

KEBIJAKAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA SEKTOR MIGAS DI KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2019

Oleh : Deva Yomi Erlangga

Devayomi23@gmail.com

Pembimbing : Drs. Erman M, M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the policies for placing lokal workers in the oil and gas sector in Bengkalis Regency in 2019. The theory used in this research is 1. Content of Policy includes the following interest affected, type of benefits, extent of change envision, site of decision making, program implementer, resources committed. 2. Context of Policy includes the following power, interest and strategy of actor involved, institution and regisme characteristic, compliance and responsiveness. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. This research was conducted at the Bengkalis District Manpower and Transmigration Office. The results of the study show that the policy for placing local workers in Bengkalis Regency has not beend maximized. This can be seen from the local workers placed in oil and gas sector companies that have not reached 50% as mandated by Bengkalis Regency Regional Regulation number 04 of 2004. Supervision carried out by the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office for oil and gas sector companies has also not been maximized due to a shortage of human resources, as well as the absence of strict sanctions given by the Bengkalis Regency Manpower and Transmigrasi Service.

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan tentang ketenagakerjaan yaitu undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Di dalam undang-undang ketenagakerjaan ini disebutkan bahwa, pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pemerintah memiliki kewajiban penuh dalam mengurus masalah ketenagakerjaan ini, yaitu termasuk dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 39 tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan penempatan yang diberikan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Sementara itu didalam pasal 5 ayat (2) berbunyi penempatan tenaga kerja berdasarkan asas bebas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 huruf (b) dilakukan dengan memberikan kebebasan kepada pencari kerja dalam memilih pekerjaan dan kepada pemberi kerja dalam memilih tenaga kerja.

Tabel 1.1 Data Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis Tahun 2019

		Kegiatan Utama Agustus 2019			Total
		Bekerja	Mencari kerja	Bukan	
Umur	15-24	30.505	13.450	47.995	91.950
	25-34	58.434	7.104	30.978	96.516
	35-44	63.532	3.120	21.832	88.484
	45-54	48.991	432	14.993	64.416
	55-64	24.222	152	13.387	37.761
	65+	6.371	428	13.343	20.142
Pendidikan	<= SD	80.731	2.474	43.303	12.673
	SLTP	34.049	4.172	46.024	84.200
	SLTA	86.170	14.879	45.486	14.635
	Diploma	11.481	751	2.870	15.102
	Universitas	19.624	2.455	43.808	26.459
Total	T	232.055	16.959	142.528	399.269

Sumber : Bidang Penempatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dari tabel data tenaga kerja lokal tahun 2019 diatas, dapat dilihat sebanyak 399.269 penduduk

Kabupaten Bengkalis yang berada pada usia kerja, sebanyak 232.055 sudah mendapatkan pekerjaan, dan sebanyak 16.959 tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja di Kabupaten Bengkalis, sebanyak 146.535 jiwa hanya lulusan SMA, diikuti sebanyak 126.973 jiwa hanya lulus/tidak lulus dari SD.

Dalam hal ini peneliti menfokuskan untuk mengambil di Daerah Kabupaten Bengkalis sebagai tempat penelitian. Kabupaten Bengkalis memiliki potensi sumber daya alam di bidang minyak bumi dan gas alam, ladang minyak *Duri Field* yang dikuasai oleh perusahaan asing yang sudah beroperasi sejak tahun 1958. Ini sudah memiliki lebih dari 100 (ratusan) sumur minyak produksi inilah yang menjadi daya tarik investor asing maupun swasta untuk berinvestasi di daerah ini. Dapat dilihat dari jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bengkalis.

