

**PENGAWASAN PENERAPAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 39  
TAHUN 2016 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DI SURABAYA BERKAITAN  
DENGAN KEGIATAN *JOB FAIR***

**Achmad Achid Chabibi**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[habibiachid@gmail.com](mailto:habibiachid@gmail.com)

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Pengangguran menjadi persoalan yang kompleks dan seakan tidak ada habisnya. Jumlah pencari kerja dengan jumlah lowongan kerja yang tidak seimbang menjadikan pengangguran meningkat setiap tahunnya. Program pemerintah untuk mengurangi pengangguran menjadi hal yang harus digiatkan secara serius untuk menanggulangnya. Salah satu program adalah mengadakan pameran kesempatan kerja yang telah diatur dalam Permenaker 39/2016 yang mengatur spesifik tentang persyaratan penyelenggaraan kegiatan Job Fair. Pada Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 bahkan mengatur tentang larangan adanya pungutan biaya dalam bentuk apapun dalam pelaksanaan kegiatan Job Fair. Namun terselenggaranya kegiatan Job Fair kerap menemui beberapa masalah yang berdampak dan merugikan masyarakat. Permasalahan tersebut adalah adanya pembebanan biaya atau tiket masuk yang harus dikeluarkan oleh peserta atau pencari kerja untuk dapat mengikuti kegiatan Job Fair yang tentunya hal tersebut dapat merugikan pencari kerja. Dengan adanya permasalahan tersebut sudah seharusnya dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan melakukan tugasnya sebagai penegak aturan untuk melakukan pengawasan terkait dengan kasus Job Fair berbayar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 dan mengetahui apa kendala pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yuridis sosiologis/empiris, melalui teknik wawancara dan dokumentasi. Informan berasal dari pihak pengawas ketenagakerjaan Disnakertrans Jatim beserta kepala BKK SMK Negeri 8 dan BKK SMK Negeri 1 Surabaya dan diolah dengan teknik deskriptif kualitatif, artinya peneliti akan memberikan sebuah pemaparan secara faktual atas hasil penelitiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengawasan Pasal 54 ayat (3) yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan Disnakertrans Jatim berkordinasi dengan Disnaker Surabaya adalah meninjau secara keseluruhan dari awal persyaratan mengenai perijinan untuk menyelenggarakan kegiatan Job Fair sampai turun ke lapangan untuk meninjau ada atau tidaknya pelanggaran terkait berkas ataupun adanya pungutan biaya. Kendala yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pengawasan terbagi menjadi dua, yakni kendala internal dan eksternal. Kendala internal terkait sumber daya manusia yang terbatas, anggaran dan sarana prasarana. Sedangkan kendala eksternal adalah keterbatasan informasi yang didapat terkait dengan informasi terselenggaranya kegiatan Job Fair yang tidak patuh pada aturan yang berlaku.

**Kata kunci:** tenaga kerja, pencari kerja, pengawasan, kendala, job fair, tiket masuk.

**Abstract**

Unemployment becomes a complex and endless problems. The disparity of quantity of job seeker and job opportunities make the situation even worse. Government programs to diminish unemployment are things that must be seriously intensified to execute in order to overcome that situation. One of them is Job Fair, that have been regulated in Ministry of Manpower's Regulation 39/2016 which specifically regulates the requirements for organizing Job Fair activities. In Article 54 paragraph (3) of the Minister of Manpower Regulation 39/2016 even regulates the prohibition on fees in any form in the implementation of Job Fair activities. However, the implementation of Job Fair activities had several problems to be found that had an impact and were damnify the society. The problem is the imposition of fees or entry tickets that must be issued by participants or job seekers to be able to participate in Job Fair activities, which of course can harm job seekers. With the existence of these problems, in this case the Ministry of Manpower must carry out his duties as enforcer of the rules to conduct supervision related to the case of the paid Job Fair. The purpose of this study was to find out about the control of the application of Article 54 paragraph (3) of Ministry of Manpower's Regulation 39/2016 and to find out what the constraints of Ministry of Manpower are in supervising the implementation of Article 54 paragraph (3) of Minister of Manpower's 39/2016. The research method used in this research is a social legal research method, through interview

