

KAPABILITAS PEMERINTAH DAERAH DALAM MERESPON DINAMIKA KETENAGAKERJAAN

Muhammad Faisal Arbi

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

Abstract: This research takes the dynamics of manpower in Mandau District as the background that leads to the various problems which require official capability to solve these problems. The purpose of this research is to analyze Bengkalis Regency manpower and transmigration capability and to analyze obstacles to capability of Bengkalis Regency manpower and transmigration in the year of 2011-2015. The approach used was descriptive research with qualitative approach. The kind and source of data are primary data that were achieved directly by conducting intensive interviews (in depth interviews) from key informants that were selected by carrying out purposive sampling. The key informants were official head, secretary, the head of Industrial relationship and manpower social insurance / Jamsostek development (PHIJ), The head of manpower supervision, the head of manpower training and placement and labor union. Secondary data were achieved from research documents. The result of the research shows that the official of manpower and transmigration of Bengkalis Regency still possesses some weaknesses in some of its capability dimensions. In dealing with manpower dynamics, the official has three technical sections that are in charge of the manpower, they are PHIJ, supervision section and P3TK section. Concerning the capability of institution dimension and human resources, the aforementioned sections are lacking in the number of employees and certified employees. Besides these two capabilities, in term of technical dimension capability, these three sections are also weak. This is displayed by communication and network that are not well – maintained among various stakeholders that result in manpower problems which are difficult to solve.

Abstrak: Penelitian ini mengambil fokus tentang dinamika tenaga kerja di Kabupaten Mandau Kabupaten Bengkalis sebagai latar belakang yang mengarah pada berbagai masalah yang memerlukan kemampuan resmi untuk menyelesaikannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dan menganalisis hambatan terhadap kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis pada tahun 2011-2015. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis dan sumber data adalah data primer yang dicapai secara langsung dengan melakukan wawancara intensif (dalam wawancara mendalam) dari informan kunci yang dipilih dengan melaksanakan purposive sampling. Informan kunci adalah kepala dinas, sekretaris, kepala hubungan Industrial dan asuransi sosial tenaga kerja / pengembangan Jamsostek (PHIJ), Kepala pengawasan tenaga kerja, kepala pelatihan tenaga kerja dan penempatan dan serikat pekerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pejabat tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bengkalis masih memiliki beberapa kelemahan dalam beberapa dimensi kapabilitasnya. Dalam berurusan dengan dinamika tenaga kerja, pejabat memiliki tiga bagian teknis yang bertanggung jawab atas tenaga kerja, yaitu PHIJ, seksi pengawasan dan seksi P3TK. Mengenai kemampuan dimensi lembaga dan sumber daya manusia, bagian-bagian tersebut kurang dalam jumlah karyawan dan karyawan bersertifikat. Selain dua kemampuan ini, dalam hal kemampuan dimensi teknis, ketiga bagian ini juga lemah. Hal ini ditunjukkan oleh komunikasi dan jaringan yang tidak terpelihara dengan baik di antara berbagai pemangku kepentingan yang mengakibatkan masalah tenaga kerja yang sulit dipecahkan.

Kata Kunci: kapabilitas, tenaga kerja, pemangku kepentingan

PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang pelik dan sarat akan kepentingan (*interest*) serta dibumbui dengan penggunaan kekuasaan (*power*) dan pengaruh (*influence*). Posisi pemerintah sebagai pengatur kehidupan bersama sangatlah dibutuhkan terutama dalam perjuangan kesejahteraan pekerja atau buruh.

Permasalahan ketenagakerjaan sering terjadi pada perusahaan yang menerima *outsourcing* dan salah dalam menafsirkan maksud dari PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Terdapat PKWT yang digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jadi tidak terdapat kesesuaian bentuk pengaturan PKWT dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dengan peraturan

yang berlaku, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun kondisi yang terjadi demikian, para pekerja atau buruh dengan berbagai alasan tetap menerima PKWT meskipun bertentangan dengan aturan yang berlaku.

