

## **PENEMPATAN TENAGA KERJA PROGRAM ANTAR KERJA ANTAR DAERAH DI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA**

**Medan Y. Mael<sup>1</sup>, , Tri Anggraini<sup>2</sup>**

**Program Studi Ilmu Pemerintahan,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Timor**

### **ABSTRAK**

Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia Secara keseluruhan masih tergolong rendah yang tercermin dari rendahnya produktivitas kerja, baik tingkatnya maupun pertumbuhannya. Tujuan penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Di Kabupaten TTU. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian Tingkat pemahaman terhadap undang-undang tenaga kerja, Intensitas Sosialisasi Undang-Undang ketenagakerjaan, Tingkat Koordinasi antara Pemerintah dan Mitra terkait seperti LSM, PJTKI dan Instansi terkait. Tingkat Ketepatan Penempatan tenaga kerja mekanisme pelayanan AKAD dan besaran anggaran. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah model interaktif Milles dan Hubermans. Hasil penelitian menunjukkan Pencari kerja tidak mengetahui undang-undang No.39 Tahun 2004 tentang tenaga kerja. Berdampak pada ketidaktahuan mereka mengenai hak dan kewajiban negara kepada pencari kerja. Belum intensnya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi melakukan Sosialisasi dilihat dari sosialisasi dilakukan hanya satu kali dalam setahun dan dengan metode ceramah, diskusi dan pembagian brosur ataupun leaflet. Koordinasi yang dilakukan belum substansif dan terpadu. Tidak adanya anggaran berkaitan dengan AKAD tidak ada dalam anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Maka Perlunya sosialisasi tentang undang-undang tenaga kerja kepada masyarakat dan calon tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perlunya pelatihan-pelatihan yang komprehensif dan terukur serta perlunya bantuan dana dari Pemerintah.

**Kata Kunci : AKAD, Mekanisme, Tenaga Kerja dan Sosialisasi**

### **ABSTRACT**

Mutu and workforce skills Indonesia S Retained Earnings is still quite low, as reflected in the low productivity of labor, both level and pertumbuhan her. The purpose of this study is to describe and analyze the Interregional Workforce Inter-Regional Employment (AKAD) in TTU Regency. The method used in this research is descriptive qualitative with a focus of research on the level of understanding of labor laws, the intensity of the socialization of labor laws, the level of coordination between the government and related partners such as NGOs, PJTKI and related agencies. The level of Accuracy in Placement of AKAD service mechanism workers and the amount of the budget. The data analysis technique used in this study is the interactive model of Milles and H u mans. The results showed that job seekers did not know the Law No.39 of 2004 concerning labor. Impacts on their ignorance of the rights and obligations of the state to job seekers. Not yet intensified the Office of Manpower and Transmigration to conduct socialization seen from the socialization carried out only once a year and by the method of lectures, discussions and distribution of brochures or leaflets. Coordination has not been substantial and integrated. The absence of a budget related to AKAD is not in the budget of the Office of Manpower and Transmigration. Then the need for socialization of labor laws to the public and prospective workers by the Office of Manpower and Transmigration. The need for comprehensive and measurable training and the need for financial assistance from the Government.

**Keywords: AKAD, Mechanism, Labor and Socialization**

### **PENDAHULUAN**

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan penempatan tenaga kerja di dalam negeri. Penempatan tenaga kerja dalam negeri adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan persediaan tenaga kerja dengan permintaan pasar kerja di dalam negeri dengan menggunakan mekanisme AKAD dan AKAL. AKAD disebut antar kerja antar daerah ialah antar kerja antar Kantor Disnakertrans Propinsi dalam wilayah Republik Indonesia. Misalnya : Tenaga Kerja Asal Kefamenanu ditempatkan ke Batam.