Tabel 1.2 Jumlah Perusahaan yang Terdaftar Di Kabupaten Bengkalis pada Tahun 2017-2019

N o.	T ahun	Jenis Perusahaan	Jumlah	Total
1.	2017	Migas	244	509
		Non Migas	265	
2.	2018	Migas	255	525
		Non Migas	270	
3.	2019	Migas	210	463
		Non Migas	253	

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Jumlah perusahaan setiap tahunnya meningkat, tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan dikarenakan wabah *Covid-19* serta akan berakhirnya kontrak Chevron

Pasifik Indonesia (CPI), yang mana terjadi pergantian operator dari CPI ke Pertamina. Walaupun berstatus sebagai kota industri dikarenakan banyaknya perusahaan dan sejumlah industri, namun berbanding terbalik dengan kondisi masyarakatnya yang nyatanya masih banyak yang menganggur. Pada umumnya pengangguran disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, tetapi banyaknya SDM yang tidak memenuhi syarat juga menjadi salah satu penyebab banyak pengangguran di Kabupaten Bengkalis.

Untuk memanfaatkan tenaga kerja lokal secara optimal di daerah sendiri perlu ditetapkan suatu aturan yang mengatur dengan tegas permasalahan penempatan tenaga kerja lokal di wilayah hukum Kabupaten Bengkalis. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan peraturan daerah Kabupaten Bengkalis nomor 04 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal yang terdiri dari 12 pasal. Pada pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Bengkalis atau daerah lain yang lahir di Kabupaten Bengkalis secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu 1 tahun atau berdasarkan perkawinan campuran.

Tenaga kerja lokal belum secara efektif dimanfaatkan diberbagai perusahaan, untuk pada pasal 2 ayat (1) yang berbunyi: setiap pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diperusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal, baik yang terampil maupun tidak terampil. Pada pasal 3 peraturan daerah nomor 04 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal berbunyi setiap pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan diperusahaannya,

baik perusahaan yang baru berdiri maupun bagi perusahaan lama kepada dinas/kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis sebelum 90 hari diterbitkan.

Berikut ini adalah data jumlah tenaga kerja lokal berdasarkan lapangan usaha dan tingkat pendidikan di Kabupaten Bengkalis tahun 2019.

Tabel 1.3 Data Tenaga Kerja Lokal Berdasarkan Lapangan Usaha Tahun 2019

Pertanian	92.653
Tambang	7.912
Industri	14.631
Logam	3.836
Konstruksi	18.227
Pariwisata, Hotel, Rumah Makan	45.925
Transkom	6.074
Keuangan	5.297
Jasa	37.980
Jumlah	232.055

Sumber : Bidang Penempatan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Pada tabel data tenaga kerja lokal berdasarkan lapangan usaha pada tahun 2019 diatas, dari 9 jenis lapangan usaha, jumlah tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis kebanyakan bekerja sektor pertanian, salah satu faktor yang mempengaruhi karena rendahnya tingkat pendidikan. Seperti bekerja di perkebunan kelapa sawit yang hanya membutuhkan tenaga. Sedangkan disektor industri berada di peringkat nomor 5 terbanyak, padahal di Kabupaten Bengkalis terdapat 210 perusahaan yang bergerak di bidang industri sektor Migas didalamnya tapi hanya menyerap 14.631 jiwa tenaga kerja lokal dari total 232.055 jiwa tenaga kerja lokal yang sudah mendapatkan pekerjaan di Kabupaten Bengkalis.

Sementara tujuan dibentuknya peraturan daerah ini adalah dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya

kecemburuan sosial. Di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 dijelaskan dalam pasal 7 ayat (6) yang berbunyi: Bagi Perusahaan besar dan menengah wajib membuat rencana program: (a) penempatan tenaga kerja lokal, (b) pengembangan SDM tenaga kerja lokal disekitar wilayah operasi perusahaan, pada ayat (7) berbunyi : pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan, pengusaha atau pengurus wajib mengupayakan secara bertahap, dalam 5 tahun pertama, pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja lokal sebesar minimal (sekurang-kurangnya) 50% dan 5 (lima) tahun kedua minimal (sekurang-kurangnya) menjadi 75%, dan pada ayat 8 berbunyi : pengusaha atau pengurus wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan diperusahaannya pada dinas yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis. Apabila disebuah perusahaan jumlah tenaga kerja lokal belum mencapai 75% maka penempatan tenaga kerja lokal dapat dikatakan tidak efektif.

