

**PERANAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN
BENGKALIS DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI
KECEMATAN MANDAU**

Isnai Aulia

Email : Isnaiaulia@ymail.com

Dibimbing oleh Drs. Zaili Rusli, Msi

Email : Zaili_rusli@ymail.com

Program Studi Administrasi Negara FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru, 28293

Abstract

The role of the Department of Manpower and Transmigration Bengkalis in local employment in the District Mandau . And the purpose of this study was to determine the role of the Department of Manpower and Transmigration Bengkalis in local employment in the District and to identify factors Sabar - inhibiting factors in local employment in the District Mandau . This study used qualitative research methods to the assessment of descriptive data . In collecting the data , the researcher used interview techniques , observation and study of literature . By using key informants as a source of information . Based on the research that has been conducted based on the concept and theory researchers found that the role of the Department of Manpower and Transmigration in local employment in the District Mandau belim effective . This can be seen by the number of registered jobseekers can not be supplied to companies operating in District Mandau.

Keywords : Roles , organization , manpower placement , Efektiftas Organizations

PENDAHULUAN

Kecamatan Mandau dengan ibukota Duri merupakan salah satu kecamatan yang termasuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Mandau merupakan Kecamatan dengan jumlah penduduk yang paling besar dari total penduduk Kabupaten Bengkalis yaitu sebesar 256.108 jiwa. Kecamatan Mandau menjadi Basis tenaga kerja dimana terdapat sekitar 156 perusahaan terdiri sektor Migas 94 perusahaan dan sektor Non Migas 62,

dari total 156 perusahaan tersebut, mempekerjakan sebanyak 25.051 orang karyawan, jumlah tersebut semakin berkembang setiap tahunnya. Hal ini disebabkan banyaknya penduduk yang datang ke Kecamatan Mandau untuk mencari pekerjaan yang kemudian di tempatkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Data jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja lokal dan non lokal beserta jumlah pencari kerja yang terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Tabel I.1 Data jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja lokal dan non lokal beserta jumlah pencari kerja yang terdaftar pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

No	Tahun	Jumlah Perusahaan	Tk. Lokal	Tk. Non Lokal	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Pencari Kerja
1	2009	16	822	854	1676	20.013
2	2010	26	2951	3508	6459	24.447
3	2011	33	1314	1280	2594	24.929
4	2012	77	6499	7099	13.598	25.637
5	2013	4	352	372	724	26.736
Jumlah		156	11.938	13.113	25.051	121.762

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan data diatas dapat terlihat, jumlah pencari kerja yang terdaftar setiap tahunnya selalu meningkat, hal ini disebabkan karena Kecamatan Mandau merupakan daerah perlintasan dimana terdapat banyak pendatang sehingga alasan ini yang menjadi dasar Kecamatan Mandau sebagai lokasi penelitian. Sementara jumlah tenaga kerja lokal setiap

tahunnya tidak stabil. Ini menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau masih belum optimal dilakukan. selain itu juga tidak transparannya perusahaan dalam lowongan pekerjaan. Adapun data perusahaan yang melapor dan tidak melapor pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi :

Tabel I.2 Data jumlah perusahaan yang melapor dan tidak melapor lowongan pekerjaan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis :

No	Tahun	Jumlah Perusahaan	Perusahaan Yang Melapor Lowongan Pekerjaan	Perusahaan Yang Tidak Melapor Lowongan Pekerjaan
1	2009	16	-	16
2	2010	26	-	26
3	2011	33	-	33
4	2012	77	68	9
5	2013	4	4	-
Jumlah		156	72	84

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Dalam upaya memanfaatkan tenaga kerja lokal oleh perusahaan perlu diatur dan ditetapkan dalam suatu Peraturan Daerah. Pemerintah Kabupaten Bengkalis menetapkan kebijaksananya dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal. Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 ini dibuat guna mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja lokal dan untuk melindungi hak – hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial.

Untuk terlaksananya Perda Nomor 04 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal maka Pemerintah Kabupaten Bengkalis telah menetapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk menjalankan berbagai kewenangan agar tercapainya tujuan dari Peraturan Daerah tersebut. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis akan menjalankan tugas dan fungsinya di bidang ketenagakerjaan dengan susunan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 78 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Serta Rincian Tugas Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul : **“ Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan**

Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau “.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yakni :

1. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau ?

2. Faktor – faktor apa yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau ?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau.

2. Untuk mengetahui faktor – faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau.

b. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini menjadi masukan dalam tatanan masyarakat untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dan meningkatkan kesejahteraan

masyarakat di Kecamatan Mandau.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan bagi berbagai pihak baik perusahaan maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis khusus dalam penempatan tenaga kerja lokal.