AKAL disebut antar kerja antar lokal adalah antar kerja antar Kantor Disnakertrans Kabupaten dalam satu wilayah Propinsi. Misalnya : Tenaga kerja asal Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) di tempatkan di Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS). Hal ini diatur dalam Kepmenakertrans RI nomor KEP 203/MEN/1999 tentang penempatan tenaga kerja di dalam negeri. Mekanisme penempatan tenaga kerja dalam negeri ada 2 sistim yaitu :

**Nama : Medan Yonathan Mael**

Email : medanmael123@gmail.com

Alamat:: Program Studi Ilmu Pemerintahan,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Timor - 85613

1. Penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah (AKAD), dan
2. Penempatan tenaga kerja antar kerja antar lokal (AKAL)

Penempatan tenaga kerja antar kerja antar daerah (AKAD) dipandang lebih efisien dalam segala hal, baik waktu, tenaga, pembiayaan maupun birokrasinya lebih mudah karena ruang lingkungannya antar Kabupaten. Sehubungan dengan pembangunan dibidang ketenagakerjaan pada hakekatnya diarahkan pada pembentukan dan pemberdayaan tenaga kerja yang berkompeten, mandiri, beretos kerja tinggi, berkesejahteraan dan bersemangat kemiteraan serta terlindungi akan hak-haknya, yang secara menyeluruh merupakan upaya untuk menjawab semua permasalahan yang ada. Sasaran utama dalam bidang ketenagakerjaan adalah tersedianya kesempatan kerja yang mampu menyerap seluruh angkatan kerja. Bertujuan agar mereka mampu menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya secara layak tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melayani dan mengatur kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ingin bekerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Wujud pelayanannya melalui pelayanan administrasi hingga kerjasama dengan rekanan pemilik pekerjaan ataupun perusahaan pencari kerja dalam penyaluran tenaga kerja. Adapun mekanisme penempatannya sebagai berikut Pelayanan Kepada Pencari Kerja Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dilakukan secara Manual atau Daring (*Online System*). Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja harus terintegrasi dalam satu sistem Penempatan Tenaga Kerja Nasional. Pencari kerja yang akan bekerja didalam atau ke luar negeri wajib dilayani oleh Pengantar Kerja di Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Pelayanan yang diberikan kepada pencari kerja :

Pendaftaran Pencari Kerja Baru  
*Syarat pendaftaran pencari kerja :*

1. Pas foto berwarna ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 (dua) lembar;
2. Memperlihatkan Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku;
3. Copy ijasah pendidikan terakhir bagi yang memiliki;
4. Copy sertifikat keterampilan bagi yang memiliki; dan
5. Copy surat keterangan pengalaman kerja bagi yang memiliki.

Pencari kerja yang telah mendaftar akan diberikan *Kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/1)*. Selanjutnya Pengantar

kerja wajib melakukan pengisian *data pencari kerja (AK/II)* melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat dan kemampuan. Dengan cara seperti ini dirasa oleh pencari kerja sebagai sesuatu yang bertele-tele dan menghambat proses pencarian kerja.

Kehadiran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat belum dipahami sepenuhnya oleh pencari tenaga kerja bahkan sebagian masyarakat belum mendapat informasi tentang Program ini akibatnya hal ini berimplikasi pada adanya tenaga kerja yang ilegal baik dalam negeri maupun dalam negeri.

Dalam penempatan Tenaga kerja antar Daerah di kabupaten TTU pemerintah bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan perekrut tenaga kerja ataupun dengan pemberi kerja. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa dalam tahun 2016 terdapat dua perusahaan perekrut tenaga kerja yaitu PT Maya Lestari yang merekrut pekerja ke Medan, provinsi Sumatera Utara dengan tujuan pekerjaan pengelolaan kelapa sawit jumlah tenaga kerja yang diberangkatkan adalah berjumlah 4 orang dan PT Citra Kartini Mandiri dari provinsi Banten dengan tujuan pekerjaan menjadi *Baby Siter* dengan jumlah tenaga kerja yang dikirim berjumlah 12 orang. Jadi jumlah keseluruhan program AKAD tahun 2016 berjumlah 16 orang dan semuanya adalah wanita. Kedua PT ini adalah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta yang bekerja merekrut tenaga kerja. Mekanisme persiapan dan pelatihan tenaga kerja dilakukan oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta. Dan biasanya proses pelatihan dilakukan selama 3-6 bulan sebelum ditempatkan atau dipekerjakan.