Tabel 1.4 Data Penempatan Tenaga Kerja Pada Sektor Migas Tahun 2019

Tenaga Kerja	Jumlah	Presentase %
Tenaga Kerja Lokal	14.631	41 %
Tenaga Kerja Non Lokal	20.341	56 %
Tenaga Kerja Asing	1.207	3 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Dari tabel diatas penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas tahun 2019 dapat dikatakan tidak

efektif karena tenaga kerja lokal yang ditempatkan pada sektor migas hanya sebanyak 40%, belum sesuai dengan apa yang diamanatkan dalam peraturan daerah Kabupaten Bengkalis nomor 04 tahun 2004 pasal 7 ayat (7) yang mana dalam 5 tahun pertama, pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh tenaga kerja lokal sebesar sekurang-kurangnya 50% dan dalam 5 tahun kedua sekurang-kurangnya menjadi 75%.

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas yakni karena adanya perlakuan diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan-perusahaan yang bergerak pada sektor migas sangat kecil. Hal ini menimbulkan dampak negatif seperti terjadinya kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan-perusahaan yang ada dituntut untuk berpartisipasi dengan memanfaatkan tenaga kerja lokal dan bagi tenaga kerja luar daerah di tuntut untuk menggunakan mekanisme AKAD (Antar Kerja Antar Daerah). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melakukan himbauan kepada perusahaan pada sektor migas agar menggunakan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dibutuhkan kebijakan pemerintahan daerah dalam menyelesaikan permasalahan penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas. Adanya aturan yang lebih kuat serta sanksi tegas bagi pengusaha atau pengurus yang ketahuan melanggar. Adapun identifikasi masalah yang penulis temui berdasarkan fenomena diatas yaitu:

1. Kebijakan penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas di

Kabupaten Bengkalis belum maksimal, penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan sektor migas belum mencapai angka 50% sebagaimana yang diamanatkan di dalam Peraturan Daerah No. 04 tahun 2004. Hal tersebut disebabkan kalah bersaingnya tenaga kerja lokal dengan pendatang berdasarkan tingkat pendidikan serta keahlian (*skill*) yang dimiliki.

2. Kurangnya pengawasan kepada perusahaan pada sektor migas yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis serta belum adanya sanksi yang tegas.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini yang diberi judul **“Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Sektor Migas di Kabupaten Bengkalis Tahun 2019”**.

Metode

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa mengenai Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Sektor Migas di Kabupaten Bengkalis Tahun 2019 melalui proses wawancara dengan informan-informan terkait, serta data-data lainnya yang diperoleh peneliti. Jenis penelitian adalah deskriptif. Tipe penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan mengklarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial berdasarkan fakta yang ada dengan jalan mendeskripsikan dan menggambarkan secara terperinci yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk kalimat yang lebih bermakna dan mudah

dipahami. Metode penelitian deskriptif kualitatif ini dimaksudkan untuk mengelola dan menggambarkan data serta informasi berdasarkan fakta-fakta yang tampak yang kemudian dianalisis lebih lanjut.

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh data dan informasi dari informan. Lokasi yang menjadi tempat penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Lokasi ini dipilih untuk tempat penelitian agar data yang diperoleh sesuai dengan masalah yang diangkat. Data adalah catatan atas kumpulan fakta. Data merupakan bukti yang ditemukan dari hasil penelitian yang dapat dijadikan dasar kajian atau pendapat. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara dengan staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data penelitian. Teknik pengumpulan data antara lain melalui observasi, wawancara, dan kepustakaan.

Hasil dan Pembahasan

1. Isi kebijakan (*Content of Policy*)

1.1 Kepentingan Yang Mempengaruhi

Berdasarkan hasil observasi penelitian ini, kepentingan-kepentingan yang terdapat pada kebijakan penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas di Kabupaten Bengkalis membawa pengaruh buruk pada saat pengimplementasiannya, pengangguran merupakan salah satunya. Berdasarkan hasil dokumentasi, angka pengangguran di Kabupaten Bengkalis masih sangat

tinggi, pada tahun 2019 tercatat sebanyak 16.469 tenaga kerja lokal yang sedang mencari pekerjaan di Kabupaten Bengkalis, dari 16.469 tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis, 1.482 diantaranya mencoba melamar pekerjaan pada perusahaan sektor migas namun tenaga kerja lokal yang mendapatkan pekerjaan hanya sebanyak 490 orang.

