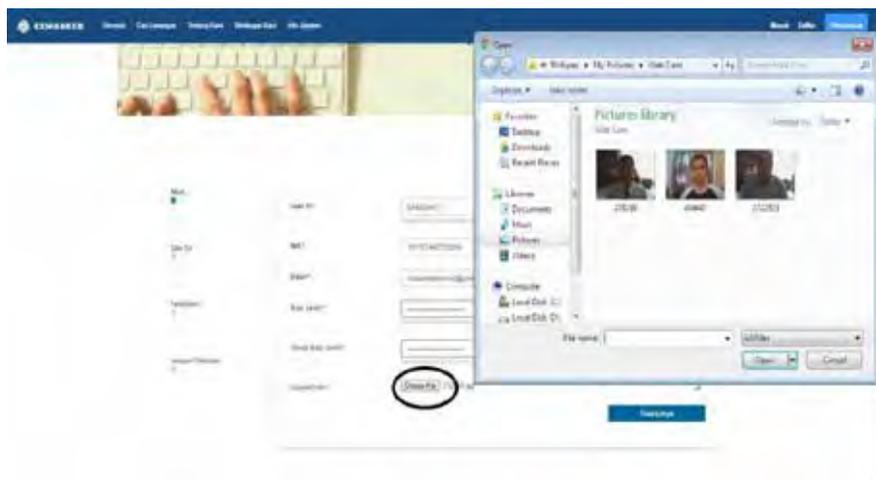
Cara unggah photo seperti tanda yang kita lingkarkan pilih choose file panggil data nya lalu open photo kita siapkan. Gambar yang telah diambil melalui cyber kamera, kemudian pilih open maka photo akan tampil pada saat di simpan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>41</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



@ Hak cipta milik UIN Suttha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suttha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaiian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suttha Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Kemudian setelah photo di open maka pilih **selanjutnya** Seperti gambar dibawah ini<sup>42</sup>



### b. Mengisi Data Diri

Untuk tamatan SMA, gelar depan dan belakang tidak perlu diisi bila ada gelar untuk tamatan DII, S1,S2 wajib di isi setelah pengisi an form data pada Nama Lengkap di tambahkan gelar sesuai ijasa diploma,Sarjana seperti gambar dibawah yang wajib diisi yang ada tanda (\*) bintang, wajib di isi di sesuaikan dengan KTP

<sup>42</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

Setelah data di isi semua pilih **selanjutnya** seperti gambar di bawah ini<sup>43</sup>

Data Pendidikan semua wajib diisi yang tanda \*bintang bila data sudah di isi pilih **selanjutnya** seperti gambar dibawah ini.

<sup>43</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

Harapan Pekerjaan yang ada tanda \* bintang wajib diisi

Setelah semua data entri di registrasi pencari kerja terisi, kemudian klik centang I'M NOT A ROBOT Kemudian tekan tombol simpan Seperti Gambar dibawah atas dan selesai atau berhasil dan pilih **simpan seperti gambar di atas** bila berhasil segera datang ke kantor di cetak kartu AK1. pembuatan kartu AK1 (Kartu Pencari Kerja) secara online, pencari kerja membawa persyaratan seperti photo copy KTP Kota Jambi 2 lembar, Photo copy ijasah terakhir 2lembar, photo 3x4 warna 2 lembar. Map tulang. ***Datang ke Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi untuk kita cetak Kartu Pencari Kerja (AKI).***<sup>44</sup>

#### **E. Sarana dan Prasarana di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi**

Sarana adalah segala sesuatu yang dipergunakan guna mencapai tujuan. Sedangkan prasarana adalah sesuatu yang terwujud sebelum adanya sarana. Jadi

<sup>44</sup> Profil Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

sarana dan prasarana di sini maksudnya adalah sesuatu yang dipergunakan sebagai alat memperlancar kegiatan atau alat-alat maupun fasilitas yang digunakan untuk menunjang tercapainya tujuan sebuah kinerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, sarana dan prasarana merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memudahkan serta memperlancar proses kinerja<sup>45</sup>.

**Tabel 3. 10**  
Jumlah Pegawai<sup>46</sup>

| No | Nama pegawai | Jumlah | Keadaan |
|----|--------------|--------|---------|
| 1  | PNS          | 120    | Baik    |
| 2  | TKK          | 179    | Baik    |
| 3  | HONORER      | 2      | Baik    |
| 4  | TKS          | 4      | Baik    |