Disisi lain muncul juga permasalahan terutama berkaitan dengan upah, jaminan sosial dan kesejahteraan terhadap para pekerja atau buruh. Permasalahan upah ini diantaranya ialah pembayaran yang tidak tepat waktu sesuai peraturan perusahaan yang telah dituang di dalam PKWT, sistem pemberian upah yang tidak sesuai dengan keahlian pekerja bagi pekerja yang masa kerjanya diatas satu tahun, tidak dibayarkannya upah kerja lembur atau perhitungan upah kerja lembur yang tidak sesuai berdasarkan pasal 78 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003, dan meskipun ketentuan sanksi telah dituangkan dalam pasal berikutnya yaitu pasal 187 ayat 1, pengusaha masih mencari celah dalam permasalahan upah ini.

Kecamatan Mandau yang merupakan mayoritas tempat beroperasinya perusahaan-perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bengkalis. Terdapat 252 (dua ratus lima puluh dua) perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis dan sebanyak 229 (dua ratus dua puluh sembilan) perusahaan beroperasi di Kecamatan Mandau. Seiring dengan beroperasinya perusahaan tersebut, pada beberapa perusahaan sering muncul perselisihan hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan. Dari data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terlihat bahwa mulai Tahun 2011 sampai dengan Tahun 2015 telah terjadi sebanyak 201 (Dua Ratus Satu) permasalahan ketenagakerjaan dengan dua jenis kasus permasalahan yang muncul yaitu kasus Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada kurun lima tahun inilah permasalahan ketenagakerjaan sering terjadi.

Dalam tugas utamanya menangani permasalahan ketenagakerjaan tersebut, dibutuhkan adanya kapabilitas dinas atau kapabilitas pemerintah. Dimana kapabilitas pemerintah atau kemampuan pemerintah dinyatakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pemerintah.

Dalam dimensi kapabilitas ini ada unsur kekuatan begitu juga unsur kelemahan seperti yang diungkapkan oleh Higgins dalam Salusu (2005) bahwasanya kapabilitas adalah konsep yang dipakai untuk menunjuk pada kondisi lingkungan internal yang terdiri atas dua faktor strategis, yaitu kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi dan kemampuan internal yang bersifat positif, yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategis dalam mencapai sasarannya, sedangkan kelemahan adalah situasi dan ketidakmampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat mencapai sasarannya (Meiwanda, 2016). Kapabilitas pemerintah tersebut dapat dilihat dari 5 (lima) dimensi yaitu : Kapabilitas Kelembagaan (*Institutional Capability*), Kapabilitas Sumber Daya Manusia (*Human Resource Capability*), Kapabilitas Keuangan (*Financial Capability*), Kapabilitas Teknis (*Technical Capability*) dan Implementasi Kebijakan yang efektif (*Policy for Effective Implementation*) (Kusumasari, 2014).

Berangkat dari latar belakang penelitian tersebut maka penelitian ini difokuskan pada beberapa permasalahan yaitu bagaimanakah kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam merespon dinamika ketenagakerjaan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015 dan bagaimanakah hambatan kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam merespon dinamika ketenagakerjaan yang terjadi di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015.

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam merespon dinamika ketenagakerjaan di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015. Dan untuk menganalisis hambatan kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam merespon dinamika ketenagakerjaan yang terjadi di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2011-2015.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

tatif deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskankapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan perselisihan industrial yang terjadi. Selain itu juga untuk menganalisis proses politik, penetapan, keputusan serta kebijakan yang diambil dinas dan juga menganalisis dimensi apa saja yang menjadi point penting dari kapabilitas serta apa saja yang menjadi hambatan dalam bekerjanya dimensi kapabilitas tersebut.

Dengan pendekatan yang digunakan, peneliti memperoleh gambaran dari jawaban informan serta dari dokumen, buku, serta hasil penelitian, dan data tertulis lainnya yang sifatnya mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan pada metode dan pendekatan yang digunakan, maka peneliti dapat mengetahui secara jelas kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan dan perselisihan industrial yang terjadi. Dan juga mengetahui secara jelas proses politik, penetapan, keputusan serta kebijakan yang diambil dinas dan juga dimensi apa saja yang menjadi point penting dari kapabilitas serta apa saja yang menjadi hambatan dalam bekerjanya dimensi kapabilitas tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Ketenagakerjaan