Penting pendidikan dalam mendapatkan pekerjaan pada perusahaan yang bergerak pada sektor migas. Perusahaan yang bergerak pada sektor migas hanya menerima tenaga kerja lokal lulusan SMA, tetapi presentase tenaga kerja lokal yang ditempatkan pada sektor migas lulusan SMA bahkan kurang dari 50%, tidak sampai setengah dari total pencari kerja lulusan SMA yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Penempatan tenaga kerja lokal lulusan S.1 yang ditempatkan pada sektor migas lebih dari 60%, bahkan lulusan S.2 mencapai 100% dalam mencari kerja.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan informan menanyakan tentang kepentingan-kepentingan apa saja yang mempengaruhi sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Kabupaten Bengkalis.

“Kalau untuk kepentingan masyarakat dapat dilihat dari segi ekonomi, mereka ingin berkerja untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya, terlebih di sinikan banyak perusahaan migas dengan gaji yang ditawarkan diatas upah minum, karna alasan tersebut mereka ingin bekerja di perusahaan migas. Sementara perusahaan yang bergerak di bidang migas mereka tentunya mempunyai kepentingan untuk memilih

siapa saja yang dikerjakan, mereka hanya menerima lulusan teknik perminyakan, atau mempunyai kemampuan yang berhubungan dengan perminyakan, sementara masyarakat Kabupaten Bengkalis masih banyak yang hanya lulusan SD, SMP atau SMA saja, dan para sarjana masih sedikit yang mengambil teknik perminyakan.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dikatakan bahwa masyarakat dan perusahaan sebagai sasaran utama di dalam kebijakan ini, masyarakat memiliki alasan untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun keluarganya, dengan terdapatnya beberapa perusahaan yang bergerak dibidang migas yang menawarkan gaji tinggi diatas upah minimum Kabupaten Bengkalis yang membuat masyarakat atau tenaga kerja lokal tertarik untuk berkerja disana. Sementara perusahaan yang bergerak di bidang migas memiliki wewenang dalam memilih pekerja yang mereka ingin dipekerjakan, untuk itu mereka memiliki syarat hanya menerima lulusan teknik perminyakan atau mempunyai keahlian serta skill di bidang migas.

1.2 Jenis Manfaat Yang Diperoleh

Tujuan diterbitkannya peraturan tersebut oleh daerah tidak lain adalah agar tenaga kerja lokal harus diprioritaskan demi mensejahterakan warga, dan untuk menekan angka pengangguran di Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Pak Nazly, SH. M.Si kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengatakan, bahwa:

“Manfaat yang diperoleh

masyarakat dari adanya kebijakan penempatan tenaga kerja lokal bisa membantu mengurangi pengangguran dimana peluang masyarakat ber-KTP kabupaten Bengkalis untuk mendapatkan pekerjaan lebih besar dengan adanya perda nomor 04 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal tersebut, meningkatkan SDM dengan berbagai macam pelatihan untuk bekal bagi mereka ke dunia usaha kerja, sementara itu manfaat yang di peroleh perusahaan atau pengusaha-pengusaha mereka tidak lagi repot-repot untuk mencari tenaga kerja, mereka cuma menginfokan pada kami, lalu kami yang menyebarluaskan informasi tersebut kepada masyarakat”.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengatakan bahwa manfaat dengan adanya kebijakan Tenaga Kerja Lokal ini adalah untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Bengkalis, dimana tenaga kerja lokal lebih berpeluang besar mendapatkan pekerjaan ketimbang warga pendatang sebagai mana yang tertuang pada Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Kabupaten Bengkalis Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas SDM, dan memudahkan perusahaan-perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja.