**Tabel 3. 11**  
Inventaris Ruang Kepala<sup>47</sup>

| No | Nama barang          | Jumlah | Keadaan |
|----|----------------------|--------|---------|
| 1  | AC Ruangan           | 1      | Baik    |
| 2  | Gambar Presiden      | 1      | Baik    |
| 3  | Gambar Wapres        | 1      | Baik    |
| 4  | Meja Kerja           | 1      | Baik    |
| 5  | Kursi Kerja          | 1      | Baik    |
| 6  | Gambar Burung Garuda | 1      | Baik    |
| 7  | Kursi Tamu (merah)   | 1      | Baik    |
| 8  | Meja Panjang (arsip) | 1      | Baik    |
| 9  | Meja Telepon         | 1      | Baik    |
| 10 | Telepon              | 1      | Baik    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>45</sup>Dokumentasi Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi pada 16 September 2019

<sup>46</sup>Dokumentasi Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi pada 16 September 2019

<sup>47</sup>Dokumentasi Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi pada 16 September 2019

**Tabel 3. 12**  
Inventaris Ruang Staff<sup>48</sup>

| No | Nama barang           | Jumlah | Keadaan |
|----|-----------------------|--------|---------|
| 1  | Meja Kerja            | 18     | Baik    |
| 2  | Kursi Kerja (biru)    | 15     | Baik    |
| 3  | Kursi Kerja Beroda    | 8      | Baik    |
| 4  | Kursi kerja (merah)   | 9      | Baik    |
| 5  | AC Ruangan            | 6      | Baik    |
| 6  | Kursi Panjang Pemohon | 6      | Baik    |
| 7  | Anjungan Informasi    | 2      | Baik    |
| 8  | Meja Cap Reklame      | 1      | Baik    |
| 9  | Layar Komputer        | 6      | Baik    |
| 10 | Meja Komputer         | 8      | Baik    |
| 11 | Meja Telepon          | 1      | Baik    |
| 12 | Staples Besar         | 1      | Baik    |
| 13 | Duty Printer Dr-120LB | 1      | Baik    |
| 14 | CPU                   | 6      | Baik    |
| 15 | Telepon               | 2      | Baik    |
| 16 | Almari                | 1      | Baik    |
| 17 | Stavol                | 1      | Baik    |
| 18 | Mesin Fotocopy        | 1      | Baik    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

<sup>48</sup>Dokumentasi Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Muaro Jambi, tentang inventaris ruang staff pada 16 September 2019

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Kinerja Pemerintah Dalam Mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat, mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dan anggaran dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses pelayanan publik. Dalam mengukur kinerja, diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja pemerintah daerah memiliki karakteristik yang relatif lebih rumit jika dibandingkan dengan indikator kinerja organisasi privat karena indikator kinerja pada pemerintah daerah indikator kinerja non finansial secara lebih dominan dibandingkan indikator finansial. Pengukuran kinerja Pemerintah Daerah (Pemda) harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Indikator Kinerja Pemda, meliputi indikator input, indikator proses, indikator output, indikator outcome, indikator benefit dan indikator impact.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis di lapangan terkait kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, sebagai berikut:

##### 1. Penyusunan dan Pelaksanaan Program

Penyusunan program dilakuakn dengan melakukan koordinasi dan rapat bersama antar pwmangku jabatab di dinas tenaga kerja kota jambi. Sebagaimana

yang disampaikan oleh Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Kami melakukan perencanaan dalam mengatur agar tenaga kerja mendapatkan pengetahuan dengan adanya kegiatan pemberdayaan, kami memberikan pelatihan dibidang ketenagakerjaan, seperti menjahit, mekanik dan komputer. Ini kami gunakan agar mereka memiliki keterampilan dibidang yang mereka minati masing-masing. Selanjutnya tenaga kerja yang memenuhi kriteria dan telah mengikuti kegiatan pemberdayaan tersebut akan kami kirim ke perusahaan-perusahaan untuk magang, setelah itu apabila perusahaan tersebut tertarik dengan hasil kerjanya maka yang bersangkutan akan kami tempatkan disana untuk melanjutkan karirnya diperusahaan yang bersangkutan.<sup>49</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, para calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan dibidangnya akan dilatih dalam kegiatan pemberdayaan tenaga kerja dan selanjutnya ditempatkan di sebuah perusahaan untuk magang dan setelah masa magang selesai barulah akan diperkerjakan diperusahaan tersebut sebagai karyawan tetap. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut

Didalam pelaksanaan program pemberdayaan dan juga setelah tenaga kerja berada didunia kerja, tentunya kami tidak membeda-bedakan antara pekerja satu dan yang lainnya, karena menurut undang-undang juga kita harus adil terhadap semua orang yang ingin menjadi tenaga kerja. Selain itu di dalam undang-undang juga ada yang namanya perlindungan hukum, dimana kami juga memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang ditempatkan di perusahaan-perusahaan tanpa pilih kasih dan tanpa membeda-bedakan apalagi saat suatu perusahaan masalah dengan tenaga