Dengan tumbuh kembangnya industri serta peningkatan jumlah perusahaan dan meningkatnya jumlah tenaga kerja memberi peluang besar dalam terciptanya kerawanan hubungan industrial, kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerja terutama bagi daerah-daerah yang memiliki tingkat industri tinggi diantaranya di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Kerawanan hubungan industrial yang berpeluang besar terjadi di Kecamatan Mandau tersebut disebabkan dari berbagai faktor tidak hanya berasal dari kalangan pengusaha dan pekerja, tetapi juga bersumber dari peraturan perundangan ketenagakerjaan yang masih lemah sehingga masih sulit menghadapi situasi dan kondisi ketenagakerjaan, terjadinya tumpang tindih kewenangan dan sulitnya upaya memperkuat lembaga ketenagakerjaan guna penyelesaian hubungan industrial.

Kerawanan hubungan industrial ini berdampak pada perselisihan hubungan industrial yaitu diantaranya dari segi normatif atau perhitungan hak tenaga kerja yang tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

Masalah pengupahan dan pemenuhan hak-hak normatif yang diterima buruh merupakan bagian yang paling rawan dan paling penting di dalam hubungan industrial antara buruh dan perusahaan. Bahkan hal ini sering menimbulkan konflik, terutama apabila berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang memiliki perbedaan, sehingga diperlukan campur tangan dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Permasalahan pengupahan yang layak dan pemenuhan hak-hak normatif buruh yang belum sesuai terjadi di sebagian besar daerah termasuk di Kecamatan Mandau. Salah satu dinamika ketenagakerjaan yang terjadi ialah pada tahun 2013, 2014 dan 2015 tidak berlakunya Peraturan Gubernur Riau Nomor 24 Tentang Penerapan Upah Minimum Sub Sektor Migas Provinsi Riau, yang mengharuskan perusahaan membayarkan upah sebesar Rp. 2.250.000-, (Dua Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), namun realisasi yang terjadi para buruh kontrak hanya menerima upah sebesar Rp. 1.530.000-, (Satu Juta Lima Ratus Tiga Puluh Ribu Rupiah) dari beberapa perusahaan kontraktor mitra kerja PT. Chevron Pacific Indonesia (PT. CPI). Tentu saja hal tersebut telah menyalahi peraturan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Disamping permasalahan normatif atau hak tenaga kerja, permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja juga cenderung diabaikan oleh perusahaan dan ini terlihat dari mayoritas perusahaan yang belum melakukan pemeriksaan lisensi peralatan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan juga belum menyelesaikan pengurusan jaminan asuransi tenaga kerja seperti BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan sehingga tenaga kerja tidak dapat mengambil manfaatnya.

Bila dilihat lebih spesifik lagi dalam bidang ketenagakerjaan di Kecamatan Mandau terjadi dinamika persoalan yaitu :

- a. Masih rendahnya kualitas daya saing dan produktivitas kerja, masih tingginya angka pengangguran dan kasus perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Belum optimalnya pelaksanaan teknis pengantar kerja dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan yang berlaku.
- c. Kurangnya akses informasi ketenagakerjaan baik tentang kemampuan kerja maupun peluang kerja bagi masyarakat serta kecelakaan kerja.

Perselisihan hubungan industrial tersebut pada puncaknya akan memunculkan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya. Dalam beberapa kasus, pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Kecamatan Mandau terjadi tidak atas kemauan sendiri dan ini terjadi karena dua sebab utama, yaitu karena menurunnya kegiatan perusahaan sehingga mengharuskan mengurangi jumlah tenaga kerjanya dan karena penerapan sanksi disiplin yang berat.

Disamping kerawanan hubungan industrial tersebut, beberapa permasalahan yang dihadapi dalam dinamika ketenagakerjaan di Kecamatan Mandau ialah :

1. Lapangan pekerjaan semakin terbatas
2. Tingginya jumlah pengangguran
3. Rendahnya tingkat pendidikan
4. Masih rendahnya perlindungan hukum
5. Masih terdapatnya pemberian upah yang belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten
6. Pengangguran atau pencari kerja kurang memiliki kreativitas dan inovasi
7. Masih rendahnya produktivitas serta keterampilan tenaga kerja di Kecamatan Mandau berakibat pada rendahnya pendapatan dan menyebabkan beberapa pekerja tidak memiliki pekerjaan.