1.3 Derajat Perubahan Yang Ingin Dicapai

Kebijakan penempatan tenaga kerja lokal menginginkan perubahan yaitu mengurangi jumlah pengangguran, meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, dan meningkatkan

kesejahteraan masyarakat dan tenaga kerja lokal Kabupaten Bengkalis. Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yaitu :

“Derajat perubahan yang ingin dicapai tentunya 100% untuk mengurangi pengangguran, sasarannya dengan meningkatkan kualitas ketenagakerjaan. Dalam mewujudkan tujuan ini kita melaksanakan pendayagunaan lembaga pelatihan tenaga kerja, dan juga meningkatkan kualitas pelayanan ketenagakerjaan. Tetapi untuk mencapai derajat perubahan yang 100% sangat sulit sekarang ini terlebih kontrak perusahaan Chevron yang akan berakhir banyak pegawainya yang dikurangi, ditambah lagi disituasi pandemi Covid sekarang, untuk itu pada tahun 2019 kami mengadakan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi pencari kerja lokal, dengan agenda kegiatan dilaksanakan selama 30 hari, kegiatan ini diharapkan untuk terus dilanjutkan kedepannya. kami mengharapkan masyarakat serta perusahaan yang ada agar berpartisipasi dalam program yang diadakan oleh dinas, terlebih untuk masyarakat agar mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan setidaknya menjadi bekal dalam mencari pekerjaan.”

Dari hasil wawancara dengan kepala bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menyatakan terkait derajat perubahan yang

diinginkan berupaya menekan angka pengangguran dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dan terus melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan dan berharap perusahaan dan masyarakat dapat berpartisipasi dalam setiap program yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

1.4 Letak Pengambilan Keputusan

Letak pengambilan keputusan pada kebijakan penempatan tenaga kerja lokal dapat menentukan tercapainya tujuan kebijakan, ketika keputusan yang ditetapkan berjalan dengan baik maka tujuan dari kebijakan dapat tercapai dengan baik pula. Adapun letak pengambilan keputusan dalam kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis adalah keputusan pada permasalahan penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang migas.

terdapat permasalahan dalam penempatan tenaga kerja lokal di perusahaan-perusahaan yang bergerak pada sektor migas. Tapi nyatanya masih sedikit tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaan yang bergerak pada sektor migas. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan yang bergerak dibidang migas lebih banyak memperkerjakan tenaga kerja diluar daerah karena mempunyai tingkat pendidikan dan skill yang tinggi ketimbang tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis, terlebih tidak adanya sanksi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pada permasalahan tersebut. Hal ini menimbulkan kesenjangan sosial dan kecemburuan sosial masyarakat asli disekitar perusahaan dengan pendatang.

“Memang di lapangan tenaga kerja lokal disana masih sedikit tidak sesuai dengan yang diamanatkan oleh perda penempatan tenaga kerja

lokal tersebut. Tapi pada saat pelaksanaannya keputusan yang diambil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus sesuai dengan peraturan yang ada. Pihak perusahaan migas tersebut mengatakan mereka menggunakan Permenaker, dimana dalam peraturan tersebut mengatakan bebas dalam memilih tenaga kerja, peraturan menteri kan lebih kuat dari perda.”

Dari hasil wawancara tersebut ditemukan pernyataan dari kepala seksi bidang penempatan tenaga kerja bahwa dalam pengambilan keputusan pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, jika pihak perusahaan mengatakan menggunakan peraturan menteri ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak bisa berbuat apa-apa, karena peraturan menteri berada di atas peraturan daerah.

1.5 Pelaksana Program

Dapat dikatakan para pelaksana ini adalah penyedia dan yang pemberi pelayanan bagi masyarakat di dalam suatu program, selain itu pelaksanaan program juga sebagai tolak ukur untuk melihat sejauh mana suatu program diimplementasikannya. Sebagaimana wawancara dengan Bapak H. Syafruddin, SH selaku kepala bidang pelatihan kerja dan produktivitas mengatakan :

“Untuk pelaksanaannya kami selaku implementor kebijakan tenaga kerja lokal demi keberhasilan program, disini kami bertanggung jawab mulai dari pelayanan, pendataan, pelatihan kepada

tenaga kerja lokal, serta melakukan pengawasan dan pendataan ke perusahaan. Dan untuk tahun 2019 sendiri kita menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pencari kerja terbesar yang diikuti lebih dari 300 orang untukantisipasi perubahan operator CPI ke Pertamina pada tahun 2021 mendatang untuk menyiapkan SDM yang siap pakai”.