<sup>49</sup>Wawancara Dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

kerjanya maka kami akan melakukan pendampingan dan tidak lepas tangan begitu saja.<sup>50</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, pihak Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi meperlakukan setiap tenaga kerja dengan mengedepankan persamaan, selain itu juga diberikan keadilan yang dilakukan tanpa memilih-milih serta memberikan perlindungan hukan terhadap tenaga kerja yang ditempatkan diperusahaan-perusahaan seperti memberikan pendampingan terhadap tenaga kerja yang bermasalah misalnya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut

Kami juga memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja dikemudian hari, dalam hal ini kami memberikan jaminan tersebut melauai perusahaan tempat ia bekerja seperti asuransi Jasa Raharja dan sebagainya, jaminan tersebut biasanya berupa uang dengan jumlah tertentu sesuai dengan kategori kecelakaan tersebut, misalnya meninggal dunia, cacat tetap, biaya perawatan pasca kecelakaan, biaya ambulans, serta pengobatan. Namum hal ini tidak hanya berlaku untuk tenaga kerja yang bersangkutan saja akan tetapi termasuk juga ada jamina sosial untuk keluarganya juga.<sup>51</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, setiap tenaga kerja yang disalurkan ke perusahaan-perusahaan akan medapat jaminan sosial berupa asuransi untuk kecelakaan kerja yang ditanggung oleh perusahaan tempat ia bekerja masing-masing, namun hal tersebut tidak hanya berlaku untuk tenaga kerja saja tapi juga untuk keluarga perkerja, seperti anak kandung yang belum bekeluarga

<sup>50</sup>Wawancara Dengan Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

<sup>51</sup>Wawancara Dengan Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dan istri ataupun suami dari tenaga kerja tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut

Kami selalu berupaya untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan tersebut, jadi sewaktu ditempatkan disuatu perusahaan kami harus bisa menjamin para tenaga kerja tersebut dapat memberikan manfaat yang baik melalui skill dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Sehingga perusahaan puas dengan kualitas tenaga kerja yang kami salurkan dan dapat membangun suatu hubungan yang baik dengan perusahaan tersebut.<sup>52</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, pihak Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi berupaya menciptakan tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan melalui skill dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut, serta dapat menciptakan hubungan yang baik antara Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi dan perusahaan yang bersangkutan sehingga Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi dapat terus menyalurkan tenaga kerja secara berkelanjutan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut

Dalam pelaksanaan pekerjaan ini kami tentusaja tidak sendiri, kami juga melibatkan peran dari seluruh *stakeholder* yang ada didalam lingkungan Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi ini. Selain itu dalam melaksan tugas kami juga tidak melaksanakannya secara tumpang tindih karena sudah ada tugas dan pekerjaannya masing-masing yang dilakukan dengan baik dalam hal perlindungan ketenagakerjaan. Walaupun kami dibagi-bagi untuk melaksanakan tugas yang berbeda kami tetap

<sup>52</sup>Wawancara Dengan Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suthna Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suthna Jambi

berkerjasama dan saling mendukung seperti memberikan masukan satu sama lain.<sup>53</sup>

Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi melibatkan serta peran *stakeholder* yang berada dilingkungan dinas terkait, selain melibatkan peran dari *stakeholder* tersebut pihak Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Jambi juga dalam melakukan tugasnya itu membagi-bagi tugasnya agar tidak saling tumpang tidih satu dengan lainnya namun tetap saling berkerjasama dan mendukung dalam hal perlindungan ketenagakerjaan tersebut.

### 1. Penempatan Tenaga Kerja

Pelayanan umum yang diterapkan Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi antar kerja antar lokal dimana penggolongan ini berfungsi mempermudah dalam distribusi tenaga kerja yang ada di Kota Jambi, adapun syarat dari mengikuti pelayanan Pemda tersebut adalah memiliki surat permohonan rekomendasi rekrut dari perusahaan dan tanpa dipungut biaya dengan waktu penyelesaian satu hari, dan selaku penanggung jawab pelayan ini adalah Kepala Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja. Sebagaimana seperti yang disampaikan Bapak Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Setelah mereka mendapatkan pelatihan di sini tentu kami melakukan kerjasama dengan perusahaan di kota jambi dalam pemagangan dan juga penempatan kerja di sana. Kami terus melakukan kerjasama antar kecamatan, kabupaten, procinsi dan Negara untuk menempatkan tenaga kerja yang baik, jadi dengan telah mendapatkan pelatihan yang kami

