

PELAYANAN PERMASALAHAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA (DISNAKER) KABUPATEN BINTAN

SRI AMBAR RINAH

Program Studi Administrasi Publik STISIPOL Raja Haji

Email : sriambarrinahok@gmail.com

Abstrak

Masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang memiliki kompleksitas tinggi, akan tetapi hal ini menuntut untuk segera diatasi, karena bila tidak diatasi maka akan menambah banyak jumlah pengangguran, sementara tren kedepan pertumbuhan kesempatan kerja relatif sedikit, hal ini menyebabkan akan makin besarnya kesenjangan antara pencari kerja dan kesempatan yang tersedia, yang kemudian akan berimplikasi pada berbagai aspek kehidupan masyarakat seperti menurunnya daya beli, meingkatnya jumlah penduduk miskin. Implikasi tersebut akan berlanjut pada kemampuan pendidikan, kesehatan, kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui upaya atau kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan dalam melakukan Pelayanan penempatan tenaga kerja kepada dua pihak yakni pencari kerja dan perusahaan penyedia lapangan pekerjaan, tidak terlepas hanya itu peran Disnaker Bintan dapat memediasi konflik antara pekerja dan perusahaan akibat sengketa tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Pemberian Hak-hak dan jaminan ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan melalui pedoman wawancara Dengan penelitian bersifat deskriptif penulis langsung melakukan observasi di lapangan. Ketersediaan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pendidikan menjadi salah satu syarat formalitas para penyedia lapangan perusahaan tentunya Disnaker Kabupaten Bintan harus mampu mempersiapkan pelatihan keterampilan bagi calon tenaga kerja. Penyediaan teknologi informasi dimana layanan bursa kerja dengan system on line belum tersedia sehingga prose pendaftaran pencari kerja, pembuatan kartu kuning, pendaftaran lowongan pekerjaan, dan penyajian informasi pasar kerja masih menggunakan sistem manual.

Keywords : Pelayanan, Tenaga Kerja Indonesia, Dan Penempatan Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Di era reformasi dan globalisasi dewasa ini salah satu tantangan besar yang dihadapi Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah adalah bagaimana menciptakan suasana yang kondusif bagi masyarakat dalam memenuhi segala kebutuhan. Tugas pokok pemerintah Daerah adalah bagaimana mensejahterakan masyarakatnya melalui kemudahan akses bagi para pencari kerja dan kesiapan pemerintah dalam menyediakan pelayanan penempatan tenaga kerja yang memberikan kemudahan bagi pencari kerja dan pemberi kerja (pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja) untuk bertemu sehingga tercapai suatu hubungan kerja atau penempatan.

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya, setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan pekerjaan dan memperoleh penghasilan Yang layak. Atas dasar tersebut,pemerintah perlu memberi perhatian dan kebijakan dalam menangani masalah ketenagakerjaan maupun dalam penyediaan lapangan kerja guna mewujudkan pemerataan kesempatan kerja di daerah.

Dinas Tenaga Kerja (Dsnaker) Kabupaten Bintan sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Bintan diberikan tanggung jawab dalam hal pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi perencanaan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja,penempatan tenaga kerja,pelatihan kerja,peningkatan produktivitas tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat-syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan. Jumlah penduduk Kabupaten Bintan pada 2014 tercatat 151.123 jiwa dibandingkan pada tahun 2013 penduduk bertambah sebanyak 2.003 atau mengalami kenaikan sebesar 1,34%. Dari data survey Tenagakerja (SAKERNAS) 2014, 67.749 jiwa penduduk angkatan kerja dan sekitar 91.88% diantaranya telah bekerja.

Kecamatan <i>District</i>	Penduduk <i>Population</i>		Jumlah <i>Total</i>
	Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
	(2)	(3)	(4)
1. Teluk Bintan	4.850	4.301	9.151
2. Seri Kuala Lobam	8.500	10.257	18.757
3. Bintan Utara	11.236	11.234	22.470
4. Teluk Sebong	9.331	8.265	17.596
5. Bintan Timur	21.343	19.807	41.150
6. Bintan Pesisir	4.555	3.785	8.340
7. Mantang	2.267	1.901	4.168
8. Gunung Kijang	7.159	5.968	13.127
9. Toapaya	6.057	5.226	11.283
10. Tambelan	2.611	2.470	5.081
2014	77.909	73.214	151.123
2013	76.903	72.217	149.120
2012 r	76.007	71.205	147.212

