

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI PELALAWAN NOMOR 41
TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN RETRIBUSI
PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA ASING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



ANALIA YUSHINDA SHARA
NPM: 157310364

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
PEKANBARU
2019**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan judul **“Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing”**.

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Riau, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Dengan penulisan Skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan masukan dari berbagai pihak yang telah bersedia membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini, namun sebagai ucapan terima kasih penulis maka disini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH, MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Budi Muliando, S.IP.,M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

4. Bapak Drs. H. Zaini Ali., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan serta arahan maupun saran yang bermanfaat dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak Andriyus, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan serta arahan maupun saran yang bermanfaat dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Teruntuk kedua orang tua terkasih Ayahanda Syahwil.S dan Ibunda Irawati yang telah mengorbankan segala hal baik dari segi moril maupun kasih sayang dan terutama doa yang tak henti-hentinya selalu tercurahkan untuk anaknya. Terimakasih yang tak terhingga buat segala dukungan dan nasehat yang selalu di berikan.
8. Untuk kakak saya Afriwanti Shara S.Pd yang berumur tak jauh beda tapi selalu mendukung apapun yang penulis lakukan.
9. Untuk abang saya Dhobit Al-Barru S. IP yang memberikan semangat serta dukungan dalam penulisan ini serta telah bersedia menjadi tempat berbagi cerita.
10. Kepada adik-adik Aulia Rahmatia Shara, Muhammad Farhan Kurniawan, Muhammad Fadliansyah semoga dapat mencapai apa yang di impikan kelak.

11. Kepada sahabat-sahabat penulis yang selalu bersedia menemani penulis dalam proses pembuatan Skripsi ini terutama kepada Nanda Anggunita, Elisyah Fitriani, Devy Widia Astuti, dan Dharmayanti yang insha Allah akan meraih gelar sarjana bersama.

12. Mahasiswa/I program studi Ilmu Pemerintahan tahun 2015 kelas F yang telah mendukung dan tetap menjaga ukhuwah pertemanan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun dari segi teknik penulisannya. Oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini. Semoga segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang disebutkan maupun tidak disebutkan mendapatkan balasan amal kebaikan disisi Allah SWT, dan dapat di permudah segala urusannya Aamiin.

Wasalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Desember 2019

Penulis

Analia Yushinda Shara

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFREHENSIF	iv
SK TIM PENGUJI	v
PENGESAHAN SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	16
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	18
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Pikir.....	32

D. Konsep Operasional.....	33
E. Operasional Variabel	36

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	37
C. Informan dan Key Informan	38
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	40
G. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan	42
B. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan.....	44
C. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan	47

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	50
B. Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing	52
1. Komunikasi	54
2. Sumber Daya	60
3. Disposisi	67
4. Struktur Birokrasi.....	71
C. Faktor-faktor Hambatan Dalam Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing	75

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 77
B. Saran 79

DAFTAR KEPUSTAKAAN 80



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Perusahaan Yang Memiliki Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pelalawan Tahun 2017.....	9
I.2 Perusahaan Yang Memiliki Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018.....	12
I.3 Perusahaan Yang Terdaftar Memiliki Tenaga Kerja Asing Dalam 2017 dan 2018 di Kabupaten Pelalawan.....	13
I.4 Perusahaan Yang Membayar Retribusi IMTA Periode 2018-2019 di Kabupaten Pelalawan	14
II.1 Operasional Variabel Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing	36
III.1 Informan Penelitian	38
III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing	41
V.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	51
V.2 Identitas Responden Menurut Umur.....	51
V.3 Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.I Kerangka Pikiran Implementasi Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.....	32



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Pedoman Wawancara Tentang Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing
- Lampiran 2 : Daftar Wawancara Untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan
- Lampiran 3 : Daftar Wawancara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan
- Lampiran 4 : Daftar Wawancara Untuk Perusahaan
- Lampiran 5 : SK Dekan Fisipol UIR No 850/Fs/Kpts/2018 tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi
- Lampiran 6 : Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
- Lampiran 7 : Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan
- Lampiran 8 : Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
- Lampiran 9 : Surat Setoran Retribusi Daerah (SSRD)
- Lampiran 10 : Formulir Permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Perpanjangan
- Lampiran 11 : Dokumentasi Penelitian Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konfrehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :Analia Yushinda Shara
NPM :157310364
Program Studi :Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan :Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi :Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian Konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konfrehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Desember 2019

Pelaku Pernyataan,

Analia Yushinda Shara

**IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI PELALAWAN NOMOR
41 TAHUN 2016 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN RETRIBUSI
PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA ASING.**

ABSTRAK

Analia Yushinda Shara

Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Retribusi, Perpanjangan Izin, Perusahaan, Tenaga Kerja Asing.