techniques and documentation. The informants came from the Ministry of Manpower of the East Java Disnakertrans along with the heads of BKK SMK Negeri 8 and BKK SMK 1 Surabaya and were processed with qualitative descriptive techniques, meaning the researchers would provide a factual explanation of the results of their research. The results showed that the application of supervision of Article 54 paragraph (3) carried out by Ministry of Manpower at the Ministry Manpower and Transmigration Office of East Java in coordination with the Surabaya Manpower Office was to review the initial requirements regarding licensing to carry out Job Fair activities to the field to review whether or not there were file breach related to fees. Constraints experienced by inspectors from Ministry of Manpower in carrying out supervision are divided into two, namely internal and external constraints. Internal constraints related to limited human resources, budget and infrastructure. While external constraints are limited information obtained related to information on the implementation of Job Fair activities that do not comply with the applicable rules.

**Keywords:** employment, job seeker, ascendancy, constraints, job fair, entrance ticket.

## PENDAHULUAN

Indonesia menempati posisi ke-empat sebagai negara dengan jumlah penduduk terpadat di dunia, dengan jumlah penduduk yang mencapai 257.912.349 jiwa. Seiring dengan padatnya jumlah penduduk di Indonesia maka timbul juga berbagai macam masalah, salah satu masalah adalah menjamurnya pengangguran di berbagai kota besar. Pengertian pengangguran menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah: a) "Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.b) Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.c) Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan. d) Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja." (BPS, <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6>, akses 26 Agustus 2017)

Era globalisasi menjadi pemicu utamanya. Globalisasi menuntut fleksibilitas dan tuntutan kerja yang semakin tinggi namun tak diimbangi dengan tersedianya lapangan pekerjaan. Persaingan global di sektor tenaga kerja antar negara mengakibatkan semakin tingginya standar yang diperlukan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan. "Hanya sumber daya manusia yang andal dan tenaga kerja yang berkualitas yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia untuk mendapatkan manfaat dari era globalisasi tersebut" (Saliman Abdul, 2005:243)

Pengangguran menjadi masalah yang serius yang harus segera ditangani oleh negeri ini dan menjadi masalah yang cukup kompleks dikarenakan untuk mengatasi pengangguran pemerintah harus membenahi berbagai sektor, seperti sektor ekonomi, industri, pendidikan dan lain sebagainya. "Masalah kesempatan kerja dan pengangguran yang tinggi dan semakin meningkat tersebut menjadi beban negara dan setiap saat dapat menjadi bom waktu bagi negara kita" (Saliman Abdul, 2005:243).

Salah satu penyebab terjadinya pengangguran diantaranya dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tenaga kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Jumlah tenaga kerja yang semakin tahun semakin bertambah tidak seimbang dengan tersedianya lapangan kerja di tiap tahunnya, ditambah lagi dengan kebijakan perusahaan yang merugikan pekerja menurut Arinto Nugroho dalam jurnalnya mengatakan "*The right to*

*bargain with employers generally considered very important to remember because when creating a work agreement the one who is an active party is employers and workers do not have the opportunity to express consent in the employment agreement"* (Nugroho:2014) yang memberikan pengertian bahwa hanya satu pihak saja yakni perusahaan yang dapat memberikan kebijakan satu arah terhadap pekerja yang pada akhirnya dapat merugikan pekerja dan dapat timbul pemutusan terhadap pekerja secara sepihak dan menyebabkan pengangguran.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 memberikan pengertian kepada kita bahwasannya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini tentu menjadi sebuah acuan juga bagi pemerintah guna menyediakan lapangan pekerjaan yang layak ataupun memfasilitasi adanya pelatihan-pelatihan khusus bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan demi melatih kemampuan yang diperoleh dari pendidikan terakhirnya, agar mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan kemampuan khusus yang kemudian ditempatkan pada jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Salah satu program pemerintah dalam hal ini adalah dengan mengadakan Pameran Kesempatan Kerja (selanjutnya disebut *Job Fair*) yang merupakan program yang dapat memfasilitasi para pencari kerja untuk bertemu langsung dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 Ayat (21) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan tenaga Kerja (selanjutnya disebut Permenaker 39/2016) menjelaskan bahwa "Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) adalah aktivitas mempertemukan sejumlah pencari kerja dengan sejumlah pemberi kerja dengan waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan"

Menarik atau tidaknya sebuah *Job Fair* terlihat dari perusahaan-perusahaan besar yang turut serta dalam acara tersebut. Selain perusahaan-perusahaan besar yang ikut serta membuka kesempatan kerja, Penyelenggara juga menjadi tolak ukur tersendiri bagi para pencari kerja. Dalam Pasal 53 Permenaker 39/2016 menyebutkan bahwa "Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) diselenggarakan oleh: a) Kementerian/instansi pemerintah; b) Dinas Provinsi; c) Dinas Kabupaten/Kota; d) LPTKS; e) BKK; atau f) Lembaga berbadan hukum."