Gambar 1.1 : Jumlah Penduduk Bintan

Sementara itu pada tahun data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan Desember 2015 jumlah tenaga kerja Kabuapten Bintan tercatat 16.208 jiwa dengan rincian Laki-laki **11.640** dan Permpuan 4.568 , serta data Tenaga Kerja Asing tercatat **263** jiwa yaitu laki-laki 215 orang dan perempuan 48 orang. Lapangan pekerjaan

yang menonjol adalah sektor industri pengolahan, perdagangan, sektor transportasi/ angkutan, restoran dan hotel, sektor keuangan, dan sektor jasa. Sektor-sektor ekonomi tersebut diharapkan dapat menjadi andalan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi Kabupaten Bintan dan memberikan dampak pada sektor tenaga Kerja karena dapat menciptakan kesempatan kerja baru.

Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pemerintah Daerah melalui Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Bintan diharapkan mampu menangani secara serius dengan memberikan pelayanan yang tepat sesuai dengan misi organisasinya yakni pelayanan ketenagakerjaan yang memuaskan bagi tenaga kerja, pengusaha, dan masyarakat. Salah satu bidang pelayanan ketenagakerjaan yang menjadi tugas pokok Disnaker, Pelayanan ini dimaksudkan untuk memfasilitasi pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan yang tepat sesuai dengan keahlian dan keterampilannya dan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan sebagai upaya untuk mewujudkan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja.

Masalah ketenagakerjaan berkaitan dengan aspek-aspek lainnya seperti aspek ekonomi, aspek sosial budaya, aspek kesejahteraan dan bahkan berkaitan dengan aspek sosial politik sehingga untuk mengatasinya diperlukan kerjasama lintas SKPD. Secara umum permasalahan ketenagakerjaan antara lain mencakup masalah penciptaan lapangan kerja masalah penganggur dan setengah penganggur, masalah pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, masalah pelatihan kerja, dan masalah pembinaan hubungan industrial. Disamping hal tersebut masih ada beberapa permasalahan lainnya yaitu masalah perundang-undangan ketenagakerjaan, informasi dan perencanaan tenaga kerja, antar daerah dan penempatan di luar negeri, pelatihan dan produktivitas kerja.

Dari hal di atas terlihat bahwa masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang memiliki kompleksitas tinggi, akan tetapi hal ini menuntut untuk segera diatasi, karena bila tidak diatasi maka akan menambah banyak jumlah pengangguran, sementara tren kedepan pertumbuhan kesempatan kerja relatif sedikit, hal ini menyebabkan akan makin besarnya kesenjangan antara pencari kerja dan kesempatan yang tersedia, yang kemudian akan berimplikasi pada berbagai aspek

kehidupan masyarakat seperti menurunnya daya beli, meingkatnya jumlah penduduk miskin. Implikasi tersebut akan berlanjut pada kemampuan pendidikan, kesehatan, kesejahteraan masyarakat, bahkan bukan tidak mungkin akan meningkatkan kerawanan sosial masyarakat.

Permasalahan ketenagakerjaan pada saat ini menjadi salah satu prioritas pembangunan di Kabupaten Bintan, mengingat jumlah pengangguran di Kabupaten Bintan masih cukup tinggi dan mendesak untuk segera diatasi. Selain itu permasalahan ketenagakerjaan merupakan salah satu kebijakan politik Bupati terpilih yang mencanangkan perluasan kesempatan kerja. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu dilakukan upaya perencanaan tenaga kerja di tingkat Kabupaten Bintan yaitu suatu rencana yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimum, efisien dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi/sosial yang bertujuan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Untuk mencapai hal tersebut perlu dinalisis pembangunan di bidang ketenagakerjaan yang sesuai dengan situasi dan kondisi Kabupaten Bintan.

Disamping itu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan mampu menyelesaikan sengketa permasalahan ketenagakerjaan yang menyangkut upah (*Reward*), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan masalah-masalah yang menyangkut jaminan ketenagakerjaan seperti jaminan Kesehatan, jaminan hari tua dan perumahan. Hal ini untuk melindungi hak-hak tenaga kerja yang merupakan tonggak ekonomi daerah itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

a. Tenaga Kerja

Ada dua teori penting dalam kosep ketenagakerjaan yaitu teori Lewis dalam (Mulyadi, 2003) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja pada satu sektor akanmemberikan andilterhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Teori kedua adalah Fei-Ranis dalam (Mulyadi, 2003) yang berkaiatan dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alam yang belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi. Menurut Fei Rans ada tiga tahap pembangunan ekonomi dalam kondisi kelebihan buruh. Pertama, dimana para

penganggur semu (yang tidak menambah output pertanian) di alihkan ke sektor industri dengan upah institusional yang sama. Kedua, tahap dimana pekerja pertanian menambah output tetapi memproduksi lebih kecil dari upah institusional yang mereka peroleh, dialihkan pula ke sektor industri. Ketiga, tahap ditandai awal pertumbuhan swasembada pada saat buruh pertanian menghasilkan output lebih besar daripada perolehan upah institusional.

Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan konsep *International Labour Organisation* (ILO) penduduk dapat dibagi menjadi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

a. Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja terbagi dalam dua kelompok yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk usia kerja yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran

b. Bukan Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja yang tidak termasuk angkatan kerja, meliputi mereka yang mempunyai kegiatan bersekolah dan atau mengurus rumah tangga.

1) Bekerja

- Kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau kegiatan ekonomi.
- Konsep bekerja satu jam digunakan oleh banyak negara diantaranya Filipina, Bulgaria, Hungaria, Polandia, Romania, Federasi Rusia, dan lainnya.
- Sementara tidak bekerja adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan, tetapi selama seminggu yang lalu tidak bekerja karena beberapa sebab misal menunggu panen, mogok,

dan lain-lain. Bekerja termasuk mereka yang sementara tidak bekerja.

b. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam **Sinaga (2005)** menjelaskan, “pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja.” Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

c. Kesempatan Kerja

Istilah *employment* dalam bahasa Inggris berasal dari kata kerja *to employ* yang berarti menggunakan dalam suatu proses atau usaha memberikan pekerjaan atau disertai sumber penghidupan. Jadi *employment* berarti keadaan orang yang sedang mempunyai pekerjaan atau keadaan penggunaan tenaga kerja (**Yos Merizal: 2008**). Menurut **Sadono Sukirno (2000)**

“kesempatan kerja sebagai sesuatu yang keadaan dimana semua pekerja ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. ”

Sedangkan menurut **Sulityaningsih (1993)**, “kesempatan kerja termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki dan lowongan (*vacancy*).” Dari definisi tersebut, maka kesempatan kerja dapat dibedakan menjadi golongan yaitu:

- 1) Kesempatan kerja permanen yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan orang bekerja terus-menerus sampai mereka pensiun atau tidak mampu lagi untuk bekerja. Misalnya seseorang yang bekerja

pada instansi pemerintah atau swasta yang memiliki jaminan sosial hingga hari tua dan tidak bekerja di tempat lain.

- 2) Kesempatan kerja temporer, yaitu kesempatan kerja yang memungkinkan seseorang bekerja dalam waktu yang relatif singkat, kemudian menganggur untuk menunggu kesempatan kerja baru. Kesempatan kerja adalah suatu keadaan yang menggambarkan ketersediaan pekerjaan untuk diisi oleh para pencari kerja. Kesempatan kerja yang luas dapat memaksimalkan para pekerja dan meningkatkan pendapatan nasional, melalui meningkatnya tingkat pendapatan perkapita (Mulyadi Subri, 2003).

d. Teori Konflik

Pada perspektifnya dalam konflik, Dahrendorf melihat konflik sebagai suatu bentuk adanya kepemilikan kekuasaan dan otoritas yang melahirkan pembagian kelas (R. Dahrendorf dalam Margaret M. Poloma, 2004). Lahirnya kekuasaan dan otoritas menimbulkan adanya pihak yang menguasai dan pihak yang dikuasai. Pada hubungan ini tercipta sebuah asosiasi yang pelaksanaannya memiliki kontribusi dalam timbulnya konflik. Timbulnya konflik yang dimaksud adalah berada dalam masyarakat yang berasal dari konsensus yang telah ada sebelumnya. Konsensus tersebut berpotensi menimbulkan konflik yang didasari oleh berbagai kepentingan yang dimiliki oleh masing-masing pihak.