Banyaknya tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Pelalawan menjadi satu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari, maka untuk menjaga kestabilan ekonomi dan menekan angka tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Pelalawan maka pemerintah membuat kebijakan pembayaran retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing. Akan tetapi masih ada beberapa perusahaan yang tidak melakukan pembayaran perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang tata cara pelaksanaan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing serta untuk mengetahui faktor hambatannya. Tipe penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu bertujuan untuk menyelidiki objek penelitian yang tidak dapat diukur menggunakan angka karena tujuannya mengungkapkan kejadian, fakta, keadaan, dan fenomena yang sebenarnya saat penelitian berlangsung. Pembayaran Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) ini penting untuk mengatur serta menghadapi tantangan akan hadirnya perdagangan bebas dan glibalisasi industri karena jumlah kedatangan tenaga kerja asing dan keberadaannya yang terus meningkat setiap tahun di Kabupaten Pelalawan. Sehingga dengan adanya pembayaran retribusi ini diharapkan dapat menekan jumlah Tenaga kerja asing yang berada di Kabupaten Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih ada kendala dalam Implementasi Peraturan Bupati tersebut, dimana sanksi yang kurang tegas dalam penggunaan tenaga kerja asing serta sikap dan keterbukaan dari perusahaan yang kurang serta pendataan atau penatausahaan yang belum maksimal. Sehingga penulis menyarankan agar dapat dilakukan penegasan dalam pemberian sanksi kepada perusahaan yang didapati tidak melakukan perpanjangan IMTA, sehingga kebijakan dapat berjalan dan kas daerah dari retribusi ini bisa di dapatkan setara dengan jumlah tenaga kerja assing yang tiap tahunnya makin meningkat di Kabupaten pelalawan.

**IMPLEMENTATION OF PELALAWAN DISTRICT HEAD
REGULATION NUMBER 41 OF 2016 ABOUT PRODUCERS FOR
EXTENDING LICENSES TO EMPLOY FOREIGN WORKERS**

ABSTRACT

Analia Yushinda Shara

Keywords : Policy Implementation, Retribution, Permit Extension, Foreign Workers.

The number of foreign workers in Pelalawan Regency becomes a necessity and an unavoidable challenge, so to maintain economic stability and reduce the number of foreign workers in Pelalawan Regency, the government has made a policy of extending retribution levy for foreign workers. However, there are still a number of companies that do not pay renewals for licenses to employ foreign workers. This study aims to determine the Implementation of Pelalawan District Regulations No. 41 of 2016 concerning the procedures for extending the license to employ foreign workers and to find out the obstacles. This type of research used is a qualitative method with a descriptive approach, which aims to investigate the research object that cannot be measured using numbers because the goal is to reveal the actual events, facts, circumstances, and phenomena during the research. Payment of Retribution Extension of Foreign Workers Permit (IMTA) is important to regulate and face the challenges of the presence of free trade and industrial globalization due to the number of foreign labor arrivals and its increasing presence every year in Pelalawan Regency. So that the existence of this levy payment is expected to reduce the number of foreign workers in Pelalawan Regency. So it can be concluded that there are still obstacles in the implementation of the Regent's Regulation, where sanctions are less strict in the use of foreign workers as well as attitudes and openness from companies as well as data collection or administration that have not been maximized. So the authors suggest that an affirmation can be made in giving sanctions to companies found not to extend the IMTA, so that the policy can run and the local treasury of this levy can be obtained equivalent to the number of assing workers which increases every year in Pelalawan Regency.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tujuan yang sangat mulia sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Maka untuk mencapai tujuan tersebut dibentuklah pemerintah serta dibagilah Indonesia itu atas Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana disebutkan dalam Pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas daerah kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah yang di atur dengan undang-undang”. Dalam Pasal 18 ayat (2) menegaskan bahwa “Pemerintahan daerah provinsi, daerah Kabupaten, dan Kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut azas otonomi dan tugas pembantuan”.