Penyelenggara turut menjadi pertimbangan tersendiri bagi para pencari kerja untuk menilai apakah *Job Fair* tersebut bermutu dan terpercaya. Pencari kerja lebih tertarik untuk mendatangi *Job Fair* yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Alasannya adalah karena lebih terpercaya, banyak Perusahaan-Perusahaan besar yang ikut serta lalu karena peserta tidak perlu membeli tiket masuk (Gratis). Berbeda jika yang menyelenggarakan adalah Lembaga Berbadan Hukum yang berbentuk *Event Organizer* (Selanjutnya disebut EO). Masih banyak dijumpai ketika yang menyelenggarakan bukan dari Instansi Pemerintah atau Dinas terkait maka terdapat biaya atau tiket masuk yang dibebankan pada para pencari kerja. Hal tersebut dilarang dengan tegas dalam Permenaker 39/2016. Dalam Pasal 54 Permenaker 39/2016 menyebutkan:

- (1) Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 huruf d, huruf e, dan huruf f wajib memperoleh persetujuan dari Dinas Kabupaten/Kota;
- (2) LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengajukan surat permohonan, dengan melampirkan:
  - a) SIU LPTKS, tanda daftar BKK, atau akta pendirian berbadan hukum;
  - b) Rencana jumlah perusahaan peserta
  - c) Perkiraan lowongan dan penempatan yang ditargetkan; dan
  - d) Surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada pencari kerja dan bersedia dihentikan kegiatan penyelenggaraan Pameran Kesempatan Kerja (*job fair*) apabila melakukan pelanggaran yang dimaksud;
- (3) Penyelenggara Pameran Kesempatan Kerja sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 53 bahwa dilarang melakukan pungutan biaya dalam bentuk apapun kepada pencari kerja.

Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 menyebutkan dengan jelas larangan adanya pungutan biaya, namun beberapa penyelenggara dalam hal ini EO masih banyak dijumpai membebankan tiket masuk kepada para pencari kerja. Kasus baru – baru ini yang dijumpai adalah *Job Fair* yang diselenggarakan oleh EO Garuda Organizer.

Garuda Organizer merupakan lembaga berbadan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bernama PT Garuda Nusantara Kencana yang berpusat di Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa manajemen event. Dengan statusnya yang berbadan hukum seharusnya tidak diperkenankan bagi perusahaan ini untuk membebankan tiket masuk kepada peserta ketika menyelenggarakan kegiatan *Job Fair*. Pada tanggal 17-18 Maret 2017 bertempat di DBL Arena Surabaya, acara *Job Fair* yang diselenggarakan oleh EO Garuda Organizer masih dijumpai adanya pembebanan tiket masuk kepada peserta. Hal tersebut bisa dilihat dalam gambar berikut ini :

Kota Surabaya merupakan kota terbesar ke- Dua di Indonesia yang menjadi pusat industri dan bisnis di Provinsi Jawa Timur, sebagai salah satu pusat industri dan bisnis, Surabaya memiliki daya tarik yang besar bagi

siapa saja yang ingin mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan banyaknya Industri atau Perusahaan-perusahaan besar yang berdiri di Surabaya. Dari banyaknya Industri dan Perusahaan besar tersebut menjadikan Surabaya menempati urutan pertama dalam hal banyaknya angkatan kerja. Badan pusat statistik mengeluarkan urutan data angkatan kerja antara lain:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota**

| Kabupaten/<br>Kota | Tahun     |           |           |           |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                    | 2011      | 2012      | 2013      | 2014      |
| Surabaya           | 1.334.419 | 1.437.448 | 1.483.343 | 1.465.502 |
| Malang             | 1.257.768 | 1.328.223 | 1.310.685 | 1.273.597 |
| Jember             | 1.213.495 | 1.149.629 | 1.169.366 | 1.157.462 |
| Sidoarjo           | 1.048.577 | 1.012.290 | 1.039.833 | 1.069.708 |
| Pasuruan           | 819.448   | 819.011   | 831.812   | 843.685   |