Hasil wawancara tersebut dapat menyatakan pelaksana program kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, yang mana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis bertanggung jawab mulai dari pelayanan, pendataan, maupun pelatihan kepada tenaga kerja lokal, dan tidak lupa pula melakukan pengawasan kepada perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis.

1.6 Sumber yang Digunakan

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa, sumber-sumber daya yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah mencukupi dalam melakukan tugas dan fungsi, terutama dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan pelatihan kepada tenaga kerja lokal. Dalam wawancara dengan Bapak Ismetinol, SP selaku sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, mengatakan:

“Sumber daya fasilitas yang kita berikan itu banyak macamnya, dari gedung UPT-LK, alat tulis kantor, sumber daya air dan listrik, dan banyak lagi.”

Pelaksanaan kebijakan akan berjalan dengan baik dan lancar apabila di dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencukupi dan tentunya

berkualitas. Dalam pencapaian tersebut tentu membutuhkan SDM yang sesuai dengan kemampuan yang memiliki dan kecukupan untuk menjalankan suatu kebijakan tersebut.

“Kalau SDM ada dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, untuk operasional di kantor sudah baik karena fasilitas di kantor sudah lengkap, kekurangan operasional di lapangan dimana untuk pelatihan yang kita tawarkan masih sedikit, seperti juru las, perbengkelan, komputer, dengan kouta peserta yang terbatas, dan untuk pelatih atau instruktur kita harus mendatangkan orang.”

Dari hasil wawancara di atas, peneliti menemukan pernyataan yang mengatakan bahwa untuk sumber-sumber daya yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah memadai, kendala yang ada berupa jenis kegiatan pelatihan kerja yang ditawarkan masih sedikit, peserta yang ingin mengikuti pelatihanpun terbatas, serta belum adanya instruktur/pelatih latihan kerja yang berada dibawah naungan langsung dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Konteks Kebijakan (Context of Policy)

2.1 Kekuasaan, Kepentingan- Kepentingan dan Program Atau Strategi dari Aktor yang Terlibat

Hasil observasi peneliti dilapangan, upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat dikatakan sudah baik, dengan melakukan pelatihan-pelatihan demi meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis dan melaksanakan *job fair*. Bursa kerja atau disebut juga dengan sebutan *job fair* merupakan suatu kegiatan yang melibatkan beberapa perusahaan untuk dapat secara langsung merekrut para

calon karyawan dan juga memberi kesempatan untuk pencari kerja agar mendapatkan pekerjaan. *Job fair* disini termasuk salah satu strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

“Job fair ini kita hanya menyelenggarakan saja, memberi tempat pertemuan antara pemberi kerja dan penerima kerja, antara pengusaha dengan pencari kerja, kita hanya fasilitas saja”

Sementara itu pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis masih kurang kepada perusahaan sektor migas.

“Kinerja kami mengalami beberapa kendala dalam melakukan pengawasan kepada perusahaan, dari kekurangan pegawai di Bidang Tenaga Kerja dan Penempatan Tenaga kerja ini yang terdiri dari 6 pegawai melakukan pengawasan kepada ribuan perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis, sulitnya akses masuk kedalam CPI, serta kurang gereget atau kurang power kami pada saat melakukan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan besar, kalau untuk sanksi belum ada diberikan, paling hanya berupa himbuan yang diberikan, perusahaan-perusahaan besar khususnya migas berdalih mereka memakai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016, dimana pada pasal 5 ayat 2 berbunyi pencari kerja bebas memilih pekerjaan, dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkan, ”.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi pada di atas dapat dikatakan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah baik dimana sudah mengadakan *job fair* dan pelatihan kepada tenaga kerja lokal. Tetapi masih kurangnya pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis kepada perusahaan-perusahaan khususnya yang bergerak dibidang migas. Bisa dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan kepala bidang penempatan dan perluasan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis mengenai pengawasan yang dilakukan pelaksana dari kebijakan penempatan tenaga kerja lokal. Serta tidak adanya sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak mengikuti Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis nomor 04 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