Pemerintahan Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan dengan pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah lainnya. Hubungan tersebut di atur dalam Pasal 18 A ayat (1) yang menyatakan bahwa “Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota, atau antara provinsi kabupaten dan kota, diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah”. Dalam Pasal 18 ayat (2) bahwa “Hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selaras berdasarkan undang-undang”.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sesuai dengan yang telah di amanatkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, klasifikasi urusan pemerintahan dalam Pasal 1 ayat (1) bahwa urusan pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.

1. Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat.
2. Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota yang diserahkan ke Daerah sebagai dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.
3. Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Usuran Pemerintahan Konkuren yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar.

Usuran Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana diatur dalam Pasal 12 ayat (2) meliputi :

- a. Tenaga kerja
- b. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
- c. Pangan
- d. Pertanahan
- e. Lingkungan hidup
- f. Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- g. Pemberdayaan masyarakat dan desa
- h. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana
- i. Perhubungan
- j. Komunikasi dan informatika
- k. Koperasi, usaha kecil, dan menengah
- l. Penanaman modal
- m. Kepemudaan dan olahraga
- n. Statistik
- o. Persandian
- p. Kebudayaan
- q. Perpustakaan
- r. Kearsipan.

Salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk Kabupaten/ Kota merupakan urusan yang berskala Kabupaten/ Kota adalah di bidang ketenagakerjaan instansi yang memiliki kewenangan di bidang ketenagakerjaan ini adalah Dinas Tenaga Kerja. Pelayanan di bidang ketenagakerjaan merupakan kewenangan yang menjadi salah satu urusan pemerintah daerah. Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, baik sebagai pelaku pembangunan maupun tujuan pembangunan itu sendiri. Maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja. Pemerintahan tentunya mempunyai kegiatan pembangunan yang menjalankan strategi pemerintahan dengan berbagai bentuk masalah yang harus di hadapi termasuk di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja termasuk dalam urusan pemerintahan wajib dan tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.

Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu kabupaten yang terletak di wilayah Provinsi Riau. Kabupaten pelalawan ini memiliki luas wilayah sekitar 13.924,94 km^2 dan memiliki jumlah penduduk sebanyak 438.788 jiwa. Pembangunan di daerah Kabupaten Pelalawan merupakan bagian yang umum dari pembangunan nasional yaitu pembangunan indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya. Tantangan pembangunan nasional salah satunya berkaitan dengan ketenagakerjaan karna seiring tumbuh kembangnya masyarakat serta dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi

industri sehingga kehadiran pekerja asing ke Kabupaten Pelalawan adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari.

Kemudian untuk menjamin pelaksanaan ketenagakerjaan maka pemerintah mengaturnya di dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 47 menyatakan “pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”. Maka dalam Pemerintahan Daerah yang baik dan benar serta menjaga kestabilan perekonomian di kabupaten pelalawan maka Pemerintah Daerah membentuk suatu kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 02 Tahun 2016 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Untuk menindak lanjuti Peraturan Daerah tersebut maka ditetapkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing serta mengkaitkan beberapa dinas-dinas di daerah Kabupaten Pelalawan yakni Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Tenaga Kerja yang kemudian bertugas dan berfungsi dengan semestinya sebagaimana tercantum di dalam Peraturan Bupati tersebut.

Terkait mengenai peraturan tersebut Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu di bidang ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan mempunyai fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan teknis dinas di bidang ketenagakerjaan
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja
3. Penyusunan perencanaan di bidang ketenagakerjaan

4. Pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang pelayanan, hubungan industrial dan syarat kerja, penempatan dan pelatihan tenaga kerja , pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, serta transmigrasi dan pemukiman baru
5. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan dinas tenaga kerja
6. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja
7. Pelaksanaan tugas lainnya yang di berikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja mendapat fungsi sebagai dinas yang merumuskan kebijakan dalam perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing yang kemudian di sahkan oleh Bupati Pelalawan pada September 2016. Kemudian kewenangannya di limpahkan kepada Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu sebagai yang berperan dalam kepengurusan hal-hal yang terkait dengan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing. Sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 di dalam bab IV pasal 4 ayat 1 tentang tata cara pelayanan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing menyatakan: “Pemberi Kerja tenaga kerja asing (TKA) mengajukan permohonan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) untuk tenaga kerja asing atau beberapa tenaga kerja asing kepada Bupati melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dengan mengisi formulir yang telah ditetapkan sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Bupati ini”.