<sup>53</sup>Wawancara Dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



berikan, masyarakat akan siap dengan penempatan kerja ini, sehingga dapat memperbaiki kehidupan mereka.<sup>54</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat dicermati bahwa kegiatan antar kerja sebagai salah satu upaya dalam rangka melaksanakan misi mengatur, melaksanakan penyediaan, penyebaran, pembinaan, penggunaan dan perlindungan tenaga kerja jadi dalam hal ini antar kerja tersebut merupakan salah satu pemberian pelayanan kepada masyarakat. Kerjasama tersebut dapat berwujud di satu pihak kesediaan para pemakai tenaga kerja menyampaikan informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia dalam organisasi masing-masing dan di lain pihak, penyampaian informasi tersebut ditujukan kepada pencari kerja yang terdaftar pada kantor tenaga kerja yang bersangkutan. Seperti yang disampaikan Bapak Andi Mustopa selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, sebagai berikut:

Tentunya dalam menjalankan kerja kami harus bekerjasama dengan perusahaan yang betul-betul pro terhadap rakyat dan tidak pilih-pilih, sehingga ini dapat menginakkan kesejahteraan rakyat. Masyarakat yang mencari pekerjaan dapat bekerja untuk meningkatkan kemampuan mereka dan juga pendapatan mereka. Dengan mengikuti pelatihan ini juga masyarakat dapat dicocokkan dengan kebutuhan perusaan untuk menerima karyawan.<sup>55</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat dicermati bahwa manfaat pelayanan ini mengisi lowongan yang tersedia relatif mudah untuk dicocokkan dengan daftar lamaran yang ada di kantor tenaga kerja. Selain itu, para pencari kerja juga dapat dengan mudah untuk melihat informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia karena di tempelkan pada papan pengumuman yang khusus disediakan untuk para

<sup>54</sup> Wawancara bersama Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

<sup>55</sup> Wawancara bersama Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



pencari kerja tersebut, artinya para pelamar tidak perlu lagi menemui pegawai tertentu di instansi yang bersangkutan untuk memperoleh informasi. Sebagaimana seperti yang disampaikan Bapak Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Bentuk pelayanan ini adalah sebuah kemudahan bagi tenaga kerja di Kota Jambi, masyarakat di sini lebih terpacu untuk meningkatkan semangat kerjanya. Di karenakan sangat susah mencari pekerjaan di sini, sempitnya lapangan pekerjaan dan meningkatnya pengangguran di sini. Justru dari itu dengan adanya pelayanan ketenaga kerjaan ini dapat meringkankan beban masyarakat di sini, dimana mempermudah mereka dalam memperoleh pekerjaan serta berguna pula bagi perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.<sup>56</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat dicermati bahwa dengan adanya pelayanan ketenaga kerjaan ini dapat memudahkan untuk mengurangi pengangguran yang ada dalam masyarakat. Penulis menemukan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di Wilayah Kota Jambi. Hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi menambahkan sebagai berikut.

<sup>56</sup> Wawancara bersama Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



Dalam penempatan harus objektif tanpa ada pilih kasih di sini, tidak semerta-merta ada kerabat terus kami letakkan di tempat yang bagus, tidak begitu. Jadi semuanya sesuai dengan permintaan perusahaan dan kami harus memastikan orang yang akan kami tempatkan memang memiliki kemampuan di bidangnya, tapi haru mengecewakan.<sup>57</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat dicermati bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas : a. terbuka; b. bebas; c. obyektif; d. adil; dan e. merata tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Penempatan tenaga kerja terdiri dari: Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Lokal (AKL); Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD); dan Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Pelaksana penempatan tenaga kerja adalah: dinas; dan lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga swasta terdiri atas : Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP); Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS); Bursa Kerja Khusus (BKK). Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut :

Dalam penempatan jerja bagi penyandang cacat, tapi memiliki keterampilan kami tetap berpacu pada peraturan, jadi setiap perusahaan haru menerima 1 karyawan yang cacat, dalam 100 pekerja harus ada 1 yang cacat untuk dipekerjakan, jika tidak perusahaan tersebut kita beri teguran..<sup>58</sup>

<sup>57</sup>Wawancara Dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

<sup>58</sup>Wawancara Dengan Andi Mustopa selaku Bidang Pengawasan Tempat Tenaga Kerja Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



Hasil wawancara di atas dapat dicermati bahwa, setiap tenaga kerja penyandang cacat mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai jenis dan derajat kecacatannya. Setiap perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendudukan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan. Setiap pengusaha wajib mempekerjakan penyandang cacat sekurang-kurangnya 1 (satu) orang penyandang cacat untuk setiap 100 (seratus) orang pekerja pada perusahaannya. Pengusaha harus melaksanakan dan melaporkan penempatan tenaga kerja penyandang cacat kepada Walikota. Prosedur dan tata cara pelaksanaan penempatan serta pelaporan penempatan tenaga kerja penyandang cacat ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Penyusunan dan Pelaksanaan Program, di mana dengan memberikan penyusunan program dan pelaksanaan pelatihan agar calon pekerja memiliki keterampilan dari mulai, computer, mekanik, jahit dan sablon atau seni gambar dan Penempatan Tenaga Kerja, di mana memberikan kemudahan penempatan kerja di perusahaan tanpa membedakan suku, ras dan golongan, dalam penempatan sesuai dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kemampuan dan bagi penyandang cacat diberikan kesempatan dalam perusahaan dengan 100 pekerja normal harus ada 1 pekerja penyandang cacat.