Faktor-faktor lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap dinamika ketenagakerjaan ini, adalah kompetensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang belum memadai, regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru, rendahnya pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, serta tekanan kenaikan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil.

Berkaitan dengan dinamika tersebut kondisi yang terjadi di Kecamatan Mandau dapat disimpulkan bahwa ketersediaan dan kualitas tenaga kerja masih rendah. Hal ini berdampak pada jumlah tenaga kerja yang minim dari tahun ke tahun. Sementara itu di lain sisi banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja lebih terdidik. Jumlah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja dengan pengetahuan yang lebih tinggi akan bertumbuh lebih cepat dari pekerjaan lainnya. Sehingga akan memunculkan kesenjangan pertumbuhan antara pengetahuan dan keahlian yang dituntut dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh para tenaga kerja. Dengan kata lain pengangguran semakin meningkat disebabkan para pekerja belum dapat direkrut di suatu perusahaan karena minim pengalaman dan keahlian, namun disisi lain perusahaan banyak membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian dan kompetensi sehingga tidak sinkron antara kondisi pekerja dan kondisi perusahaan. Banyaknya pengangguran juga disebabkan Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) semakin meningkat dan hal ini terjadi karenakan semakin banyaknya penduduk yang telah tamat sekolah, sementara dari angkatan kerja tersebut hanya sedikit yang diterima bekerja diperusahaan.

Disamping kondisi pekerja, kondisi perusahaan juga berdampak dalam menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Kebanyakan perusahaan yang beroperasi di Kecamatan Mandau cenderung tertutup dalam hal lowongan pekerjaan dan tidak mematuhi Keputusan Presiden nomor 04 Tahun 1980 Tentang wajib Laport Lowongan Pekerjaan dan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal sehingga kesempatan kerja yang terbatas. Hasil dari kondisi yang terjadi tersebut ialah minimnya informasi yang diberikan dinas dalam pelayanan publik terutama perihal lowongan pekerjaan. Sementara disisi lain jumlah pengangguran cukup banyak dan tenaga kerja yang dapat ditempatkan sedikit. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 30 Tahun 2012 bahwa tenaga kerja lokal diutamakan di Kabupaten Bengkalis tetapi kenyataan dilapangan banyak perusahaan yang

menggunakan tenaga kerja dari luar Kabupaten Bengkalis.

Dimensi Kapabilitas

Pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian diarahkan untuk memberikan kontribusi nyata dan terukur dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, ketenangan berusaha dan kesejahteraan transmigrasi. Upaya peningkatan daya saing bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja yang layak yaitu lapangan kerja produktif dengan perlindungan dan jaminan sosial yang memadai, mendorong terciptanya kesempatan kerja yang seluas-luasnya dan merata dalam sektor-sektor pembangunan. Dan untuk melihat keseriusan Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam hal pembangunan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian tersebut ialah dengan melihat anggaran yang disediakan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Dengan berkembangnya industrialisasi dan globalisasi yang ditandai dengan pesatnya pembangunan di segala bidang dengan memanfaatkan ilmu dan teknologi serta meningkatnya jumlah tenaga kerja, sehingga masalah hubungan industrial, kesejahteraan serta perlindungan terhadap tenaga kerja masih mewarnai masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis.

Masih rendahnya produktivitas tenaga kerja yang berakibat pada rendahnya pendapatan dan menyebabkan pekerja jatuh kepada garis kemiskinan. Dimana kemiskinan tersebut berawal dari :

1. Tingkat pendidikan rendah
2. Tidak punya pekerjaan
3. Tidak punya keahlian dalam pekerjaan

Upaya yang dilakukan untuk menuntaskan kemiskinan tersebut melalui pelatihan yang berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat bagi pencari kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja, mendorong dan memfasilitasi angkatan kerja agar menjadi wirausahawan tangguh, serta fasilitasnya penempatan tenaga kerja lokal diperusahaan swasta.