2.2 Karakteristik Dari Lembaga Dan Rezim Yang Berkuasa

Hasil obsevasi di lapangan menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menyediakan sarana penyampaian pengaduan, yaitu berupa website, media sosial dan kotak pengaduan yang tersedia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

“Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memang mempunyai sarana dalam menyampaikan pengaduan, saran dan juga kritik seperti website resmi kami, media sosial, bisa juga dengan kotak pengaduan yang ada di kantor. Jadi dengan banyaknya pilihan diharapkan masyarakat bisa dengan mudah menyampaikan

pendapatnya.”

Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi menunjukkan bahwa karakteristik lembaga dan penguasa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah memberikan pengaruh yang cukup besar pada pelaksanaan kebijakan ini. Karakteristik lembaga dan penguasa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis selalu membangun hubungan emosional yang baik dengan para pegawai, selain itu juga terbuka dan membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat melalui penyediaan sarana penyampaian keluhan.

2.3 Kepatuhan dan Adanya Respon Para Pelaksana

Hasil obsevasi yang dilakukan penulis, peneliti melihat bagaimana respon dari para pelaksana kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Gambar diatas menjelaskan bahwa pelaksana melayani dengan baik dan sabar. Penulis melihat komitmen para pelaksana dalam melayani serta tidak membedakan antara masyarakat satu dengan lainnya.

“Menurut saya sejauh ini pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah baik dalam menjalankan tugasnya terutama mengenai penempatan tenaga kerja lokal. Sebagai pelaksana kebijakan penempatan tenaga kerja lokal ini kami memiliki komitmen untuk mewujudkan keberhasilan dari kebijakan ini. Harapannya program ini dapat berlangsung kearah yang lebih baik lagi serta berkurangnya pengangguran khususnya untuk tenaga kerja lokal kita. Kepatuhan dari program ini sudah baik,

meskipun terkadang ditemukan adanya kelalaian, secara khilaf mohon untuk dimaklumi. Semoga kedepannya dapat diperbaiki dan dapat menjalankan tugas masing-masing secara maksimal demi mewujudkan keberhasilan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal ini”.

Berdasarkan informasi dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat kepatuhan para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Berdasarkan hasil analisa data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan penempatan tenaga kerja lokal pada sektor migas di Kabupaten Bengkalis pada tahun 2019 belum berjalan efektif, masih ada ditemukan beberapa kendala yang menghambat proses implementasi kebijakan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari beberapa variabel implementasi, sebagai berikut:

1. Isi Kebijakan (Content of Policy)

- a. Dalam indikator ini kepentingan-kepentingan ada membawa banyak pengaruh, salah satunya adalah pengangguran di Kabupaten Bengkalis, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis selaku implementor belum bisa menekan angka pengangguran di Kabupaten Bengkalis akibat dampak dari kepentingan-kepentingan kelompok sasaran yaitu tenaga kerja lokal dan perusahaan.
- b. Jenis manfaat yang diperoleh oleh tenaga kerja lokal antara lain adalah dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang di adakan secara gratis oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dinilai mempunyai banyak sekali

Bengkalis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari cara mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai memiliki komitmen yang tinggi dengan sepenuh hati dalam melaksanakan tugasnya. Pelayanan yang diberikan juga sangat disiplin dan sesuai dengan alur pelayanan yang sudah ditentukan. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak pernah membedakan antara masyarakat lain dengan satunya dalam memberikan pelayanan.

Kesimpulan

manfaat, dari bisa memilih pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakat, mendapatkan sertifikat yang bisa digunakan dalam mencari pekerjaan dan dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis nomor 04 tahun 2004 peluang tenaga kerja lokal dalam mendapatkan pekerjaan lebih besar di perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis.