## **B. Faktor Penghambat Dalam Terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi**

Berdasarkan Kondisi yang telah dipaparkan diatas, penulis juga menemukan faktor penghambat dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, seperti berikut :

### **1. Kemampuan SDM yang Terbatas**

Terselenggaranya dalam pelayanan bidang ketenaga kerjaan di Kota Jambi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab maka akan mencapai target yang telah dicanangkan, namun bila sebaliknya justru akan menjadi kendala yang berkepanjangan. Sebagaimana dapat dilihat dari wawancara penulis bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Kita akui dalam penempatan terkadang SDM kita masih harus menganalisa, sedangkan terkadang masyarakat meminta cepat, jadi terkadang kita kesulitan menerima banyaknya tingkat masyarakat yang ingin mengikuti kegiatan pelatihan dan ditempatkan kerja oleh pemerintha kota jambi. Kemampuan SDM yang ada di sini itu belum sepenuhnya berjalan efektif, ini disebabkan mereka itu masih ada sangkut paut masalah waktu dalam pelaksanaan, yang dijadwalkan tanggal sekian rupanya harus molor, sedangkan masyarakat sudah datang dari berbagai daerah..<sup>59</sup>

Hasil wawancara penulis di atas dapat dicermati bahwa jumlah peminat yang sangat meningkat dan juga terbatasnya SDM yang memahami dalam

<sup>59</sup>Wawancara dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, 16 September 2019

memberikan kewenangannya. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan keterampilan yang biasanya dilaksanakan tidak tepat waktu, hal ini disebabkan karena minimnya sumber dana sedangkan untuk melaksanakan pelayan ini diperlukan dana yang terbilang besar. Pernyataan ini diperkuat oleh pendapat Andi Bapak Mustopa selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Kemampuan dari calon pekerja dalam memiliki kemampuan juga masih sering kita temukan, sehingga kita kesulitan dalam menempatkan dan juga mengatur mereka. Ada informasi yang tidak semuanya tahu tentang peluang pekerjaan ini, masih ada juga masyarakat yang tidak peduli untuk mencari informasi yang memiliki kemampuan bagus dan skil yang baik, ditambah lagi pihak pemerintah terbatas dan terkadang dadakan untuk memberikan informasi terkait pelatihan dan pekerjaan ini.<sup>60</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa, tidak meratanya proses informasi kepada masyarakat setiap melakukan kegiatan pelatihan, yang diakibatkan minimnya sumber daya yang ada. Dalam Pelayanan Penempatan tenaga kerja masih minim informasi yang diperoleh oleh Pemda.

## 2. Minimnya Keterlibatan Masyarakat

Keterlibatan masyarakat dalam perkembangan dan pelayanan bidang ketenaga kerjaan di Kota Jambi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Bila suatu masyarakat tidak begitu terlibat dalam perkembangan maka akan terjadi ketidakselerasian antara pemerintah dan masyarakat. Sebagaimana dapat dilihat dari wawancara penulis bersama Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

<sup>60</sup> Wawancara bersama Bapak Mustopa selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

Terkadang masyarakat yang memiliki kelebihan itu tidak mau mencalonkan diri mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan kita tempatkan sesuai dengan bakatnya, tentu akan mendapatkan pelatihan dan pembekalan dari kita, jadi tetap semuanya dilakuakn sesuai dengan prosedur dan tata cara yang ada pada peraturan daerah, melakukan pembekalan dan penempatan kerja di perusahaan.<sup>61</sup>

Hasil wawancara penulis di atas dapat dicermati bahwa dalam pelaksanaan pembekalan Keterampilan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, ada sebagian masyarakat menganggap kegiatan pelayanan ini tidak memberikan dampak apa-apa sehingga kurangnya antusiasme menyebabkan menurunnya target kinerja Pemda Ketenagakerjaan Kota Jambi. Masyarakat tidak antusia untuk melakukan pendataan sebagai angkatan kerja sehingga Pemda dinas ketenagakerjaan tidak mampu melakukan distribusi lapangan kerja dengan baik, kecenderungan masyarakat angkatan kerja seenaknya saja melamar pekerjaan tanpa melaporkan diri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi menambahkan sebagai berikut:

Minimnya keterlibatan masyarakat untuk tetap memenuhi syarat dan keterampilan yang dimiliki, sehingga ini berdampak pada kesulitan kami dala menempatkan mereka dalam sebuah perusahaan. Dan mereka juga harus memiliki bukti telah mengikuti pelatihan secara rutin di sini.<sup>62</sup>

Dalam hasil wawancara tersebut dapat di simpulkan bahwa, perusahaan tidak mengurus Rekomendasi perpanjangan izin penggunaan tenaga asing sehingga merugikan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi. Para calon tenaga kerja tidak memperhatikan dan mengikuti Syarat dan Norma kerja sehingga sering

<sup>61</sup>Wawancara dengan Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, 16 September 2019.