Berdasarkan data yang diperoleh ditemukan bahwa jumlah tenaga kerja ilegal di kabupaten TTU yang bekerja di dalam negeri berjumlah : 454 orang dengan perincian tenaga kerja laki-laki berjumlah 345 orang sedangkan tenaga kerja wanita berjumlah 109 orang. Sedangkan pekerja ilegal luar negeri berjumlah : 168 terdiri dari 98 orang berjenis kelamin laki-laki dan 88 orang berjenis kelamin perempuan. (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2016 Kabupaten TTU).

Berdasarkan hasil observasi diatas menunjukkan bahwa pemerintah Daerah kurang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. pemerintah daerah melalui proses pengurusan "Kartu Kuning" merupakan basis data untuk mengetahui jumlah tenaga kerja di Kabupaten TTU. Data di atas juga menunjukkan bahwa adanya TKI ilegal disebabkan karena kurangnya sosialisasi undang-undang ketenagakerjaan. Kurangnya

sosialisasi tentang undang-undang tenaga kerja menimbulkan ketidaktahuan tenaga kerja tentang hak dan kewajibannya. Selain itu juga dengan kurangnya sosialisasi maka adanya persepsi yang salah tentang kepengurusan administrasi pekerja sehingga enggan untuk mengurus administrasi pekerja. Hal ini memungkinkan pencari kerja lebih memilih ilegal dibandingkan dengan yang legal.

Masalah lain yang ditemukan dalam penelitian awal ini adalah adanya miskomunikasi antara pencari kerja dengan pemerintah daerah mengenai AKAD (Penempatan tenaga kerja antar daerah ) tentang alokasi dana dari pemerintah kabupaten terhadap para pencari kerja yang berada di dalam negeri. Dengan kurangnya alokasi dana tersebut maka para pencari kerja yang belum memiliki modal (uang transportasi) mengalami kesulitan akses terhadap pekerjaan yang disediakan oleh pemilik pekerjaan. Mencermati masalah di atas maka peneliti memilih judul : **Penempatan Tenaga Kerja Program Antar Kerja Antar Daerah (Akad) Di Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU)** Mencermati latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah penempatan Tenaga Kerja Program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Di Kabupaten TTU

### Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah 18 tahun dan ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

### Penempatan Tenaga kerja Antar Daerah (AKAD)

Konsep Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) merujuk pada mobilitas pekerja antar wilayah administrasi dengan syarat pekerja melakukan pulang pergi seminggu sekali atau sebulan sekali. Dengan memasukkan persyaratan pulang pergi seminggu sekali atau sebulan sekali ini, pekerja diasumsikan memiliki tempat tinggal yang jauh dari lokasi atau tempat kerjanya. Berdasarkan konsep migrasi, pekerja migran sirkuler akan tercatat di tempat tinggalnya bukan di tempat kerjanya karena tidak adanya niat untuk menetap di wilayah administrasi dimana dia bekerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan dalam Pasal 1 : Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan. Antar Kerja Lokal yang selanjutnya disebut AKL adalah penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

- a) Antar Kerja Antar Daerah yang selanjutnya disebut AKAD adalah penempatan tenaga kerja antar provinsi dalam wilayah Republik Indonesia.
- b) Antar Kerja Antar Negara yang selanjutnya disebut AKAN adalah penempatan tenaga kerja di luar negeri

Pasal 3 Pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :

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

Di dalam Pasal 31 ayat (1) disebutkan bahwa Pelayanan penempatan tenaga kerja menurut lokasi kerja di bagi berdasarkan :

- a. Penempatan tenaga kerja lokal;
- b. Penempatan tenaga kerja antar daerah;
- c. Penempatan tenaga kerja antar negara.