Kerawanan hubungan industrial dapat disebabkan dari berbagai faktor tidak hanya

berasal dari kalangan pengusaha dan pekerja saja, akan tetapi juga bersumber dari peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dinilai masih lemah sehingga masih sulit menghadapi situasi dan kondisi ketenagakerjaan, upaya memperkuat lembaga ketenagakerjaan guna penyelesaian hubungan industrial, serta sistem pengupahan dan perlindungan tenaga kerja terhadap masalah kontrak kerja.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dinamika ketenagakerjaan tersebut berpengaruh terhadap peran, tugas dan fungsi yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan antara lain :

1. Lapangan pekerjaan semakin terbatas
2. Tingginya jumlah pengangguran
3. Rendahnya tingkat pendidikan
4. Masih rendahnya perlindungan hukum
5. Masih terdapatnya pemberian upah yang belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten
6. Pengangguran atau pencari kerja kurang memiliki kreativitas dan inovasi
7. Konsekuensi dari perubahan struktur ekonomi dan proses industrialisasi yang mendorong investasi oleh swasta maupun pemerintah cenderung terkonsentrasi di wilayah perkotaan, sehingga kegiatan ekonomi yang dikembangkan di pedesaan tidak sinergis dengan kegiatan ekonomi di wilayah perkotaan.

Faktor yang mempengaruhi pembangunan ketenagakerjaan kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diantaranya adalah terbatasnya tenaga instruktur latihan kerja, terbatasnya fungsional pengantar kerja, terbatasnya mediator dan pengawas ketenagakerjaan serta masih tingginya pelanggaran norma ketenagakerjaan dan angka kecelakaan kerja, serta masih rendahnya tingkat kesempatan atau peluang bekerja bagi tenaga kerja yang berada di Kabupaten Bengkalis.

Faktor-faktor lainnya yang turut memberikan kontribusi terhadap permasalahan bidang ketenagakerjaan, adalah kurangnya arus masuk modal asing yang sifatnya padat karya, lemahnya iklim investasi dalam menghadapi pasar global,

berbagai perilaku birokrasi dan regulasi yang tidak kondusif bagi pengembangan usaha sehingga tidak mendukung penciptaan lapangan kerja baru, rendahnya pendidikan dan produktivitas tenaga kerja, serta tekanan kenaikan upah bagi beberapa perusahaan yang belum stabil.

Berdasarkan telaahan di atas terdapat dua faktor yang mempengaruhi, yakni faktor kekuatan dan kelemahan. Kekuatan ialah keunggulan kompetitif yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk menjalankan peran, tugas dan fungsinya sehingga tujuan dinas dapat tercapai yaitu terwujudnya tenaga kerja yang handal dan mandiri dalam hubungan industrial yang harmonis serta pemukiman transmigrasi yang mandiri.

Sedangkan kelemahan adalah faktor yang akan mengurangi ataupun melemahkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perlu upaya untuk memberikan perhatian yang lebih untuk mengatasi kelemahan tersebut.

1. Faktor penghambat (tantangan dan kelemahan)

Terdapat beberapa tantangan dan kelemahan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang dapat menghambat pencapaian tujuannya, antara lain:

- a. Kondisi geografis daerah kabupaten Bengkalis yang memberikan dampak yang dominan dalam meningkatkan kualitas tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
 - b. Kekurangan jumlah pegawai yang berkompetensi atau berkeahlian dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja atau dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja.
 - c. Terdapatnya tumpang tindih kewenangan dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.
- #### 2. Faktor pendorong (peluang dan kekuatan)
- Beberapa peluang dan kekuatan yang dapat mendorong Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam pencapaian tujuannya, antara lain:
- a. Ketersediaan sumber pendanaan untuk

melaksanakan program dan kegiatan.

- b. Landasan hukum dan berbagai peraturan kebijakan ketenagakerjaan telah tersedia dan cukup jelas.

Hambatan Dimensi Kapabilitas

Tantangan yang muncul dalam dinamika ketenagakerjaan ialah kebutuhan untuk menciptakan sumber dayamenua yang berkulitas, memiliki keterampilan teknis yang memadai dan berdayasaing tinggi. Kondisi yang dibutuhkan tersebut pada dasarnya belumlah sesuai dengan kenyataan yang ada pada tenaga kerja. Berkaitan dengan ini, dimensi kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam dinamika ketenagakerjaan yang terjadi di Kecamatan Mandau menghadapi beberapa hambatan dalam pelaksanaan tugasnya diantaranya adalah :