Dasar baru dalam pembentukan kelas merupakan hasil dari kepemilikan otoritas dan kekuasaan. Struktur tersebut terdapat kelompok yang memegang kekuasaan dan kelompok yang tidak berpartisipasi dalam proses penundukan. Dahrendorf berpendapat bahwa di dalam setiap asosiasi yang ditandai oleh pertentangan terdapat ketegangan di antara mereka yang ikut dalam struktur kekuasaan dan tunduk pada struktur itu (Margaret M. Poloma, 2004, hlm 135). Pada pertentangan yang dimaksud sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan dan mengakibatkan adanya kelompok pertentangan yang memperjuangkan kepentingannya begitu juga dengan pihak sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (1988:29) menyebutkan “paradigma kualitatif yaitu berusaha menemukan teori yang semuanya berasal dari data.” Dengan penelitian bersifat deskriptif ini penulis langsung melakukan observasi di lapangan dan wawancara sesuai dengan permasalahan pada penelitian, yaitu Pelayanan Permasalahan dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Bintan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Disnaker Kabupaten Bintan, Pencari Kerja, dan Perusahaan Penyedia Lapangan Kerja. Analisa data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelayanan Tenaga Kerja

Penyediaan pelayanan kepada masyarakat merupakan kewajiban dan mutlak diwujudkan di setiap unit kerja pada Instansi Pemerintah. Sebab pada prinsipnya, pelayanan menjadi tanggungjawab pemerintah dan diselenggarakan oleh instansi pemerintah di pusat maupun di daerah yang ditujukan dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat. Hal ini terkait dengan besarnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah untuk menyediakan pelayanan yang berkualitas yakni pelayanan yang dinilai baik, memuaskan dan memberikan kemudahan dalam mendapatkannya. (Moenir, 2006) Suatu pelayanan yang baik haruslah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, mempermudah dan mempersingkat waktu pelaksanaan urusan publik, dan memuaskan bagi masyarakat. Pelayanan tenaga kerja pada Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bintan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari minat pencari kerja cukup banyak dari data yang tahun 2014 sampai desember 2015 angka penduduk usia kerja yang telah mendaftarkan diri pada dinas tenaga kerja mencapai 104.312, sedangkan jumlah angkatan kerja mencapai 67.749. Tenagakerja Indonesia (TKI) Bintan sebanyak 16.640 orang yang sudah mendapatkan pekerjaan, sedangkan Data Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Kabupaten Bintan sebanyak 263 Orang,

2. Sengketa Tenaga Kerja

Mempunyai tugas menyusun pedoman dan teknis penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, melaksanakan

pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga kesejahteraan pekerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja. Pada bidang pengawasan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan mempunyai salah satu tugas pokok yaitu menyelesaikan sengketa tenaga kerja, sebagai perwakilan pemerintah antara buruh dan pekerja memediasi pekerja dalam hal penyelesaian masalah dan sengketa tenaga kerja. Sengketa yang ditangani Disnaker Bintan dalam perselisihan perusahaan dan pekerja yaitu :

- a) Sengketa masalah Kepentingan
- b) Sengketa Hak dan PHK
- c) PKB (Perjanjian Kerja Bersama)
- d) Serikat Buruh/pekerja

Perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan, yakni perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yakni perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yakni perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Dari data yang terakhir Maret 2016 jumlah Sengketa perselisihan antara perusahaan dan pekerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Jumlah kasus yang ditangani sebanyak **27 Kasus** diantaranya adalah kasus sengketa penyelesaian hak pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan yang cukup banyak bahkan tidak hanya ditingkat Nasional saja bahkan di daerah pun menjadi persoalan yang sangat serius dalam menyelesaikan sengketa tersebut. Diantaranya adalah mengenai pengupahan, pemerintah daerah berupaya menekan besaran Upah Minimum Karyawan (UMK) yang disesuaikan dengan UMR sesuai dengan keputusan pemerintah pusat

melalui Kementerian Tenaga Kerja. Permasalahan ini timbul akibat tekanan ekonomi daerah yang berbeda-beda, sementara Kabupaten Bintan merupakan Wilayah yang pertama kali merasakan dampak ekonomi Nasional dan Internasional. Besaran upah pekerja tergantung dari mediasi pemerintah dan perusahaan, hal ini tentunya untuk mempertimbangkan investasi dan kekuatan serta kesanggupan perusahaan dalam memberikan imbal jasa berupa Gaji/upah. Di tahun 2014 UMR Kabupaten Bintan sebesar Rp. 2.283.000,- atau mengalami kenaikan sebesar 20,16%.

3. Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja

Penyelesaian sengketa tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perselisihan hubungan industrial ini dimungkinkan untuk dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Berikut di bawah ini penjelasan lebih lanjut mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan:

- Penyelesaian melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian para pihak yang berselisih akan ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi atau arbitrase;
- Penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama.

- Penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial.
- Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri.
- Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

Permasalahan tenaga kerja tidak hanya itu saja permasalahan yang lainnya yang belum dan samapai saat ini masih belum disentuh dan tidak ada jaminan pekerja mendapatkan Hak-haknya adalah menyangkut Orsorsing atau system kontrak. Ketika pekerja mendapatkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan system kontrak maka mau tidak mau karena factor kebutuhan masyarakat menyetujui perjanjian kontrak kerja antra perusahaan dan pekerjanya, namun hak-hak pekerja tidak sepenuhnya diberikan misalnya

dalam menentukan *Gread* sesuai dengan keahlian dan jaminan keselamatan kerja serta pemutusan hubungan kerja yang sudah ditentukan.

Hak-hak lain yang di tidak indahkan perusahaan penghapusan insentif pekerja dan gaji ke 13. Terkadang perusahaan melakukan pemberhentian pekerja diwaktu menjelang akhir tahun dan hari raya, hal ini perusahaan menghindari cost anggaran untuk tunjangan Hari raya dan Gaji ke 13 atau biasa disebut pekerja Bonus dari perusahaan. Padahal ini sudah di jelaskan dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini dinas tenaga kerja Kabupaten Bintan Belum mampu menangani masalah perusahaan yang berstatus *Orsorsing* tersebut.

4. Penempatan Tenaga Kerja Kabupaten Bintan

Pada bidang ini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bintan bekerja sama dengan perusahaan industry, perhotelan dan pertambangan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Persiapan tenagakerja yang belum memiliki keahlian diberikan pendidikan khusus melalui Badan Latihan Kerja (BLK) yang sudah di rencanakan pemerintah daerah.

Jumlah pencari kerja pada tahun 2014 sebanyak 3.008 sementara lapangan pekerjaan yang ada belum mampu menyerap tenagakerja disebabkan pendidikan dan keahlian yang masih kurang memadai.

PENUTUP

Kesimpulan

Pelayanan permasalahan dan penempatan tenaga kerja merupakan kegiatan pelayanan kepada dua pihak yakni pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang produktif sesuai dengan bidang keahliannya dan perusahaan sebagai pihak pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja sesuai kualifikasi yang dibutuhkan dan pemberian hak-hak pekerja sesuai dengan tuntunan Undang-undang, intrinya pemerintah selaku pemegang kendali kekuasaan mampu menyelesaikan sengketa tenagakerja dan perusahaan tanpa memihak kedua belah pihak dan kepentingan. Peninjauan kembali izin perusahaan Orsorsing dengan system kontrak karyawan agar hak-hak pekerja diberikan sepenuhnya sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pendidikan dan keahlian menjadi factor penentu dalam penyerapan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar lapangan pekerjaan. Tentunya hal ini tidak terlepas dari peran pemerintah Khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan untuk memberikan pendidikan Khusus sesuai dengan kebutuhan dan permintaan perusahaan penyedia lapangan pekerjaan. Hendaknya tidak ada perbedaan antara pekerja Asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bintan dan pekerja local dalam pemberian Upah dan jaminan ketenagakerjaan, hendaknya hal itu menjadi perhatian pemerintah.

Dari hasil wawancara dan observasi di lokasi penelitian berkaitan dengan keempat indikator pelayanan tersebut, diketahui bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan secara konvensional pada Disnaker Kabuapten Bintan sudah baik, hanya saja belum mengikuti perkembangan teknologi informasi dimana layanan bursa kerja dengan system on line belum tersedia sehingga prose pendaftaran pencari kerja, pembuatan kartu kuning, pendaftaran lowongan pekerjaan, dan penyajian informasi pasar kerja masih menggunakan sistem manual.

Saran

Disnaker Kabupaten Bintan harus mampu mempersiapkan pelatihan keterampilan bagi calon tenaga kerja. Penyediaan teknologi informasi dimana layanan bursa kerja dengan system on line belum tersedia sehingga prose pendaftaran pencari kerja, pembuatan kartu kuning, pendaftaran lowongan pekerjaan, dan penyajian informasi pasar kerja masih menggunakan sistem manual.

DAFTAR PUSTAKA

- Database Ketenagakerjaan 2015. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau.
- Bintan Dalam Angka 2015. Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bintan
- Moenir,H.A.S,2006.Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Molleong, J.Lexy, Prof. Dr., 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya.
- Ratminto, Winarsih Atik Septi, 2005. Manajemen Pelayanan, Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Suroto, Drs, 1986. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan TenagaKerja*, Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.