<sup>62</sup> Wawancara bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

terjadi pelanggaran pada saat bekerja, dan tentunya ini merugikan para tenaga kerja. Tenaga kerja kurang sadar terhadap pentingnya mengurus Kartu AK I sehingga sulit memperoleh pekerjaan yang layak. Masih adanya budaya konektivitas dalam pengurusan Kartu AK I sehingga tidak SOP tidak berjalan dengan semestinya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Kemampuan SDM yang Terbatas, di mana keterbatasan SDM yang ada menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan calon pekerja yang tidak memiliki skil dalam pekerjaan yang diperlukan dan Minimnya Keterlibatan Masyarakat, di mana kemampuan yang sesuai permintaan perusahaan masih seringkali menjadi keterbatasan yang dimiliki calon pekerja.

### **C. Faktor Pendukung Dalam Terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis ditemukan bahwa faktor pendukung dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, sebagai berikut:

#### **1. Melibatkan Masyarakat**

Keterlibatan masyarakat dalam dalam pelayanan bidang ketenagakerjaan di Kota Jambi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Kita sebisa mungkin mengajak para pencari pekerjaan untuk dibina dan dibekali skil yang baik agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang



ingin meneri mereka. Keterlibatan masyarakat dalam pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi telah dirasakan, dengan memberikan informasi yang jelas dan mengajak seluruh elemen masyarakat untuk turut mengikuti pelatihan agar dapat bekerja di perusahaan yang diteruma.<sup>63</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa sebelum program-program pelayanan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi yang diberikan dalam bentuk pelatihan kerja di perusahaan senantiasa mengundang seluruh lapisan masyarakat untuk bersama-sama untuk mengikuti pelatihan tersebut. Sebagaimana dapat dilihat dari wawancara penulis bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi menambahkan sebagai berikut:

Di sini terus berupaya menginfokan kepada masyarakat luas agar mereka terlibat dalam mengikuti pembekalan agar mereka mendapatkan pengetahuan dan skil yang baik dalam pekerjaan sehingga mereka akan bisa mendapatkan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selaku pemerintah Ketenagakerjaan Kota Jambi telah melibatkan masyarakat dalam kegiatan- kegiatan pembangunan. Namun tidak semua masyarakat dapat terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan pembangunan karena ketidaktahuan mereka mengenai program-program pembangunan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah desa.<sup>64</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa memang masyarakat sudah ikut terlibat dalam mengikuti pelatihan pengelolaan dan pemanfaatan dana desa. Masyarakat diberi kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya mengenai program yang cocok yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan. Sebenarnya masyarakat mengetahui dilaksanakannya musyawarah rencana pembangunan atau

<sup>63</sup> Wawancara bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019

<sup>64</sup> Wawancara dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, 16 September 2019.



musrenbang. Namun, masyarakat cenderung lebih memilih untuk menjalankan pekerjaan mereka masing-masing dibanding ikut langsung dalam pelatihan..

## 2. Memberikan Informasi Kepada Masyarakat

Transparansi atau keterbukaan berarti keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh lembaga. Sebagaimana dapat dilihat dari wawancara penulis bersama Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi sebagai berikut:

Semua yang dibutuhkan oleh perusahaan tentu kami inofkan agar para pencari kerja dapat memenuhi tuntutan dari perusahaan untuk memiliki skill yang dibutuhkan, sehingga mereka dapat pekerjaan yang layak. Kami di sini hanya sebagai perantara saja dana juga sebagai penyaring agar para pekerja yang kami tempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan juga percaya dengan kami untk menempatkan para pekerja sesuai dengan kemampuannya. Kami berupaya dari dulu melakukan keterbukaan kepada masyarakat, sesuai dengan peraturan yang ada. Terlebih dahulu tentu harus menerapkan sistem transparansi, sistem ini yaitu dengan sifat terbuka, nyata dan jelas jelas. Memberikan kejelasan kepada masyarakat tanpa ada hal-hal yang tidak diketahui masyarakat. Dilain hal kami juga memberikan informasi secara jelas di dinding pengumumandan juga website kami tentang pelatihan pekerjaan yang diberikan pada masyarkat<sup>65</sup>

Hasil wawancara penulis di atas bahwa, penerapan sistem keterbukaan merupakan hal penting dalam tercapainya keberhasilan, karena dengan memberikan keterbukaan terkait informasi yang diketahui atau belum diketahui oleh masyarakat, berlandaskan kejelasan dan tidak ada yang kebijakan yang masyarakat butuhkan harus ditutupi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi menambahkan sebagai berikut:

<sup>65</sup>Wawancara dengan Ibu Aisah selaku pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, 16 September 2019.