1. Masih rendahnya kualitas daya saing dan produktivitas tenaga kerja lokal.
2. Masih tingginya angka pengangguran dan kasus perselisihan hubungan Industrial serta Pemutusan Hubungan Kerja
3. Belum optimalnya pelaksanaan tugas pengantar kerja
4. Belum optimalnya tugas pengawas tenaga kerja dalam menegakkan peraturan perundangan dan perlindungan tenaga kerja lokal
5. Terbatasnya data dan informasi dibidang ketenagakerjaan sehingga mempersulit dalam perencanaan tenaga kerja
6. Kurangnya akses informasi ketenagakerjaan baik tentang kemampuan kerja maupun peluang kerja bagi masyarakat lokal pada sisi lain pihak perusahaan selaku pengguna jasa tenaga kerja juga memberikan jawaban tersendiri terhadap penempatan tenaga kerja lokal
7. Masih minimnya jumlah tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi jabatan yang ditawarkan baik akibat standar pendidikan, jurusan maupun kompetensi yang dimiliki
8. Belum sinergisnya kegiatan pelatihan BLK yang dihasilkan dinas dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia

Bila dikerucutkan kembali beberapa hambatan tersebut bermuara pada jumlah lapangan kerja yang masih terbatas dibandingkan dengan

jumlah angkatan kerja yang terus meningkat. Oleh sebab itu terdapat dua masalah yang menjadi tantangan bagi dinas yaitu bagaimana meningkatkan kualitas SDM angkatan kerja dan bagaimana menginformasikan lapangan kerja sebesar-besarnya kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut kondisi riil yang menghadang angkatan kerja di kecamatan Mandau terletak pada besarnya jumlah angkatan kerja yang tidak dapat ditampung pada lapangan kerja yang tersedia. Dengan kondisi ini maka tantangan paling utama adalah bagaimana bisa menyediakan lapangan kerja pada angkatan kerja yang berstatus pengangguran terbuka (*open unemployment*). Di sisi lain, daya tampung angkatan kerja sangat tergantung pada besarnya permintaan dari pelaku ekonomi industri dengan kata lain, ketika pelaku ekonomi dan industri bergerak maka permintaan (*demend*) terhadap angkatan kerja semakin besar pula.

Dimensi Kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk merespon dinamika ketenagakerjaan mengalami beberapa hambatan yang akan menjadi fokus untuk segera diselesaikan secara bertahap. Beberapa hambatan tersebut antara lain :

1. Belum optimalnya penempatan tenaga kerja dan masih banyaknya angka pengangguran muda/produktif disebabkan dimensi kapabilitas teknis pada bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (P3TK) belum berjalan dengan optimal dan belum terjalin network yang baik antara pegawai pengantar kerja dengan perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kecamatan Mandau. Serta kurangnya pegawai yang bersertifikasi pengantar kerja yang merupakan bagian dari kapabilitas sumber daya manusia di bidang tersebut.
2. Rendahnya kompetensi Tenaga Kerja dan rendahnya angkatan kerja produktif yang mempunyai kompetensi kerja sehingga banyaknya kesempatan kerja yang diisi tenaga kerja dari luar Kabupaten Bengkalis. Hal ini terjadi karena dimensi kapabilitas keuangan pada bidang Penempatan, Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja (P3TK) belum tersedia secara cukup untuk pelaksanaan ke-

giatan pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja.

3. Rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja, adanya kesenjangan upah diantara pekerja dan belum adanya struktur upah disebabkan dimensi kapabilitas teknis pada bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang belum berjalan optimal sehingga mayoritas perusahaan belum mematuhi peraturan ketenagakerjaan berkaitan dengan hak normatif atau hak tenaga kerja. Kondisi ini tidak terlepas dari kapabilitas sumber daya manusia pada bidang tersebut yang tersedia hanya dua orang pegawai pengawas yang tidak sebanding dengan banyaknya jumlah perusahaan yang beroperasi di Kecamatan Mandau.
4. Penyerapan tenaga kerja lebih tinggi pada pekerja tidak tetap atau outsourcing sehingga berpotensi pada terjadinya pekerja kembali menjadi pengangguran.
5. Penanganan kasus perselisihan hubungan industrial yang masih berlarut-larut yang disebabkan kapabilitas sumber daya manusia pada bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek (PHIJ) yang tersedia hanya dua orang pegawai mediator sehingga batas waktu penyelesaian pengaduan perselisihan antara pekerja dan perusahaan menjadi lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan.

Disamping itu juga hambatan lain bagi dimensi kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang dapat menghambat pencapaian tujuannya, antara lain:

- a. Kondisi geografis daerah kabupaten Bengkalis yang memberikan dampak yang dominan dalam meningkatkan kualitas tugas dan fungsi pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
- b. Kekurangan jumlah pegawai yang berkompetensi atau berkeahlian dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja atau dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja.
- c. Terdapatnya tumpang tindih kewenangan dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan.

Secara rinci dapat dijelaskan hambatan dimensi kapabilitas tiga bidang teknis pelayanan ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diatas yaitu yang menjadi kesamaan dari ketiga bidang tersebut ialah hambatan dimensi kapabilitas kelembagaan, sumber daya manusia dan teknis. Pada tiga dimensi kapabilitas ini perlu difokuskan perhatian dinas untuk mengatasinya karena tiga dimensi kapabilitas tersebut berdampak pada kapabilitas lainnya yaitu dalam implementasi kebijakan dan penganggaran atau keuangan dalam menghadapi dinamika ketenagakerjaan.

SIMPULAN

Kapabilitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tiga bidang yang menyelenggarakan urusan ketenagakerjaan, yaitu Bidang PHIJ, Bidang Pengawasan dan Bidang P3TK dalam lima dimensi yaitu Kelembagaan, SDM, Implementasi Kebijakan, Keuangan dan Teknis. Dalam merespon dinamika ketenagakerjaan di Kecamatan Mandau, kapabilitas yang ada di dinas dapat dijelaskan yaitu pada dimensi kelembagaan, SDM dan teknis ketiga bidang tersebut masih lemah, pada dimensi keuangan bidang PHIJ dan Pengawasan memiliki anggaran yang cukup namun untuk bidang P3TK dirasa masih kurang. Dan pada dimensi implementasi kebijakan hanya bidang pngawasan yang lemah sementara itu bidang PHIJ dan P3TK dalam implementasi berbagai referensi kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Sejalan dengan peran, tugas dan fungsi banyak hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam kapabilitasnya seperti dimensi kelembagaan masih kekurangan jumlah pegawai, dimensi teknis belum terciptanya komunikasi dan network yang baik dengan pihak perusahaan, dimensi implementasi kebijakan terdapat tumpang tindih pada beberapa kewenangan dan dimensi SDM sedikit yang telah memiliki sertifikasi mediator, pengawas dan instruktur.

DAFTAR RUJUKAN

Adninlana, *Penyelesaian Sengketa Buruh-Buruh Sub Kontraktor di Lingkungan*

PT Caltex Studi Kasus di PT Tripatra, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2003).

Achmad Nurmandi, *Inovasi Organisasi Publik: Implementasi Knowledge Management Mendorong Inovasi*, (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik Volume 10, Nomor 2 November 2006).

Andi Sopandi, *Jurnal Analisa Kebijakan Ketenagakerjaan Kota Bekasi*, (Jurnal Paradigma Vol X. No. 2 Desember 2009).

Abdul Qodir, *Analisis Kelembagaan dalam Upaya Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2011)

Erwan Agus Purwanto, *Pembagian Kewenangan dalam Pelayanan Publik Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik Volume 10, Nomor 2 November 2006).

Geovani Meiwanda, *Kapabilitas Pemerintah Daerah Provinsi Riau : Hambatan dan Tantangan Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan*, (Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 19, Nomor 3, Maret 2016).

Bevaola Kusumasari, *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*, 2014.

Muhdar HM, *Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran dan Kemiskinan di Indonesia : Masalah dan Solusi*, (Jurnal Al Buhuts Volume 11 Nomor 1 Juni 2015).

Naslen Merry Kulaleen, *Evaluasi Kinerja Aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dalam Pelayanan Publik Melalui Sistem Informasi Bursa Kerja Online (BKOL)*, (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2010).

Nikmah Astuti Rahman, Amran Naukoko dan Albert Londah, *Analisis Perbandingan Kemampuan Keuangan Daerah di Provinsi Sulawesi Utara (Studi Pada Kota Manado dan Kota Bitung Tahun 2008-2012)*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 14 Nomor 3 Oktober 2014.