- c. Derajat perubahan yang diinginkan dalam mengurangi pengangguran tenaga kerja lokal masi belum baik, karena sulitnya mendapatkan pekerjaan dan berkurangnya lapangan pekerjaan karena pandemi covid-19. Perubahan yang diharapkan tidak hanya sebatas mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Bengkalis tetapi juga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dengan cara memberi bekal kepada tenaga kerja lokal berupa pelatihan serta mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis untuk menerapkan kebijakan tenaga kerja lokal.
- d. Pengambilan keputusan pada

kebijakan tenaga kerja lokal hanya berdasarkan peraturan-peraturan. Dimana didasari oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lalu untuk mewujudkannya Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan peraturan Menteri nomor 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja, selanjutnya di Kabupaten Bengkalis terdapat peraturan daerah Nomor 04 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

- e. Pelaksana untuk kebijakan penempatan tenaga kerja lokal adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, pada pelaksanaannya pada tahun 2019, diadakannya pelatihan dan pendidikan di bidang migas terbesar karena diikuti oleh 300 tenaga kerja lokal. Program ini dilakukan untuk mempersiapkan tenaga kerja lokal yang berkualitas, antisipasi perubahan operator Blok Rokan dari CPI digantikan oleh Pertamina.
- f. Sumber-sumber daya yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis sudah memadai, tetapi terdapatnya kendala dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh bidang penempatan tenaga kerja, dimana bidang penempatan kerja dan perluasan kesempatan kerja merasa mengeluhkan kekurangan pegawai dalam melaksanakan pengawasan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis.

2. Konteks Kebijakan (*Context of Policy*)

- a. Kekuasaan, kepentingan-

kepentingan dan program dari aktor yang terlibat, masih kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis kepada perusahaan-perusahaan, dan tidak adanya sanksi tegas sebagaimana yang terkandung dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

- b. Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa, karakteristik lembaga dan penguasa pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah memberikan pengaruh yang cukup besar pada pelaksanaan kebijakan ini. Karakteristik lembaga dan penguasa di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis selalu membangun hubungan emosional yang baik dengan para pegawai, selain itu juga terbuka dan membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat melalui penyediaan sarana penyampaian keluhan.
- c. Kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana, tingkat kepatuhan para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari cara mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai memiliki komitmen yang tinggi dengan sepenuh hati dalam melaksanakan tugasnya. Pelayanan yang diberikan juga sangat disiplin dan sesuai dengan alur pelayanan yang sudah ditentukan. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak pernah

membedakan antara masyarakat lain dengan satunya dalam memberikan pelayanan

Daftar Pustaka

- Edi Suharto, 2008. Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik. Bandung: CV Alfabeta.
- Sahya Anggara, 2014. Kebijakan Publik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- William N. Dunn, 2003. Public Policy Analysis; an Introductoin (Analisis Kebijakan Publik). Yogyakarta: PT. Hanindita Graha Widya.
- Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Lexy J. Meoleong. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, Memahami Penelitian, (Bandung: CV Alfabeta, 2005)
- Sumardi, Nyoman. 2005. Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: Citra Utama
- Agutino, Leo. 2016. Dasar-dasar Kabijakan Publik. Bandung: Alfabeta

Jurnal

- Selvia Junita Praja, Faiq Auzola. 2020. Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Jurnal Kebijakan Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Cilandak, Jakarta Vol 4, No.2, 2020
- Susanti, Erna. 2019. Implementasi Peraturan Daerah Tentang Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi

Kalimantan Timur. Jurnal Risalah Hukum. Vol. 15 No. 1, 2019

- Noer Cynthia, Vievin. 2015. Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis (Studi Kasus di Kecamatan Mandau). Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol.2 No.1, 2015
- Umisa, Dian. 2018. Analisis Tugas dan Pokok Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Skripsi S1
- Hamid Nur, Abdul. 2015. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Divisi Quality Control Paper 1 PT. Indah Kiat Pulp and Paper. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Skripsi S1

Sumber Lain :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Peraturan Daerah.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.
- Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
- Peraturan Bupati Kabupaten Bengkalis No 43 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.