Semanya tentu kemapali pada peraturan yang telah ditetapkan, kami di sini tentu melakukannya sesuai dengan prosedur, dengan memberikan informasi baik di media dan juga elektronik, kami selalu membuka informasi agar seluruh masyarakat dapat mengetahuinya, Kita menjalankan sistem transparansi di sini dengan cara memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk mengakses informasi tersebut, bagi mereka yang telah melakukan permohonan dan melalui prosedur pengajuan perizinan mereka bisa mengakses terkait informasi tersebut di website kami atau di group facebook.<sup>66</sup>

Hasil wawancara penulis di atas dapat dicermati bahwa dengan adanya keterbukaan informasi ini, maka mereka telah mematuhi peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing, baik itu terhadap nasabah, masyarakat dan lingkungan, yang diperuntukkan dapat terpelihara kesinambungan dalam jangka panjang dan mendapat pengakuan yang baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor pendukung dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya Melibatkan Masyarakat, di mana masyarakat dikut sertakan dalam mengikuti pembekalan dan penyeleksian penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan Memberikan Informasi Kepada Masyarakat, di mana kami membuka informasi itu secara luas agar masyarakat mengetahuinya dan mengikuti seleksi tenaga kerja yang akan kami tempatkan di Kota atau di luar Kota Jambi.

<sup>66</sup> Wawancara bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi, pada 16 September 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi, untuk itu secara khusus dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat dua kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Penyusunan dan Pelaksanaan Program, di mana dengan memberikan penyusunan program dan pelaksanaan pelatihan agar calon pekerja memiliki keterampilan dari mulai, computer, mekanik, jahit dan sablon atau seni gambar dan Penempatan Tenaga Kerja, di mana memberikan kemudahan penempatan kerja di perusahaan tanpa membedakan suku, ras dan golongan, dalam penempatan sesuai dengan kemampuan dan bagi penyandang cacat diberikan kesempatan dalam perusahaan dengan 100 pekerja normal harus ada 1 pekerja penyandang cacat.
2. Terdapat dua faktor penghambat dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya; Kemampuan SDM yang Terbatas, di mana keterbatasan SDM yang ada menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan calon pekerja yang tidak memiliki skill dalam pekerjaan yang diperlukan dan Minimnya Keterlibatan Masyarakat, di mana kemampuan yang sesuai

permintaan perusahaan masih seringkali menjadi keterbatasan yang dimiliki calon pekerja.

3. Terdapat dua faktor pendukung dalam terimplementasinya Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kota Jambi, diantaranya Melibatkan Masyarakat, di mana masyarakatikutsertakan dalam mengikuti pembekalan dan penyeleksian penempatan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan Memberikan Informasi Kepada Masyarakat, di mana kami membuka informasi itu secara luas agar masyarakat mengetahuinya dan mengikuti seleksi tenaga kerja yang akan kami tempatkan di Kota atau di luar Kota Jambi.

## B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disajikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan perhatian yang lebih serius lagi atau peningkatan kinerja oleh Pemerintah Daerah setempat, serta
2. Hendaknya perlunya koordinasi yang jelas serta sosialisasi informasi yang merata bagi para pencari kerja, kemudian masyarakat khususnya para pencari kerja sekiranya melaporkan diri untuk didata di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi agar distribusi pekerjaan mampu diakses lebih cepat dan merata.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DAFTAR PUSTAKA

### A. literature:

Agustina Arinda, “Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh”, jurnal Agrisepe Vol (16) No. 1 , 2015.

Andi Alti, “Tinjauan Yuridis Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan di Kabupaten Bone Berdasarkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004”, Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan, 20107.

Fajaruddin, “Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Bidang Ketenagakerjaan di Kota Surakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah”, Skripsi: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Surakarta, 2010.

Fragaria Vesca Jananta, Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dalam Pembentukan Peraturan Daerah Berkaitan Dengan Bidang Kesejahteraan Masyarakat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Skripsi: Universitas Jember Fakultas Hukum, 2013.

Hartinis Yamin, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Komplek Kejaksaan Agung, Cipaayung, 2009.

Herman, “ Kebijakan Pemerintah Kota Bitung Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara.

Hidayat Andyanto, Dian Novita, “Jendela Hukum, ” *Fakultas Hukum Unija*, Vol. I.No. 1, (April 2014).