KONSEP TEORITIS

1. Peranan

Menurut Komarudin (1994) peranan adalah sebagai berikut :

1. Bagian dari tugas utama yang harus dilakukan oleh manajemen
2. pola yang diharapkan dapat menyertai suatu status
3. bagian suatu fungsi seseorang dalam kelompok atau pranata
4. fungsi yang diharapkan dari seorang atau menjadi karakteristik yang ada padanya
5. fungsi setiap variabel dalam hubungan sebab akibat

2. Organisasi

Menurut Manullang (2001) mengatakan organisasi adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan pembatalan tugas – tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antar unsur – unsur organisasi sehingga orang – orang dapat bekerja dengan efektif dalam mencapai tujuan.

3. Perilaku Organisasi

Menurut Drs. Sutrisna Hari, MM (dalam Stephen P. Robbins 2008) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dari sifat khusus para anggotanya dan pengaruh iklim.

4. Manajemen tenaga kerja

Dalam fungsi manajemen tenaga kerja terdapat fungsi penempatan tenaga kerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) mengungkapkan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk

dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang serta tanggung jawabnya.

5. Efektifitas

Menurut Sedarmayanti (2002) mengungkapkan bahwa efektifitas adalah setiap proses kegiatan dan pengembangan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar – benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik – baiknya dari berbagai sumber – sumber yang tersedia.

Sondang P. Siagian mengungkapkan beberapa hal yang menjadi kriteria dalam pengukuran efektifitas yaitu :

1. kejelasan tujuan yang dicapai
2. kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap
4. perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat
5. tersedianya sarana dan prasarana
6. system pengawasan dan pengendalian yang mendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. peneliti berusaha mengungkapkan fakta sesuai dengan kenyataan yang ada tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. penelitian kualitatif ini bertujuan untuk membuat gambaran

dan hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian Deskriptif ini tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel – variabel bebas tapi menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

Untuk mencari jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini penulis menggunakan informan yang bertindak sebagai sumber data dan informan terpilih yang bersangkutan dengan penelitian ini. penentuan informan ini berdasarkan pertimbangan bahwa informan yang dipilih adalah orang – orang yang mengetahui dengan baik tentang peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan data sekunder sesuai dengan pengelompokan informasi atau data yang telah diperoleh. Data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari wawancara dengan key informan, serta faktor – faktor apa saja yang menghambat penempatan tenaga kerja loka di Kecamatan Mandau, serta data sekunder yakni data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

PEMBAHASAN

A. Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau

Sebagaimana yang dijelaskan pada latar belakang masalah yaitu bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal,

karena masih banyaknya jumlah pencari kerja yang tidak dapat disalurkan pada perusahaan – perusahaan yang ada di Kecamatan Mandau. Adapun peran Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal yaitu sebagai :

1. Informan

Terkait perannya sebagai informan adapun yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah :

- a. Pemberian informasi lowongan pekerjaan
Dalam memberikan informasi pekerjaan kepada pencari kerja Dinas Tenaga Kerja mengumumkan informasi lowongan pekerjaan tersebut melalui papan pengumuman
- b. Pemberian informasi kebijakan
Dalam memberikan informasi kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bengkalis memberikan dengan mengadakan sosialisasi kepada perusahaan.

2. Fasilitator

Sebagai fasilitator hal yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah memfasilitasi pencari kerja, adapun fasilitas yang diberikan yaitu :

- a. Pembuatan kartu kuning
Dalam pembuatan kartu kuning, pencari kerja harus mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bengkalis dan membawa persyaratan yang telah ditentukan seperti : KTP, foto copy ijazah, Surat pengalaman kerja, pas foto, sertifikat keterampilan. Apabila syarat tersebut sudah dilengkapi maka kartu pencari kerja tersebut langsung diterbitkan.

b. Pemberian pelatihan Kerja
pemberian pelatihan kerja yang diberikan kepada pencari kerja bersifat padat karya seperti pelatihan teknis AC, Handphone, otomotif, perhotelan, las fiber glass dan baby sister.

3. Mediator

Sebagai mediator dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi penghubung antar perusahaan dan pencari kerja adapun upaya yang dilakukan yaitu :

a. Mengadakan Pertemuan dengan pengusaha
Pertemuan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan perusahaan dilakukan 3 kali dalam setahun. Dalam pertemuan tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pengarahan kepada perusahaan tentang wajib lapor lowongan pekerjaan dan wajib memprioritaskan lowongan pekerjaan.

Dan untuk mengukur peranan Dinas Tenaga Kerja tersebut peneliti menggunakan beberapa indikator menurut Sondang P. Siagian yaitu :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai

Tujuan merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam setiap organisasi Adapun tujuan tersebut biasanya tertuang dalam visi misi yang kemudian dijabarkan dalam bentuk program kerja atau kegiatan. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja belum menunjukkan kejelasan tujuannya seperti dalam merealisasikan visi dan misinya, program yang sudah direncanakan tidak berjalan secara maksimal

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan

Proses pencapaian tujuan dimulai dari usaha – usaha yang dilakukan organisasi yang diimplementasikan melakukan program – program kerja organisasi. Dari hasil pengamatan tidak ditemui strategi yang jelas dalam meningkatkan daya saing pencari kerja, seperti pelatihan yang diberikan hanya untuk tamatan SMK.

3. Proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap

Dalam merumuskan kebijakan dan proses analisa yang menyangkut pemecahan dalam mengatasi permasalahan seperti tidak tersalurkan nya pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak didapati upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan tersebut.

4. Perencanaan yang matang dan penyusunan program yang tepat

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan perencanaan yang tepat dan program yang tepat agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan secara

maksimal. Namun dalam mengatasi permasalahan penempatan tenaga kerja lokal belum didapati program yang tepat, seperti dalam program pemberian pelatihan, program tersebut tidak diberikan kepada seluruh pencari kerja.

5. Tersedianya sarana dan prasarana

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan penelitian sarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat cukup seperti kelengkapan alat kantor yang menunjang dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja lokal. Namun prasarana yang dimiliki sangat masih sangat minim karena kondisi kantor yang sangat sempit, yang mana untuk sementara mereka menyewa rumah sampai kantor yang baru siap untuk ditempati dan untuk melakukan kegiatan seperti pelatihan kepada pencari kerja yang terdaftar Dinas Tenaga Kerja harus menyewa tempat.

6. Sistem pengawasan dan pengendalian yang terdidik

Pengawasan adalah salah satu fungsi dari seorang pemimpin yaitu mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan – tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Goerge R. Tery 2006 : 395). Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang maksimal karena masih banyaknya perusahaan yang tidak mengikuti peraturan yang

berlaku seperti wajib lapor pekerjaan.

B. Faktor – faktor yang menghambat penempatan tenaga kerja lokal

1. Tidak adanya perusahaan yang melapor lowongan pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja

Ini dapat dilihat dari data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam lima tahun terakhir menunjukkan perusahaan yang tidak melapor lowongan pekerjaan lebih banyak dibandingkan dari perusahaan yang melapor

2. Tidak adanya petugas pengantar kerja

petugas pengantar kerja adalah pegawai negeri sipil yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh menteri atau pejabat. dimana petugas pengantar kerja bertugas mencari lowongan pekerjaan keperusahaan, dan memberikan bimbingan atau penyuluhan kepada pencari kerja. Namun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak mempunyai petugas pengantar kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya tentang peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penempatan tenaga kerja lokal adalah sebagai

informan, fasilitator, mediator. Dari beberapa indikator yang digunakan peneliti terlihat belum efektif peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi misalnya dalam pemberian informasi yang diumumkan melalui papan pengumuman saja, jika dilihat lebih jauh cara yang digunakan tidak efektif karena informasi tersebut hanya sampai pada pencari kerja yang berkunjung saja, kemudian dalam memberikan pelatihan kerja juga terlihat belum efektif karena pelatihan kerja tersebut diberikan kepada tamatan SMK saja, sementara tidak semua pencari kerja yang merupakan tamatan SMK, selanjutnya upaya dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam melakukan pertemuan belum menunjukkan hasil yang maksimal karena pertemuan hanya dilakukan 3 x dalam setahun.

2. Dari hasil penelitian, peneliti menemukan faktor – faktor penghambat dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau yaitu : Tidak adanya perusahaan yang melapor lowongan pekerjaan, tidak adanya petugas pengantar kerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau, maka peneliti memberikan beberapa saran yakni :

1. Perlunya komunikasi yang baik antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan perusahaan, misalnya dengan melakukan pertemuan secara rutin dan mencari solusi yang berkenaan dengan

penempatan tenaga kerja lokal sehingga

dengan itu akan terjalin koordinasi atau kerjasama yang baik pula.

2. Perlunya sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan apa yang sudah menjadi aturan dengan demikian akan menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar aturan.

3. Meningkatkan peran dan fungsi balai latihan kerja dalam memberikan keterampilan bagi tenaga kerja khususnya bagi pencari kerja lokal yang ada di Kecamatan Mandau sehingga nantinya mampu bersaing dengan tenaga kerja pendatang

DAFTAR RUJUKAN

Berry, David, 2003. Pokok – pokok pikiran Dalam Sosiologi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 1987. Dimensi – dimensi Pemerintahan Desa. Rineka Cipta, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2005. Sosiologi Suatu Pengantar. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Hardijan Rusli, 2003 Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

B Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta

Sukandarrumidi. 2002. Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula. Yogyakarta . Gadjah Mada University

Brantas, 2009. Dasar – dasar Manajemen. Alfabeta, Bandung.

Efendi, 1966. Dasar – dasar Manajemen. PT. Alex Media Komputindo, Yogyakarta.

Prof. DR.Sugiono, 2005. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Jakarta.

Steers Richard. 1984. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga

Pasalog, Harbani. 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung : Alfabeta

Dokumentasi :

UU N0 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No 03 Tahun 2012 Tentang Oraganisasi Dan Tatakerja Dinas Daerah