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

tenaga kerja dalam negeri mengenai pelaksanaan Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan, di usahakan semaksimal mungkin pengisian lowongan kerja yang tersedia oleh tenaga kerja setempat (lokal). Apabila tenaga setempat tidak mengisi lowongan tersebut dikarenakan berbagai hal, maka diusahakan pengisiannya melalui mekanisme AKAD. (Lalu Husni, 2010: 94). Menurut Endang Sulistyarningsih dan Yudo Swasono, (1993: 151) usaha untuk mengatasi pengangguran, dapat dilakukan dengan mengetahui data dari masing-masing sektor kegiatan ekonomi, pemanfaatan teknologi tepat guna, terjadinya *transfer of technology* dalam arti tidak saja terjadi proses alih ketrampilan teknologi bagi tenaga kerja, akan tetapi sekaligus terjadi pergantian tenaga kerja dari Asing kepada Indonesia, menggalakkan Usaha Mandiri, Usaha Padat Karya Depnaker dan melakukan program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Tidak ahanya melalui penempatan tenaga kerja tetapi melalui perluasan kesempatan kerja juga sebagai alternative dalam rangka mengurangi jumlah pengangguran. Hal tersebut seperti amanita UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 40 ayat (1) yang di sebutkan bahwa perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat (2) disebutkan penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan sifat dari obyek yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas maka dalam penelitian ini mendeskripsikan mengenai peranan pemerintah desa dalam meningkatkan pendapatan asli desa. Fokus penelitian ini adalah : Tingkat pemahaman terhadap undang-undang tenaga kerja, Intensitas Sosialisai Undang-Undang ketenagakerjaan, Tingkat Koordinasi antara Pemerintah dan Mitra terkait seperti LSM, PJTKI dan Instansi terkait, Tingkat Ketepatan Penempatan tenaga

kerja, Mekanisme pelayanan AKAD dan Besaran Anggaran. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :Observasi Interview / wawancara dan Dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah :Kepala Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi, Kepala-kepala bidang, Masyarakat pencari kerja dan PJTKI atau lembaga Swasta Perekrut Tenaga Kerja. Teknik analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif Milles dan Habermans. Adapun tahap-tahap analisis datanya sebagai berikut: Koleksi data (*Data collection*), Reduksi data (*Data Reduction*), Penyajian data (*Data Display*) dan Kesimpulan dan verifikasi (*Conclusions drawing/verification*) serta Pada tahap ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Program Penempatan Kerja Antar Daerah (AKAD)**

Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan pemahaman terhadap undang-undang tenaga kerja bahwa pencari kerja sebagian besar belum memahami undang-undang tenaga kerja. Para pencari kerja hanya mengetahui pengurusan surat-surat perjalanan ke tempat tujuan kerja dan mengetahui alur keberangkatan sedangkan berkaitan dengan undang-undang tenaga kerja yaitu undang-undang No 39 Tahun 2004 yang menguraikan tentang AKAD dan AKAL mereka tidak ketahui. Dengan tidak mengetahui undang-undang tersebut merekapun tidak mengetahui tentang hak dan kewajiban negara kepada pencari kerja.

Dalam pelaksanaan Tugas pelayanan kepada masyarakat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki visi dan misi yaitu : "TERWUJUDNYA PELAYANAN YANG OPTIMAL DI BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN." Visi ini dinyatakan dalam misinya yaitu : Untuk mewujudkan Visi tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Timor Tengah Utara merumuskan dua buah Misi sebagai berikut :

- a. Mewujudkan pelayanan program yang berkualitas di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang mendorong terciptanya lapangan kerja dan kesempatan berusaha.
- b. Mengembangkan koordinasi, monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan secara terpadu bidang ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian yang mendorong terwujudnya kualitas hidup yang lebih baik bagi warga masyarakat transmigrasi dan masyarakat sekitarnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan dibandingkan dengan visi dan misi dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU bahwa belum maksimal dilakukan. Dimana pelayanan kepada masyarakat belum maksimal dimana sebagian besar pencari tenaga kerja belum memahami undang-undang tenaga kerja. Hasil penelitian berkaitan dengan intensitas sosialisasi undang-undang tenaga kerja disebutkan bahwa intensitas sosialisasi undang-undang tenaga kerja ditemukan bahwa belum intensnya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi melakukan Sosialisasi hal ini dapat dilihat dari model sosialisasi dan waktu sosialisasi. Dimana waktu sosialisasinya dalam satu tahun hanya satu kali dengan metode ceramah. Diskusi dan pembagian brosur ataupun leaflet.

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

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

- a) penduduk dan tenaga kerja;
- b) kesempatan kerja;
- c) pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)
- d) produktivitas tenaga kerja;
- e) hubungan industrial;
- f) kondisi lingkungan kerja;
- g) pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h) jaminan sosial tenaga kerja.

Apabila dilihat dari prosesnya, perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijaksanaan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya (Suroto, 1989: 8). Untuk melakukan suatu perencanaan tenaga kerja nasional, menurut Soeharno Sagir (1989: 31), diperlukan beberapa langkah, yaitu:

- a. Pembuatan proyeksi pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja

menurut lapangan usaha (sektoral, kemudian diketahui dalam besaran nasional) pembuatan target/sasaran penyerapan tenaga kerja masing-masing sektor distribusi kebutuhan tenaga kerja menurut jenis, jabatan, maupun sektor masing-masing.

- b. Perencanaan penyediaan tenaga kerja.
- c. Program pendidikan dan latihan tenaga kerja, misalnya Balai Latihan Kerja (BLK).
- d. Penyusunan program aksi tenaga kerja misalnya program pemindahan tenaga kerja dalam rangka antar lokasi antar daerah maupun sampai pada antar negara, misalnya Antar Kerja Antar Daerah/AKAD, Antar Kerja Antar Negara/AKAN.

Hakikinya undang-undang tenaga kerja khususnya tentang perencanaan tenaga kerja tersebut seharusnya diketahui oleh para pencari tenaga kerja tetapi berdasarkan hasil penelitian bahwa kurangnya intensitas sosialisasi sehingga perencanaan tenaga kerja belum dilakukan secara maksimal atau optimal.

Hasil penelitian berkaitan dengan tingkat koordinasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dengan perusahaan pencari tenaga kerja ditemukan bahwa koordinasi yang dilakukan belum substansif dan terpadu. Hal ini dilihat dari munculnya masalah berkaitan dengan perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pemerintah dengan perusahaan pencari tenaga kerja. Dimana perusahaan pencari kerja hanya mengejar keuntungan tanpa memperhatikan detail perjanjian kerja dan hal ini merugikan pencari tenaga kerja.

Dalam Koordinasi terdapat usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda, agar kegiatan daripada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal, agar memperoleh hasil secara keseluruhan. Koordinasi terhadap sejumlah bagian-bagian yang besar pada setiap usaha yang luas daripada organisasi demikian pentingnya sehingga beberapa kalangan menempatkannya di dalam pusat analisis. Koordinasi yang efektif adalah suatu keharusan untuk mencapai manajemen yang baik dan merupakan tanggungjawab yang langsung dari pimpinan. Koordinasi dan kepemimpinan tidak bisa dipisahkan satu sama lain oleh karena itu satu sama lain saling mempengaruhi dan mengikat.

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan teori di atas dapat disimpulkan bahwa belum adanya koordinasi yang benar dan baik, karena apabila dilakukan koordinasi yang baik dan benar maka usaha penyesuaian bagian-bagian yang berbeda, agar kegiatan daripada bagian-bagian itu selesai pada waktunya, sehingga masing-masing dapat memberikan sumbangan usahanya secara maksimal, agar memperoleh hasil secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan ketepatan penempatan tenaga kerja ditemukan bahwa bahwa terjadi berbagai masalah diantaranya terjadinya penyiksaan oleh majikan karena kurang memiliki ketrampilan tertentu, gaji yang tidak dibayar akibat dari tidak melaksanakan tugas secara baik dan benar selain itu juga tidak mendapat pelayanan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Selain itu juga ada perusahaan pencari tenaga kerja yang "nakal" dimana adanya pemblokiran tenaga kerja pada perusahaan lain tanpa konfirmasi dan berbeda dengan keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja. Atau dengan kata lain adanya perubahan perjanjian kerja dengan perusahaan lain tanpa sepengetahuan pencari kerja.

Soeharsono Sagir (1989: 39), mengemukakan bahwa ada beberapa kebijaksanaan yang perlu ditempuh dalam menangani masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan adanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan mutu tenaga kerja, penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja, pengendalian pertumbuhan angkatan kerja dan pembinaan industrial, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan menurut Suroto (1986: 5), kebijaksanaan tenaga kerja mencakup semua keputusan masyarakat yang secara sengaja dimaksudkan untuk mempengaruhi dua hal yaitu:

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

Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya untuk itu ditempuh beberapa kebijaksanaan tenaga kerja diantaranya

dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja melalui latihan kerja yang mempunyai tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja supaya bisa mengisi kesempatan kerja dengan demikian bisa membentuk sikap kerja, mutu kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan tenaga kerja belum maksimal dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga belum terwujudnya kesempatan kepada tenaga kerja untuk bisa memperoleh pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dengan meningkatkan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja melalui latihan kerja yang mempunyai tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja supaya bisa mengisi kesempatan kerja dengan demikian bisa membentuk sikap kerja, mutu kerja, dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian berkaitan dengan mekanisme pelayanan AKAD bahwa mekanisme pelaksanaan AKAD telah sesuai dengan aturan yang berlaku dan telah menepikan informasi tersebut pada papan informasi. Selain itu juga kesalahan-kesalahan dalam mekanisme pelayanan administrasi AKAD hanya sebatas permasalahan teknis dan bukan masalah substansial.

Dinas Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerja sama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada (Sendjun Manulang, 1990: 31). Payaman Simanjuntak (2000: 24), mengartikan Dinas Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dijabarkan dalam tiga tugas pokok yaitu melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka persiapan memasuki kerja, pelayanan selama bekerja dan pelayanan setelah tidak bekerja. Berdasarkan dua pendapat tersebut di atas yang dimaksud dengan Dinas Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan kewenangan untuk mengupayakan setiap warga negara dapat bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dengan melakukan pelayanan kepada tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja, yang sudah bekerja maupun yang tidak bekerja, melalui kerjasama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada. Tugas Kantor Dinas Tenaga Kerja di seluruh Indonesia adalah mencari atau menerima

permintaan tenaga kerja dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu pencari kerja yang memerlukan bantuan untuk mendapatkan pekerjaan harus mendaftarkan diri pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. (Sendjun Manulang, 1995: 31). Berdasarkan Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, tugas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian tentang Program AKAD di Kabupaten TimorTengah Utara maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pencari kerja belum memahami undang-undang tenaga kerja. Para pencari kerja hanya mengetahui pengurusan surat-surat perjalanan ke tempat tujuan kerja dan mengetahui alur keberangkatan sedangkan berkaitan dengan undang-undang tenaga kerja yaitu undang-undang No 39 Tahun 2004 yang menguraikan tentang AKAD dan AKAL mereka tidak ketahui. Dengan tidak mengetahui undang-undang tersebut merkapun tidak mengetahui tentang hak dan kewajiban negara kepada pencari kerja.
2. Intensitas sosialisasi undang-undang tenaga kerja ditemukan bahwa belum intensnya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi melakukan Sosialisasi hal ini dapat dilihat dari model sosialisasi dan waktu sosialisasi. Dimana waktu sosialisasinya dalam satu tahun hanya satu kali dengan metode ceramah. Diskusi dan pembagian brosur ataupun leaflet.
3. Koordinasi yang dilakukan belum substansif dan terpadu. Hal ini dilihat dari munculnya masalah berkaitan dengan perjanjian kerja yang telah dilakukan antara pemerintah dengan perusahaan pencari tenaga kerja. Dimana perusahaan pencari kerja

hanya mengejar keuntungan tanpa memperhatikan detail perjanjian kerja dan hal ini merugikan pencari tenaga kerja.

4. Terjadinya penyiksaan oleh majikan karena kurang memiliki ketrampilan tertentu, gaji yang tidak dibayar akibat dari tidak melaksanakan tugas secara baik dan benar selain itu juga tidak mendapat pelayanan BPJS Kesehatan dan Ketenaga kerjaan. Selain itu juga ada perusahaan pencari tenaga kerja yang "nakal" dimana adanya pemblokkan tenaga kerja pada perusahaan lain tanpa konfirmasi dan berbeda dengan keahlian yang dimiliki oleh pencari kerja.
5. Mekanisme pelaksanaan AKAD telah sesuai dengan aturan yang berlaku dan telah menepikan infirmasi tersebut pada papan informasi. Selain itu juga kesalahan-kesalahan dalam mekanisme pelayanan administrasi AKAD hanya sebatas permasalahan teknis dan bukan masalah substansial.
6. Anggaran berkaitan dengan AKAD tidak ada dalam anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### SARAN

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal diantaranya:

1. Perlunya sosialisasi tentang undang-undang tenaga kerja kepada masyarakat di desa-desa dan calon tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Perlunya pelatihan-pelatihan yang komprehensif dan terukur berkaitan dengan keahlian yang dimiliki oleh pencari tenaga kerja oleh pemerintah.
3. Perlunya kontrol dan kerjasama yang pemerintah daerah penerima tenaga kerja dengan pemerintah Kabupaten TTU sehingga adanya koordinasi dan mengurangi tindakan nakal dari perusahaan pencari tenaga kerja.
4. Pemerintah perlu menciptakan lapangan kerja bagi masyarakatnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Husni, Lalu. 2010. "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*". Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta 2006.
- Khakim, Abdul. 2003, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*". Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Keputusan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Depnakertrans RI No. Kep.131/DPPTKDN/XI/2004 tentang *Petunjuk Tehnis Bursa Kerja Khusus (BKK)*.
- Keputusan Dirjen Binapenta Depnakertrans RI No. Kep.258/PPTK/2008 tentang *Tata Cara Penempatan TK-AKAD*.
- Keputusan Dirjen Binapenta Depnakertrans RI No. Kep.99/PPTK/2009 tentang *Tata Cara Pelaporan bagi Lembaga*
- Khakim, Abdul. 2009. "*Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*". Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Mantra, Ida Bagoes. 2003. "*Demografi Umum*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Manulang, Sendjun H. 1995. "*Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*". Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy. 2005. "*Metode Penelitian Kualitatif*". Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2007. "*Metode Penelitian Kualitatif*". Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Oemar Malik. 1990. "*Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*". Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-07/Men/IV/2008 tentang *Penempatan Tenaga Kerja. Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Pemberi Kerja, Bursa Kerja Khusus dan Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja*.
- Rokhani, Endang, SH, *Pengetahuan Dasar Tentang Hak-hak Buruh*, Cetakan Pertama, Jakarta 1999
- Sagir, Soeharsono. 1989. "*Membangun Manusia Karya (Masalah Ketenagakerjaan dan Pengembangan SDM)*". Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Sulistyaningsih Endang dan Yudo Swasono. 1993. "*Metode Perencanaan Tenaga Kerja (Tenaga Kerja Nasional, Regional dan Perusahaan)*". Yogyakarta: BPEE.
- Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.