(Sumber: BPS Indonesia)

Tabel 1.1 diatas menerangkan jumlah angkatan kerja di Surabaya merupakan yang tertinggi diantara kota-kota lain di provinsi Jawa Timur. Tingkat angkatan kerja yang tinggi dibandingkan kota lain dapat memberikan indikasi persaingan yang ketat antara angkatan kerja yang ada di Surabaya, khususnya bagi angkatan kerja yang masih menganggur atau belum memiliki pekerjaan.

Banyaknya tenaga kerja di Surabaya masih harus bersaing dengan tenaga kerja dari kota lain yang datang untuk mencari kerja di Surabaya. Ketatnya persaingan dapat dilihat dalam kegiatan *Job Fair* yang selalu ramai didatangi oleh Pencari Kerja baik dari dalam maupun luar kota. Hal ini menjadi keuntungan sendiri bagi EO yang mengadakan kegiatan *Job Fair* yang masih menerapkan sistem pungutan biaya atau tiket masuk kepada Peserta. Pembebanan tiket masuk kepada Peserta menjadi sumber keuntungan yang besar bagi Penyelenggara.

Tiket masuk dalam acara *Job Fair* merupakan hal yang memberatkan bagi para Pencari Kerja. Bagaimana tidak, kebanyakan dari mereka adalah Angkatan Kerja yang masih belum memiliki sumber penghasilan sendiri ataupun masih belum memiliki pekerjaan dan sedang dalam usaha untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi yang terjadi adalah mereka harus merogoh kocek untuk dapat mengikuti acara tersebut. Padahal, belum tentu setelah mengikuti acara tersebut mereka langsung mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengawasan Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Surabaya Berkaitan Dengan Kegiatan *Job Fair*”, dengan diangkatnya tema tersebut penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengawasan

penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja mengenai kegiatan Job Fair di Surabaya?, dan; 2) Apa kendala yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja terkait dengan kegiatan Job Fair di Surabaya?. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 terkait dengan kegiatan *Job Fair* Surabaya, dan Untuk menganalisis kendala yang dihadapi oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 terkait dengan kegiatan *Job Fair* Surabaya,

## **METODE**

Jenis penelitian yang penulis ambil adalah jenis penelitian yuridis sosiologis/empiris yang didasarkan pada kenyataan lapangan atau melalui observasi (pengamatan) Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka pengumpulan data dengan cara mengamati fenomena suatu masyarakat tertentu dalam waktu tertentu pula (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010:167) setelah melakukan observasi penelitian ini akan dikaji secara kualitatif, dengan menggunakan Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010:156) selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik Teknik kualitatif yakni data akan dijabarkan untuk kemudian diuraikan dan diberikan penafsiran sesuai yang dibahas dalam penelitian ini. Batasan masalah untuk penelitian ini adalah mengambil lokasi penelitian di Surabaya pusat dan Surabaya Selatan dengan pertimbangan 2 wilayah yang berbeda 2 penyelenggara yang rutin mengadakan kegiatan *Job Fair* setiap tahun.

Lokasi penelitian yang dilakukan di wilayah Surabaya Pusat yaitu BKK SMK Negeri 8 Surabaya yang berlokasi di Jalan Jl. Kamboja No. 18 Surabaya dan untuk Surabaya Selatan adalah BKK SMK Negeri 1 Surabaya yang berlokasi di Jl. SMEA No. 4 Wonokromo, Surabaya. Selain itu lokasi penelitian selanjutnya adalah di Disnakertrans Jatim sebagai pengawas ketenagakerjaan yang berlokasi di Jl Dukuh menanggal Selatan No. 124-126 Surabaya. Dengan informan dalam penelitian ini adalah kepala masing-masing BKK dan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber informasi utama. data primer berupa informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Kepala BKK SMK Negeri 8 Surabaya, Kepala BKK SMK Negeri 1 Surabaya. Data sekunder merupakan Data Sekunder diperoleh dari penulisan teks baik berupa peraturan

perundang – undangan, hasil penelitian sejenis, buku, artikel, jurnal, berita, kamus, *website* dan ensiklopedia yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun peraturan tersebut adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan tenaga Kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan dokumentasi. Wawancara dimaksudkan dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010: 161) Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi dan data secara langsung dengan bertatap muka dengan pihak – pihak terkait dalam pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016. Pihak – pihak tersebut adalah Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur, Kepala BKK SMK Negeri 8 Surabaya, Kepala BKK SMK Negeri 1 Surabaya. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh dokumen, berkas, catatan dan/atau foto hasil dari pengumpulan data dari para informan. Data dan berkas tersebut digunakan untuk memperkuat atau memberikan kejelasan mengenai proses dari penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah dengan Data primer dan data sekunder yang sudah dikumpulkan melalui teknik wawancara dan dokumentasi selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik Teknik kualitatif yakni data akan dijabarkan untuk kemudian diuraikan dan diberikan penafsiran sesuai yang dibahas dalam penelitian ini. Teknik ini dipakai dengan harapan dapat memberikan gambaran atas data hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data baik wawancara dan dokumentasi terkait permasalahan yang diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengawasan Penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja mengenai kegiatan *Job Fair* di Surabaya**

“Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia.” (Agusmidah, 2010:6). Banyaknya tenaga kerja yang tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan menjadi kendala yang harus diatasi agar tidak terjadi penumpukan terhadap pengangguran Menurut Sadono Sukirno dalam jurnal Riska Franita “Pengangguran adalah suatu keadaan

di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya (Sukirno Sadono, 2003:27)

Program pemerintah dalam menangani pengangguran adalah dengan penyelenggaraan *Job Fair*. Setiap Penyelenggaraan kegiatan *Job Fair* wajib melalui prosedur yang sudah ditetapkan dalam Perundang-undangan, hal ini dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan tujuan mengendalikan atau mengontrol agar terhindar dari penyimpangan yang merugikan masyarakat. *Job Fair* memiliki pengertian “Suatu alat untuk menampung dan menyalurkan keseluruhan data atau informasi mengenai penawaran dan permintaan tenaga kerja kepada pihak - pihak yang membutuhkan (Basir Barthos, 1999:37)

Langkah awal dalam pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah meninjau terkait dengan perijinan yang dimiliki oleh penyelenggara berkaitan dengan kegiatan yang mereka adakan. Pengawasan memiliki pengertian “Pengawasan adalah suatu proses pengamatan kegiatan operasional yang dimaksudkan untuk lebih menjamin bahwa penyelenggaranya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”(Sujamto, 1986:2). Dalam pengawasan, Perizinan atau persetujuan menjadi hal yang tidak boleh dilewatkan oleh setiap penyelenggara kegiatan *Job Fair*. Pasal 54 ayat (1) Permenaker 39/2016 yang berbunyi:

“(1) Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) yang diselenggarakan oleh LPTKS, BKK, dan lembaga berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 huruf d, huruf e, dan huruf f wajib memperoleh persetujuan dari Dinas Kabupaten/Kota.”

Tahun 2017 yang merupakan tahun pertama diundangkannya Permenaker 39/2016, Bapak Slamet mengatakan bahwa masih banyak penyelenggara yang masih belum mengetahui adanya Permenaker tersebut, untuk penyelenggara yang melanggar maka akan diberikan bimbingan dan diarahkan untuk menulis surat pernyataan diatas Materai agar dikemudian hari dapat melakukan prosedur seperti yang ada pada Permenaker 39/2016

Kasus yang pernah ditangani oleh pengawas ketenagakerjaan salah satunya kasus yang penulis angkat pada latar belakang yakni kegiatan *job Fair* yang diadakan di DBL Arena Surabaya pada tanggal 17-18 Maret 2017. Pelanggaran yang dilakukan adalah adanya pungutan biaya kepada pencaker. Hal tersebut ketika diketahui oleh tim pengawas ketenagakerjaan langsung ditindak yakni dengan sidak di lapangan dan memberhentikan pungutan biaya pada pencaker dan adanya tanda tangan surat pernyataan dari penyelenggara agar bersedia tidak memungut biaya dan melakukan prosedur seperti yang ada pada Permenaker 39/2016. Jika dikaitkan dengan teori yang ada, pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Jatim selaku pengawas ketenagakerjaan adalah termasuk kedalam teori pengawasan preventif dan pengawasan langsung.

Pengawasan preventif yang dilakukan oleh Disnakertrans Jatim dalam hal ini adalah mengecek dan memeriksa kelengkapan berkas yang dimiliki oleh pihak

penyelenggara dengan cara berkordinasi dengan Disnaker Surabaya selaku pihak yang mengeluarkan Surat Persetujuan. Pengawasan preventif menurut Sujamto dalam bukunya mengatakan “Pengawasan Preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum pelaksanaan, yakni pengawasan yang dilakukan terhadap sesuatu yang bersifat rencana”(Sujamto, 1986:85). Pengawasan ini dilakukan mulai dari penilaian dalam hal SIU, Tanda Daftar, Akta Pendirian penyelenggara *Job Fair* menjadi hal yang diteliti oleh Disnaker, sampai persyaratan yang lain seperti yang tercantum dalam Pasal 54 ayat (2). Berikut beberapa contoh berkas yang harus dipenuhi oleh penyelenggara: 1) Surat Permohonan, 2) SIU, SIU LPTKS, tanda daftar BKK atau akta pendirian berbadan hukum, 3) Rencana Jumlah Perusahaan Peserta, 4) Perkiraan Lowongan dan Penempatan yang Ditargetkan, 5) Surat pernyataan dari penanggung jawab kegiatan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*) mengenai kewajiban tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dan bersedia dihentikan kegiatan apabila melakukan pelanggaran yang dimaksud. Bentuk pengawasan preventif lain yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah berkordinasi dengan Dinas Kabupaten/Kota untuk melakukan bimbingan dan sosialisasi pada penyelenggara seperti LPTKS, BKK dan Lembaga Berbadan Hukum mengenai setiap aturan yang ada terkait dengan penyelenggaraan kegiatan *Job Fair*

Pengawasan langsung yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah pengawasan langsung ditempat, pengawasan ini dilakukan ketika kegiatan *Job Fair* diselenggarakan, Pengawasan langsung memiliki arti “Pengawasan langsung yaitu mengawasi secara langsung kegiatan yang sedang dilakukan”(Wahyu Patmos, 2015:7). Pengawas akan mengecek berjalannya kegiatan tersebut dan juga perusahaan-perusahaan yang terdaftar apakah jumlahnya sudah sesuai dengan yang tertera pada berkas pengajuan awal atau tidak. Berkoordinasi dan melalui informasi yang didapatkan dari Dinas kabupaten/kota tempat terselenggaranya kegiatan tersebut yakni Disnaker Surabaya, Disnakertrans melakukan pengawasan langsung.

Perusahaan yang tidak melakukan prosedur perizinan dan diketahui oleh pihak pengawas ketenagakerjaan akan langsung disidak di tempat, setelah bertemu dengan pihak penyelenggara maka akan dilakukan bimbingan dan sosialisasi jika memang penyelenggara kegiatan tersebut sebelumnya tidak mengetahui mengenai adanya prosedur perizinan. Hal tersebut dilakukan untuk kedepannya agar kedepannya penyelenggara tersebut melakukan prosedur yang telah ditetapkan. Bentuk lain dari pengawasan langsung yang dilakukan Disnakertrans Jatim adalah dengan memberikan Surat Pemberitahuan kepada pemilik atau penanggung jawab *venue* atau tempat yang biasanya penyelenggara pilih untuk mengadakan kegiatan *Job Fair*. Surat tersebut diberikan bertujuan untuk memberikan sosialisasi kepada pengelola jika ada penyelenggara yang akan mengadakan kegiatan di tempat tersebut agar bekerjasama dengan penyelenggara untuk menaati setiap prosedur penyelenggaraan *Job Fair* dan setiap aturan yang ada, terutama agar tidak ada

pelanggaran seperti memungut biaya pada Pencari Kerja di tempat terselenggaranya kegiatan tersebut.

Pengawasan terhadap perusahaan yang tidak melakukan prosedur perizinan ditambah melakukan pelanggaran Pasal 54 ayat (3) yaitu melakukan pungutan biaya pada Pencari Kerja adalah dengan berkoordinasi bersama Dinas Kabupaten/Kota selaku pihak yang mengeluarkan Surat Persetujuan terselenggaranya kegiatan *Job Fair* dan polsek setempat yang selanjutnya akan melakukan sidak dan segera menghentikan kegiatan *Job Fair*. Setelah itu penyelenggara akan diberikan instruksi untuk membuat Surat Pernyataan yang berisikan tidak akan memungut biaya kepada Pencari Kerja jika kemudian hari akan menyelenggarakan kegiatan yang sama, dan juga kewajiban mentaati prosedur perizinan yang telah ditentukan.

### **Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Penerapan Pasal 54 Ayat (3) Permenaker 39/2016 Terkait Dengan Kegiatan Job Fair Surabaya**

Dalam melaksanakan tugas pengawasan dan kontrol terhadap penyelenggaraan kegiatan *Job Fair*, pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Disnakertrans Jatim menemukan berbagai kendala dalam melaksanakan tugas tersebut. Dengan masih adanya pelanggaran-pelanggaran di lapangan menunjukkan adanya hambatan atau kendala-kendala yang dihadapi Disnakertrans Jatim dalam menjalankan kontrol dan pengawasannya. "Permasalahan di semua negara ASEAN itu sama, kekurangan pengawas ketenagakerjaan. Makanya akan kami substitusi dengan IT (teknologi informasi) sehingga kekurangan tenaga pengawas itu bisa ditutupi," (Ady, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt564373357a829/>, akses pada 9 Juli 2019)

Kendala internal merupakan berhubungan dengan kendala yang ada di dalam Disnakertrans sendiri. Bapak Slamet mengatakan bahwa yang menjadi kendala internal dan yang utama adalah kurangnya Sumber Daya Manusia dari Disnakertrans sendiri. hal tersebut menjadi sulit dikarenakan jumlah personel pengawas ketenagakerjaan dan jumlah perusahaan atau kasus yang harus ditangani tidak seimbang. Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, Mudji Handaya, dalam keterangan pers yang diterima hukumonline, Rabu (11/11) mengatakan "Permasalahan di semua negara ASEAN itu sama, kekurangan pengawas ketenagakerjaan. Makanya akan kami substitusi dengan IT (teknologi informasi) sehingga kekurangan tenaga pengawas itu bisa ditutupi" (Ady, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt564373357a829/>, akses pada 9 Juli 2019). Dikaitkan dengan catatan kemnaker dilansir dari hukumonline.com:

"Kemnaker mencatat akhir 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya, dibutuhkan 4.425 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas"

Jumlah yang disebutkan oleh Menaker tersebut adalah jumlah ideal untuk pengawas ketenagakerjaan.

Jika dibagi antara jumlah perusahaan dan jumlah pengawas maka ditemukan setiap satu orang pengawas melakukan pengawasan terhadap 59 perusahaan. dikaitkan dengan Provinsi Jawa Timur dengan jumlah perusahaan yang mencapai 39 riibu dan dibagi dengan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang ada yakni 206 personil, maka setiap orang pengawas melakukan pengawasa terhadap 190 perusahaan. Hal tersebut sangat tidak ideal, karena jika dihitung untuk jumlah ideal pengawas ketenagakerjaan di Jawa Timur maka seharusnya ada 650 personil pengawas ketenagakerjaan di Jawa Timur.

Anggaran terbatas juga menjadi kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan. Bapak Slamet mengatakan bahwa mutasi pegawai yang terjadi tidak sesuai dengan kompetensinya juga termasuk kendala. Ditambah lagi adalah kendala sarana prasarana pengawasan ketenagakerjaan yang tentunya dapat memperlemah perlindungan terhadap masyarakat khususnya pencari kerja dalam mencapai kesejahteraan.

Kendala eksternal sendiri merupakan kendala yang juga menghambat adanya upaya pengawasan. Kendala eksternal yang dialami pengawas ketenagakerjaan adalah keterbatasan informasi yang diterima ketika adanya penyelenggara yang akan mengadakan kegiatan *job Fair* ketika tidak semua penyelenggara melakukan prosedur perizinan. Disnakertrans hanya mengandalkan berita-berita *Online* dan media sosial sebagai sarana untuk mencari informasi mengenai terselenggaranya kegiatan *Job Fair*. Menurut keterangan dari Bapak Slamet "kita hanya mengandalkan informasi dari berita yang tersebar dan dari grup-grup *WhatsApp*" (Slamet, wawancara, 29 Mei 2019) Selain dari internet. Informasi yang didapat juga sebatas dari laporan masyarakat terkait dengan adanya kegiatan *Job Fair* yang melanggar.

### **PENUTUP Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan terhadap Pasal 54 ayat (3) mengenai larangan tidak memungut biaya kepada pencari kerja pada penyelenggaraan kegiatan *Job Fair* yang ada di kota Surabaya dan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Disnakertrans Jatim adalah dengan melakukan pengawasan secara menyeluruh dengan berkordinasi bersama Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Pengawasan dilakukan dengan 2 cara yakni pengawasan Preventif dan pengawasan Langsung. Pengawasan Preventif yakni pengawasan yang dilakukan sebelum penyelenggaraan kegiatan *Job Fair*, yakni dengan mengecek kelengkapan berkas perijinan yang didalamnya terdapat klausul tidak memungut biaya kepada pencaker dan harus dipenuhi oleh penyelenggara beserta berkas-berkas perijinan lain yang telah dikeluarkan oleh Disnaker Kota. Pengawasan langsung yang dilakukan adalah dengan turun ke lapangan mengecek secara

langsung terselenggaranya kegiatan tersebut dan langsung memberikan sanksi maupun bimbingan dan arahan maupun sanksi kepada penyelenggara yang melanggar.

2. Kendala yang dihadapi oleh pengawas ketenagakerjaan dalam menerapkan Pasal 54 ayat (3) dalam hal ini tidak memungut biaya kepada pencari kerja adalah kendala Internal dan kendala Eksternal. Kendala internal diantaranya adalah keterbatasan Personil atau petugas pengawas di lapangan. Selama ini pengawas ketenagakerjaan bekerja dengan personil yang terbatas yakni untuk wilayah Surabaya hanya 22 pengawas ketenagakerjaan. Keterbatasan anggaran dan sarana prasarana juga menjadi kendala internal dalam melakukan pengawasan penyelenggaraan *Job Fair*. Kendala eksternal yang dihadapi adalah keterbatasan informasi apabila ada penyelenggara yang melanggar dan tidak melakukan perijinan kepada Disnaker Kabupaten/Kota dalam hal ini Disnaker Surabaya. Selama ini hanya menmgandalkan informasi dengan berkordinasi bersama Disnaker Surabaya atau hanya dengan menggunakan *Social Media* atau sumber informasi lainnya maupun laporan dari masyarakat.

#### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengawasan penerapan Pasal 54 ayat (3) Permenaker 39/2016 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pihak pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Jatim perlu menambah personil pengawas dari yang semula 206 pengawas menjadi jumlah ideal yakni 650 pengawas ketenagakerjaan sebagai langkah ampuh untuh dapat lebih efektif mengawasi seluruh problematika ketenagakerjaan dalam hal ini penyelenggaraan kegiatan *Job Fair*
2. Pengawas ketenagakerjaan harus benar-benar bersinergi antara pihak penyelenggara, Disnaker Kabupaten/Kota, pencari kerja dan masyarakat sehingga tercipta komunikasi yang baik. Hal tersebut akan lebih dapat menambah lancarnya masuknya informasi akan adanya pelanggaran-pelanggaran kegiatan *Job Fair*. Sehingga dapat meminimalisir adanya kerugian yang ditanggung oleh masyarakat.
3. Pengawasan ketenagakerjaan harus didukung oleh anggaran dan sarana memadai agar setiap ada pelanggaran atau kasus *Job fair* yang tidak sesuai dengan aturan agar lebih cepat dapat ditindaklanjuti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Basir Barthos, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mukti fajar. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar

Wahyu Patmos, 2015, *Pengawasan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten di Kabupaten Sekadau*, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan, Vol 4: 2-14

Sujamto, 1986, *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Sukirno Sadono, 2003, *Pengantar Teori Makroekonomi*. Jakarta: Raja Grafindo Persasda

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian

Undang-undang Nonor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Ady, 2015. *Pengawasan Ketenagakerjaan Menjadi Masalah Bersama di ASEAN*, (Online). ([www.hukumonline.com/berita/baca/lt564373357a829/pengawasan-ketenagakerjaan-menjadi-masalah-bersama-di-asean/](http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt564373357a829/pengawasan-ketenagakerjaan-menjadi-masalah-bersama-di-asean/))

Badan Pusat Statistik. 2017. *Tenaga Kerja. Konsep/Penjelasan Teknis*, (Online). <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/6>.