Ilyas, Abdurrahman, dan Sufyan, “Kewenangan Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Sengketa Tanah”, Jurnal Ilmu Hukum Ilyas, Abdurrahman, Sufyan No. 65, Th. XVII April, 2015.

Imam Santosa, “Kebijakan Pemerintah Tentang Penyediaan Sarana Dan Prasarana Olahraga Publik Di Kabupaten Kudus (Studi Evaluasi tentang Perencanaan, Ketersediaan, Pemanfaatan, dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Olahraga.

- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Latif Adam, "Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas", *Jurnal Kependudukan Indonesia* | \ 2 Desember 2016.
- Litan Poltak Sinambela, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta: PT Bumi Kasara, 2017.
- Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Muhammad Amhar, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Jakarta: Grafa Persada, 2018.
- Nasution, *Metodologi Research Penelitian Ilmia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Regina Veranty Damopolii, "Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Studi di Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota Kotamobagu)", Skripsi: jurusan ilmu pemerintahan FISIP UNSRAT Manado, 2011.
- Rizky Herian Zidan, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Hal 371 - 384 Volume 2, Nomor 1, Maret 2017.
- Sayuti Una (ed), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jambi: Fakultas Syari'ah IAIN STS Jambi, (2012).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Syamsudin dkk, *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*, Bandung: Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dan PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Umar, *Metode Penelitian Untuk Sekripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, (Jakrta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.

## B. Peraturan-Peraturan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### c. Lain-lain

FIFI, Hanya Lima Perusahaan Penyalur TKI Resmi di Jambi, <https://jambi.tribunnews.com/2018/03/06/hanya-lima-perusahaan-penyalur-tki-resmi-di-jambi>, diakses pada 25 Juni 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Dalam melaksanakan wawancara peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara terarah dan sistematis sebagai upaya memperoleh informasi dan data yang obyektif. Peneliti melakukan wawancara kepada pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi

Adapun Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan dalam wawancara sebagai berikut :

1. Bagaimana sejarah berdirinya Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
2. Bagaimana perkembangan yang dicapai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
3. Apa Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
4. Bagaimana keadaan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
5. Bagaimana keadaan prangkat desa/pekerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
  - a. Latar belakang pendidikan
  - b. Alamat
  - c. Usaha yang dilakukan untuk peningkatan profesionalisme
6. Bagaimana keadaan penduduk Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi ?
  - a. Jumlah
  - b. Keadaan
7. Bagaimana kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
8. Apa faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

9. Apa faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?
10. Bagaimana harapan pemerintah dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi?

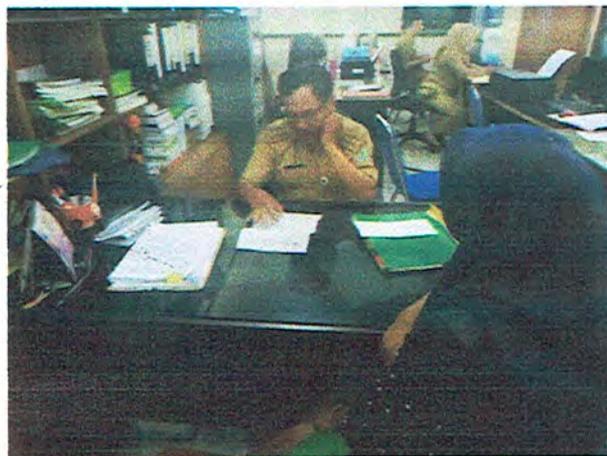
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

## DOKUMENTASI



Penulis melakukan wawancara bersama Bapak Robiin selaku Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi tentang kinerja pemerintah dalam mengimplementasikan peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi.



Penulis melakukan wawancara mengenai faktor penghambat dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



Penulis melakukan wawancara mengenai faktor pendukung dalam terimplementasinya peraturan daerah Kota Jambi Nomor 4 Tahun 2016 tentang perlindungan tenaga kerja Kota Jambi



Penulis melakukan wawancara mengenai kontribusi Kasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi tentang kinerja pemerintah kota jambi

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### A. Informasi Diri

Nama : Dani Nurmayani  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat & Tgl. Lahir : Sungai Bahar 20, 28 Agustus 1997  
NIM : SIP. 151948  
Alamat : Mendalo  
No. Telp/HP : 082269711900  
Nama Ayah : Gito Sudarno  
Nama Ibu : Ngatmi

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. SD N 209/IX Muaro Jambi : Tahun 2009
  - b. SMP Islam Al-Arief : Tahun 2012
  - c. SMA Islam Al-Arief : Tahun 2015
  - d. UIN STS Jambi : Tahun 2019
2. Pendidikan Non-Formal
  - a. Kursus Komputer di Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi