

**PELAKSANAAN PEMBINAAN DAN PENGAWASAN  
KETENAGAKERJAAN OLEH DINAS TENAGA KERJA KOTA  
PEKANBARU (2011-2012)**

Oleh Darussalam

Dosen Pembimbing: Drs. H. Ishak, M.Si

Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Km.12.5 Simpang Panam, Pekanbaru 28293,  
Telp/Fax (0761) 63277  
Hp : 082388529137

**Abstract**

Problems of labour faced in this time in Indonesia and specially in Town of Pekanbaru is high relative unemployment number accompanied with quality of low Human Resource and also not yet protection it to labour and others, whereas on the other hand this area have Natural Resources ( rich SDA) and managed by company - middle and big company which use technology and also sophisticated equipments which its its his require professional and skillful labour able to competency.

Some policy have been taken by Central government and Local government in replying the the problem by conducting enableness through skilled training of job, training, location of labour and also to protects entry of external labour of area ( arriver ) passing By law and overseas labour ( TKA ) passing regulation of invitation of labour going into effect. But the mentioned not yet become local labour guarantee can be accepted by in job market, however have to fulfill standard of qualification position that good on the market of education standard, and also majors of competency had, and also not yet its it training product conducted by Local government and also institute training of private sector with requirement of existing job market

Keyword : policy of labour, construction of labour, observation to take careing.

Pengawasan di bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib didalam suatu hubungan kerja, pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya suatu kebijakan pemerintah dalam bentuk penerbitan peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan. Seiring dengan itu pemerintah berkewajiban untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Hal ini diterapkan dalam suatu kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera.

Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksaaakan kebijakan dan peraturan nasional ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa telah terlaksananya perbaikan di tempat kerja tetapi juga mendorong terjadinya di tempat kerja.

Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat ditujukan pada penggunaan kebijakan pencegahan.

Untuk mewujudkan keharmonisan dimaksud, maka perlu suatu kontrol oleh pemerintah untuk mengawasi kebijakan tersebut yang akan diterapkan, hal ini sangat penting mengingat agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan di wilayah kota pekanbaru dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor, kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja, selain memberikan ketenangan dalam bekerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Dan upaya yang diambil untuk mencegah dalam penghapusan kematian yang berkaitan dengan tempat kerja, Strategi ini kemudian akan mengakibatkan berkurangnya dan terhapusnya secara bertahap jenis-jenis kecelakaan kerja dan juga penyakit akibat kerja. Sehingga terjalin keharmonisan hubungan kerja aman, nyaman dan sehat, dengan demikian akan terwujud pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh yang semakin sejahtera. Bila dilihat lebih spesifik lagi dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah mengategorikan memspesifikasikan 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 kecelakaankerja.

Institusi pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berkewajiban membina baik pengusaha maupun pekerja/buruh dalam menerapkan kondisi kerja aman, nyaman dan produktivitas sehingga dapat meminimalisir angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Dalam tiga tahun terakhir, angka kecelakaan kerja dalam hubungan kerja dan penyakit akibat kerja cukup tinggi. Tahun 2011 tercatat 109 kasus, tahun 2009 tercatat 114 kasus, dan tahun 2012 tercatat sebanyak 154 kasus, dari 1.636 perusahaan di Kota Pekanbaru. Berdasarkan data tersebut dapat menunjukkan bahwa cukup tinggi potensi kecelakaan kerja dalam dunia usaha di Kota Pekanbaru. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (2011-2012)?. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mifta Thoha (2002:214) menyebutkan bahwa kedudukan dan fungsi

lembaga pemerintah merupakan penerima dan pelaksana amanat yang diberikan oleh rakyat. Lembaga pemerintah dilaksanakan oleh orang-orang yang dipercaya oleh rakyat dan dibantu oleh orang-orang yang selaras dengan keahliannya. Jangan sesuatu urusan itu diserahkan kepada orang-orang yang bukan ahlinya. Dengan demikian profesionalisme merupakan moral dan tata nilai yang melembaga dalam masyarakat. Maksud dari tata nilai ini menunjukkan bahwa peran kontrol yang harus difungsikan. Mifta Thoha (2002 : 214) juga menyatakan bahwa dalam masyarakat (tenaga kerja) tidak ada urusan dan kepentingan bersama yang lepas dari pengawasan atau kontrol oleh lembaga rakyat (pemerintah).

### **Metode Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah orang-orang kompeten yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian yang dikaji, sedangkan teknik untuk mendapatkan informan penelitian dengan pemilihan subjek yang tepat pada penelitian kualitatif adalah berdasarkan tujuan (*purposive sampling*) yang mempunyai pengetahuan dan informasi tentang dampak persaingan tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja luar daerah dalam memperoleh pekerjaan serta langkah-langkah kebijakan pemerintah dalam pembinaan dan pengawasan tenaga kerja lokal.

Penelitian kualitatif ini pada hakekatnya melakukan mengamatan, bertujuan untuk menemukan masalah dan menyajikan secara langsung hakekat antara penulis dengan responden sedangkan metode ini lebih penting dan dapat menyesuaikan dengan banyak.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut : 1) Wawancara (*Interview*) sebagai sumber informasi primer. Teknik wawancara yang digunakan dengan mengajukan pertanyaan pada pihak lain guna mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut. Dalam mengajukan pertanyaan akan berpedoman dan mengarah pada substansi penelitian. 2). Sebagai sumber data sekunder melalui studi dokumentasi (*analysis document*), yakni untuk memperkuat hasil penelitian dibutuhkan dokumen yang berguna untuk memberikan penjelasan lebih lanjut tentang substansi penelitian.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru**

Dari gambaran persoalan yang terjadi menunjukkan masih tingginya persoalan ketenagakerjaan yang terjadi. Hal ini dapat dilihat dari pengaduan masyarakat kepada pemerintah daerah solusi terhadap persoalan tersebut.

##### 1) Tingkat Pendidikan dan Pengetahuan

Persoalan yang banyak muncul dalam pengaduan tersebut diantaranya adalah mengenai pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal (tempatan) pada perusahaan-perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru. Tuntutan ini diakibatkan oleh tingginya angka pengangguran terbuka di daerah tersebut, akan tetapi disadari

bahwa tenaga kerja lokal mempunyai keterbatasan-keterbatasan yaitu tingkat pendidikan yang rendah, dimana untuk dapat dilatih dan menyerap teori pelatihan dengan baik diperlukan syarat pendidikan peserta minimal SLTA sederajat

## 2) Tingkat Keterampilan

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan /lowongan kerja. Jenis Pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK yaitu, pelatihan dasar las listrik, operator alat berat *crane/excavator*, *welding training* dan *pipe fitter training*. Pelatihan keterampilan yang diselenggarakan BLK setiap tahunnya hanya mampu melatih peserta rata-rata 50 orang, yaitu keterampilan dasar komputer, akuntansi, pengelasan logam dan pengetahuan dasar operator alat berat, dimana perusahaan yang bergerak di sektor migas selalu mengutamakan tenaga skill terampil dan bukan dasar-dasar pengetahuan pengelasan.

## 3) Pengantar Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai bakat, minat dan kemampuan. dimana dalam penyaluran / penempatan tenaga kerja merupakan wewenang dari petugas pengantar kerja. Terbatasnya Petugas teknis Pengantar kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyalurandan penempatan tenaga kerja terdidik / terampil dimaksud, dimana tenaga teknis yang ada hanya 1 (satu) orang dan juga menduduki posisi jabatan struktural

## 4) Pengawasan Ketenagakerjaan

Untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan terlaksana sebagaimana mestinya pemerintah memiliki tugas untuk melakukan kontrol dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan dibidang ketenagakerjaan yang diatur didalam Undang-undang No 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan dimana dalam pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga fungsional yang telah memiliki legitimasi oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam mengawasi kebijakan yang bersifat normatif dapat dilakukan upaya paksa melalui proses projustitia bila nyata-nyata perusahaan tidak mentaati peraturan yang berlaku. Di Kota Pekanbaru setiap kecamatan memiliki 2 (dua) orang pengawas ketenagakerjaan yang akan mengawasi sekitar 248 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 34.115 orang, didalam pelaksanaan tugas belum optimal

Dari gambaran persoalan yang terjadi di Kota Pekanbaru menunjukkan masih tingginya persoalan ketenagakerjaan yang terjadi, hal ini dapat dilihat dari pengaduan masyarakat kepada pemerintah daerah bagaimana solusi terhadap persoalan penempatan tenaga kerja lokal. Persoalan yang banyak muncul dalam pengaduan tersebut diantaranya adalah mengenai pemberdayaan dan penempatan

tenaga kerja lokal (tempatan) pada perusahaan-perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru. Tuntutan ini diakibatkan oleh tingginya angka pengangguran terbuka di daerah tersebut,

Terbatasnya penggunaan tenaga kerja lokal tersebut di perusahaan dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja dari luar yang bekerja di Kota Pekanbaru yang mengisi lowongan dan jabatan di perusahaan, bahkan tak jarang pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skill*) dan penggunaan teknologi canggih pada sektor migas tersebut diisi oleh TKA, hal inilah yang membuat masyarakat lokal merasa termarginalkan di daerahnya sendiri dan merasa perlu mendapatkan keadilan sosial melalui pemerintah daerah.

### **Masalah dalam Penempatan Tenaga Kerja**

Tantangan yang dihadapi dalam membangun sistem ketenagakerjaan pada masa kini dan masa-masa yang akan datang adalah, menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki keterampilan teknis yang memadai dan berdaya saing tinggi dikancah global. Kenyataan masih menunjukkan bahwa Indonesia masih berada pada urutan bawah persaingan antar negara berdasarkan 45 negara yang diteliti *world competitiveness report*. Kita masih jauh tertinggal dibandingkan negara-negara jiran seperti China, Malaysia, Singapura, Philipina bahkan Thailand.

Sementara di pasar global negara-negara bersaing tak ubahnya seperti perusahaan besar, keunggulan kompetitif dalam pasar global tergantung pada kemampuan setiap negara untuk menghasilkan produk yang berdaya tinggi. Produk dengan kategori terletak pada kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia

Dalam konteks ini pemerintah menyadari ada beberapa persoalan yang menghambat mulusnya penempatan tenaga kerja lokal yang telah dituangkan dalam arah kebijakan pemerintah Kota Pekanbaru tahun mulai dari tahun 2008 s/d tahun 2012 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 diantaranya :
- 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 produk pelatihan BLK yang dihasilkan pemerintah daerah dengan kebutuhan pasar kerja yang tersedia

Bila dikerucutkan kembali beberapa persoalan yang ada di atas semua bermuara pada jumlah lapangan kerja yang masih terbatas dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat, oleh sebab itu terdapat dua masalah yang menantang, bagaimana kita meningkatkan kualitas SDM angkatan kerja dan bagaimana kita memberi lapangan kerja sebanyak-banyaknya kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut kondisi riil yang menghadang angkatan kerja di daerah 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 kita 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 (*demand*) terhadap angkatan kerja semakin besar pula. Seperti telur dulu baru menjadi anak ayam maka untuk menampung angkatan kerja yang besar maka diperbesar dahulu permintaan dari pelaku ekonomi dan industri.

Kritik yang dialamatkan kepada pemerintah karena adanya visi kebijakan yang *economic orientic* (berorientasi ekonomi) dianggap sebagai sikap yang bertentangan dengan kehendak pekerja untuk memperjuangkan hak normatifnya, tidak seluruhnya benar selayaknya harus mendukung sikap pemerintah yang memberikan berbagai kelonggaran kepada dunia usaha dan industri untuk menanamkan investasinya ke dalam negeri melalui berbagai kebijakan insentif seperti menciptakan kepastian hukum, memberikan insentif pajak, fasilitas kredit dan berbagai paket regulasi dan birokratisasi yaitu, menyangkut masalah perizinan. Fakta ini menunjukkan bahwa ketidakpastian berinvestasi tidak disebabkan oleh gelombang tuntutan normatif dari pekerja terhadap pelaku ekonomi dan industri, melainkan karena lemahnya kapasitas birokrasi sendiri dalam membangun tatanan administrasi yang menjamin kepastian hukum dan mewujudkan prinsip *low cost economi* (ekonomi biaya rendah). Kecendrungan aparat pemerintah yang membebani biaya ekonomi dan industri menjadi mahal tersebut sudah barang tentu akan berdampak pada rendahnya kemampuan pelaku ekonomi dan industri ikut memenuhi taraf kesejahteraan pekerja Indonesia sesuai kebutuhan normatif mereka.

Kebijakan pembangunan sumber daya manusia di Kota Pekanbaru merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat daerah secara terarah dan berkesimbangan dengan memperhatikan kapasitas daerah dan manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memperhatikan tantangan global yang semakin meningkat. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki nilai strategis untuk mewujudkan masyarakat sejahtera dengan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang aktif, dinamis serta memiliki daya saing yang tinggi.

Di bidang ketenagakerjaan, fenomena yang terjadi adanya kecenderungan perlakuan yang diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan yang selalu

klasik, bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah kabupaten Bengkalis khususnya kecamatan Mandau sangat kecil. Bila dilihat lebih spesifik lagi dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah mengategorikan memspesifikasikan persoalan sebagai berikut:

#### Permasalahan

1. Masih rendahnya kualitas daya saing dan produktivitas tenaga kerja lokal.
2. Masih tingginya angka pengangguran dan kasus perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. Belum Optimalnya pelaksanaan teknis pengantar kerja dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan dan perlindungan tenaga kerja
4. Terbatasnya data dan informasi dibidang ketenagakerjaan sehingga mempersulit dalam perencanaan tenaga kerja
5. Kurangnya akses informasi ketenagakerjaan baik tentang kemampuan kerja maupun peluang kerja bagi masyarakat

#### Arah dan kebijakan

- a. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja melalui perlindungan hak-hak tenaga, jaminan sosial, kesejahteraan purna kerja, dan perbaikan struktur pengupahan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan ekonomi
- b. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha melalui peningkatan hubungan industrial yang harmonis
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas data dan informasi dibidang ketenagakerjaan sehingga mempermudah dalam perencanaan sekaligus memberikan informasi terhadap kesempatan dan peluang kerja pada masyarakat.

### **Strategi dan Kebijakan dalam Pembinaan Tenaga Kerja**

#### 1. Strategi Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja

Pemerintah Kota Pekanbaru menyadari terdapat berbagai persoalan yang menimpa daerah seperti Angka kemiskinan yang relatif tinggi yang mencapai 25,7 %, Kualitas sumber daya manusia khususnya kepala keluarga selaku tulang punggung ekonomi keluarga masih rendah yang pada umumnya hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD) Pembangunan dan Terbatasnya Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, oleh sebab muncul pertanyaan pada pemerintah daerah : Langkah apa yang dilakukan pemerintah guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ?

##### 1). Pemberdayaan tenaga kerja melalui pelatihan kerja di BLK

Pelatihan kerja yang dilaksanakan memperhatikan kebutuhan pasar kerja difasilitasi oleh pemerintah daerah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dalam bentuk pelatihan yang bersifat teknis. Latihan kerja sangat erat kaitannya dengan

pengembangan Profesionalisasi tenaga kerja, Pelatihan kerja merupakan jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan Dunia pekerjaan mengandung persyaratan kerja (keahlian dan ketrampilan) bakat, minat dan temperamen yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja oleh karena tenaga kerja keluaran pendidikan umum perlu dilatih agar sesuai dengan persyaratan kerja tersebut dan sekaligus dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja sehingga pekerja mampu bekerja secara produktif.

Latihan kerja sangat erat kaitannya dengan pengembangan Profesionalisasi tenaga kerja, Pelatihan kerja merupakan jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan Dunia pekerjaan mengandung persyaratan kerja (Keahlian dan ketrampilan) bakat, minat dan temperamen yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja oleh karena tenaga kerja keluaran pendidikan umum perlu dilatih agar sesuai dengan persyaratan kerja tersebut dan sekaligus dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja sehingga pekerja mampu bekerja secara produktif.

Tenaga kerja selaku subjek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan dalam meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, berkaitan dengan itu tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan .

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kopetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan /lowongan kerja.

Jenis Pelatihan kerja yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekanbaru, yaitu pelatihan pengetikan, operator alat berat dan pelatihan dasar las listrik.

Tabel III.1 : Jenis Pelatihan keterampilan dan Jumlah yang dilatih Periode tahun 2010 s/d tahun 2012

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah yang dilatih	Keterangan
1	2010	- Pelatihan Operator Excavator - Pelatihan Op. Crane	25 orang 25 orang	Disnakertrans Disnakertrans
2	2011	- Pipe Fitter Training - Welding Training	25 orang 30 orang	Disnakertrans Disnakertrans
3	2012	- Pelatihan Operator Excavator - Welding Training	30 orang 27 orang	Disnakertrans

Sumber data: Balai Latihan Kerja Kota Pekanbaru -Tahun 2012

## 2). Standarisasi kompetensi



Dari data tersebut menunjukkan upaya yang dilakukan pemerintah khususnya untuk Kota Pekanbaru dalam menjalankan fungsinya tetapi pelatihan kerja masih belum berorientasi pada kebutuhan pasar kerja hal ini dapat dilihat dari jenis pelatihan yang dilaksanakan belum berorientasi pada penyiapan tenaga kerja untuk mengisi jabatan tertentu yang berkembang di sektor industri.

Proses globalisasi akan menimbulkan perubahan-perubahan yang berskala makro yang mempengaruhi hampir semua sendi kehidupan warga dunia, perubahan yang terjadi menyangkut pola produksi barang dan jasa, pola keuangan, pola perdagangan. Pola pasar yang semula tersegmentasi dan cenderung tertutup berubah menjadi pasar global yang bersifat terbuka dengan ciri persaingan sempurna. Dalam konteks ini setiap negara boleh masuk ke suatu negara tanpa ada hambatan, hal ini tentunya sangat menguntungkan negara maju menghasilkan barang secara efisien sehingga mampu menekan biaya produksi, sehingga harga barang dapat ditekan menjadi murah.

Kondisi ini akan berdampak pada terhadap pola pasar kerja baik secara sektoral, nasional maupun internasional, pada era sebelumnya pasar kerja nasional relatif tertutup dengan pengaturan-pengaturan tertentu, dengan cara membatasi Tenaga Kerja Asing untuk masuk ke suatu negara dan juga begitu sebaliknya. Namun dengan adanya proses globalisasi pasar tenaga kerja berubah menjadi pasar global yang memungkinkan arus tenaga kerja baik ke dalam maupun keluar negeri tidak bisa dihambat selama tenaga kerja tersebut memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut.

Untuk memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut maka harus memenuhi standar yang wajib dipenuhi oleh setiap tenaga kerja dalam hal ini disusun oleh sebuah lembaga yang bernama Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP) yang bersifat independen yang anggotanya terdiri dari asosiasi Profesi.

Dalam mengembangkan dan meningkatkan sebuah organisasi dibutuhkan strategi yang efektif salah satunya dengan jalan meningkatkan kemampuan Sumber daya manusia, pada masa lalu peningkatan SDM dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan SDM. Cara tersebut secara bertahap mulai ditinggalkan karena dinilai terlalu bersifat *top-down* sehingga kurang mampu mengembangkan kreatifitas dan inovasi sumber daya manusia.

Cara pendekatan yang baru yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut sekarang ini lebih dikenal dengan pemberdayaan sumber daya manusia, yakni suatu pendekatan yang lebih bersifat *bottom-up*.

Pengertian pemberdayaan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktifitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat mengenakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi, seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang

dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari-hari.

Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Orang bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi biasanya hanya melakukan apa yang disuruh didalam posisi lain yang memberikan kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.

Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih terlibat dalam dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pekerja yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan pada mereka.

Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlihat dalam pengambilan keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Hal ini berarti memberi mereka kesempatan, menunjukkan bahwa mereka mempunyai kemampuan dan ketrampilan menyampaikan gagasan

Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan masyarakat modern, dengan pemberdayaan akan meningkatkan partisipasi masyarakat didalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi.serta akan meningkatkan kompetensi. Dalam konteks ini paling tidak ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan :

Pertama adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara kerja, dimana organisasi saat ini penuh dengan ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga. Terdapat empat faktor yang menyebabkan yaitu sebagai berikut :

1. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan kompetisi
2. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju
3. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa
4. Tumbuhnya masalah ekologi menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manejer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya keamanan dan sukses kedepan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya dari pada faktor tanah, bangunan, pabrik dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi intelektual kapital organisasi

### **Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan**

Untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundangan ketenagakerjaan terlaksana sebagaimana mestinya pemerintah memiliki tugas untuk melakukan kontrol dan pengawasan terhadap dilaksanakannya aturan tersebut.

Dibidang ketenagakerjaan mekanisme pengawasannya telah diatur didalam Undang-Undang No 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan dimana dalam pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga fungsional yang telah memiliki legitimasi oleh Menteri Tenaga Kerja.

Dalam mengawasi kebijakan yang bersifat normatif dapat dilakukan upaya paksa melalui proses pro justitia, namun apabila kebijakan tersebut tidak bersifat normatif dilakukan dengan memberikan pembinaan pada perusahaan.

Untuk saat ini memiliki 2 (dua) orang pengawas ketenagakerjaan per kecamatan yang akan mengawasi sekitar 248 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja 34.115 orang, perusahaan dengan perbandingan 1 : 124 yang jauh dari standar organisasi buruh internasional (*International labour Organisation*) ILO

Untuk menjawab persoalan tersebut pemerintah Daerah telah membuat langkah Strategi pembangunan yang dituangkan dalam dokumen Arah Kebijakan Pemerintah yang meliputi :

- Pembangunan Sumber Daya Manusia
  - Pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis SDA
  - Pembangunan Infrastruktur
  - Pembangunan sarana pendukung lainnya
- Piramida pembangunan 5 tahun

Gambar : 3.1. Strategi Pembangunan Pemerintah Daerah.

Strategi pembangunan pada tahun ke tahun

- Tahun I s.d III difokuskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan pembangunan infrastruktur
- Dalam pembangunan Sumber Daya Manusia di setiap tahunnya dialokasikan dana sekitar 35 % dari total Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
- Strategi pembangunan pada tahun IV s.d V difokuskan pada pembangunan ekonomi kerakyatan.

Dari hasil studi wawancara dan dokumen yang dimiliki oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan maksimal pada masyarakat. Dinas Tenaga Kerja Kota

Pekanbaru selaku pelaksana teknis pemerintahan menyadari bahwa fungsinya dalam menangani bidang ketenagakerjaan cukup kompleks yang diawali dari masa sebelum masuk kerja, masa kerja dan pasca kerja. Semua rangkaian ini tidak bisa dipisah satu persatu. Hal ini dikarenakan antara fase pertama, kedua dan seterusnya memiliki keterkaitan

#### Fase pertama

Fase pertama harus diikuti tenaga kerja dalam meraih pekerjaan adalah fase sebelum kerja, fase ini meliputi:

- Pelayanan Informasi Pasar Kerja (IPK)
- Pendaftaran Pencari Kerja
- Pendaftaran Lowongan Pekerjaan
- Bimbingan dan penyuluhan jabatan penempatan
- Penempatan
- Tindak lanjut penempatan

Dalam melaksanakan rangkaian kegiatan tersebut pemerintah memberikan pelayanan yang dilaksanakan oleh petugas teknis yang telah ditunjuk dalam hal ini petugas fungsional pengantar kerja,

#### Fase kedua

Fase ini masa dilaksanakan pekerjaan yang meliputi proses setelah adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha hingga berakhirnya hubungan kerja, dalam proses hubungan kerja terdapat beberapa jenis pelayanan yang dilakukan pemerintah dalam pelaksanaan hak normatif bagi pekerja seperti :

- Ketentuan Upah Minimum
- Ketentuan Waktu kerja dan waktu istirahat
- Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- Kebebasan berserikat

Disamping itu pemerintah juga memberikan pelayanan pembinaan dalam bentuk peningkatan kesejahteraan pekerja dan harmonisasi hubungan industrial baik serta menyangkut syarat-syarat kerja

#### Fase ketiga

Fase ini adalah masa pasca hubungan kerja baik itu karena pemutusan hubungan Kerja (PHK) ataupun terkait dengan masa pensiun dari pekerja, pelayanan ini terkait dengan hak-hak yang harus diterima oleh karyawan baik itu pesangon, Jaminan hari tua dan lain sebagainya .

Bila dilihat lebih spesifik lagi dalam bidang ketenagakerjaan pemerintah mengategorikan memspesifikasikan persoalan sebagai berikut:

#### Permasalahan

1. Masih rendahnya kualitas daya saing dan produktivitas tenaga kerja lokal.
2. Masih tingginya angka pengangguran dan kasus perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja
3. Belum Optimalnya pelaksanaan teknis pengantar kerja dan pengawasan

terhadap pelaksanaan peraturan perundangan dan perlindungan tenaga kerja

4. Terbatasnya data dan informasi dibidang ketenagakerjaan sehingga mempersulit dalam perencanaan tenaga kerja
5. Kurangnya akses informasi ketenagakerjaan baik tentang kemampuan kerja maupun peluang kerja bagi masyarakat

#### Arah dan kebijakan

- a. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja melalui perlindungan hak-hak tenaga, jaminan sosial, kesejahteraan purna kerja, dan perbaikan struktur pengupahan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan ekonomi
- b. Menciptakan ketenangan bekerja dan berusaha melalui peningkatan hubungan industrial yang harmonis
- c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas data dan informasi dibidang ketenagakerjaan sehingga mempermudah dalam perencanaan sekaligus memberikan informasi terhadap kesempatan dan peluang kerja pada masyarakat.

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian tentang Pemberdayaan tenaga kerja lokal pada menghadapi pasar kerja dapat ditarik beberapa kesimpulan, Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Persoalan mengenai pengaduan dari masyarakat tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal (tempatan) agar dapat di terima bekerja pada perusahaan-perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru. Tuntutan ini diakibatkan tingginya angka pengangguran terbuka tersebut sehingga berdampak pada kecemburuan sosial. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kemampuan sumber daya manusia yang ada, dan rendahnya tingkat pendidikan masyarakat.
- 2) Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam memberdayakan tenaga kerja belum berjalan dengan baik hal ini dikarenakan :
  - a. Angka kemiskinan yang relatif tinggi
  - b. Terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas akibat rendahnya tingkat pendidikan masyarakat
  - c. Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan ke pada masyarakat lokal belum berorientasi pada kebutuhan pasar kerja
  - d. Petugas teknis Pengantar Kerja belum dapat menyalurkan tenaga kerja lokal terlatih secara optimal ini dikarenakan masih terbatasnya sumber daya baik kemampuan maupun jumlah yang ada.

Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota Pekanbaru selaku yang melayani

masyarakat memiliki fungsi yang strategis dalam mengurangi angka pengangguran dan memberdayakan tenaga kerja lokal di era pasar kerja. Hal ini ini perlu memperhatikan beberapa faktor penyebab diantaranya perbaikan iklim investasi melalui pelayanan publik yang berkualitas sehingga pada gilirannya investor akan masuk ke daerah dimana rasa aman berusaha dan ketenangan bekerja harus tercipta sehingga akan membuka lapangan kerja baru, kemudian langkah selanjutnya adalah memperbaiki kualitas dan kuantitas jenis pelaksanaan pelatihan kerja dengan melihat peluang pasar kerja yang terbuka sehingga produk pelatihan BLK harus berorientasi pada kebutuhan pasar kerjayang ada, peningkatan sumber daya petugas teknis pengantar kerja baik kualitas maupun kuanlitas agar ditingkatkan sehingga dapat penyalurkan tenaga kerja terlatih melalui mekanisme dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, sedangkan petugas pengawas ketenaga kerjaan berperan aktif mengawasi /menegakkan peraturan ketenagakerjaan kepada perusahaan dan memberi sanksi bagi perusahaan tidak melaksanakan peraturan sehingga akan memunculkan kepastian hukum.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, Abdurahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Judis Tira K. Gama, 2000. Penelitian Dalam Ilmu Pemerintahan, Primaco Akademika, Basling.
- Khakim, Abdul, 2007, Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Kartono, Kartini, 1996, Pengantar Metodologi Riset, CV. Mandar Maju, Bandung
- Lexy, M. J, 2002, Metodologi Penelitian Kualitatif, CV. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Sastrohadiwiryono. S. B, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta
- Notoatmodjo, S, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Rineka Cipta, Jakarta
- Supriyanto, Budi, 2009, Manajemen Pemerintah ( Plus Dua Belas Langkah Strategi ), CV. Media Brlian, Tangerang.

- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Mandor Maju, Bandung
- Moekijat, 1992, *Administarsi Gaji dan Upah*, CV. Mandar Maju, Bandung Bandung
- Moekijat, 1995, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang. P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sulistiyani AT, 2004, *Memahami Good Governance dalam Perpektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Wibisono, 2007, *Manjemen Kinerja*, PT. Raja Grasindo Persada
- Tampubolon, Managara, 1994, *Analisa Persediaan Tenaga Kerja*, PT. CPI dan Kanwil Depnaker Propinsi Riau, Pekanbaru
- Thoha, Mifta, 2002, *Birokrasi Politik di Indonesia*, PT. Raja Grafmdo Persada, Yogyakarta.
- Widodo, Joko, 2001, *Good Gavernance Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendikia, Surabaya.
- Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1951 tentang *Pengawasan Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang *Keselamatan Kerja*.
- Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2007.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Kumpulan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, 2007.

PT. Jamsostek (Persero), *Kumpulan Peraturan Perundangan Program Jamsostek*, International Social Security Association, Jakarta, 2007.

Perda Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002, *Penempatan Tenaga Kerja Lokal*, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, Pekanbaru, 2002.