Khususnya dalam hal pengurusan pelaksanaan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 ini memiliki prinsip dan sasaran dalam hal perpanjangannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 yaitu:

- (1) Perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) diterbitkan untuk digunakan sebagai dasar perpanjangan Kartu Ijin Tinggal Sementara (KITAS);
- (2) Perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) dilakukan sesuai dengan jangka waktu berlakunya rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama 1 (satu) tahun;
- (3) Setiap TKA diajukan untuk perpanjangan IMTA harus memiliki tenaga kerja Indonesia (TKI) Pendamping;
- (4) Pemberi Kerja TKA wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sesuai dengan Kualifikasi Jabatan TKA;
- (5) Untuk percepatan alih Teknologi dan Keahlian dari TKA kepada TKI Pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (4) juga dilakukan oleh Dinas dengan biaya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Adapun besaran serta tempat pembayaran dalam pemungutan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing terdapat dalam Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2019 dalam pasal 8 meliputi:

- (1) Bagi pengguna TKA wajib membayar Retribusi perpanjangan IMTA;
- (2) Besarnya Retribusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar USD 100 (Dollar Amerika Serikat) perorang, perbulan dan perjabatab sesuai Perda);
- (3) Retribusi dibayar dimuka sebesar 12 (dua belas) bulan atau kurun waktu penggunaan TKA;
- (4) Jika penggunaan TKA kurang dari 1 (satu) bulan pembayaran Retribusinya dibayar 1 (satu) bulan penuh;
- (5) Bank Penerima Retribusi setelah menerima setoran dari TKA mengeluarkan tanda bukti setoran yang dibuat dalam rangkap 3 (tiga) masing-masing untuk :
 - a. Lembar Pertama untukk pengguna TKA
 - b. Lembar Kedua untuk Kas Daerah atau Bank Penerima Retribusi ; dan
 - c. Lembar Ketiga untuk Dinas/Instansi Pengelola Izin Pengguna TKA;
- (6) Tanda Bukti Pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud pada Ayat (5), merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan IMTA;
- (7) Retribusi dipungut dengan menggunakan surat ketetapan retribusi daerah (SKRD) atau Dokumen lain yang dipersamakan;
- (8) Pembayaran Retribusi Perpanjangan IMTA dilakukan di Bank Riau Kepri Cabang Pangkalan Kerinci atas nama rekening Bendahara Penerima Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- (9) Pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud ayat (2), dilakukan berdasarkan SKRD atau Dokumen lain yng dipersamakan;
- (10) Pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (9) dicatat dalam buku penerimaan;

- (11) Bentuk SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan sebagaimana tersebut pada ayat (7) dan ayat (9) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;

Tenaga Kerja Asing adalah warga negara lain (asing) yang memegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Tenaga Kerja Indonesia Pendamping adalah tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping tenaga kerja asing.

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja sedangkan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah pembayaran atas pemberian perpanjangan Izin mempekerjakan tenaga kerja asing oleh bupati Pelalawan atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing. Retribusi dibayarkan agar dapat mengisi anggaran pendapatan asli daerah (PAD) selain itu juga untuk menekan banyaknya penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Pelalawan.

Pembayaran retribusi atas pemberian perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing diharapkan dapat dilakukannya pemanfaatannya untuk mendanai kegiatan-kegiatan yang terdapat pada pasal 13 ayat 1 yakni:

- a. Penerbitan Dokumen Izin;
- b. Pengawasan di lapangan;
- c. Penegakan Hukum;
- d. Penatausahaan;
- e. Biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA; dan
- f. Kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

Dengan adanya pembayaran retribusi dalam setiap pemakaian serta perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing ini diharapkan dapat

menstabilkan jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke kabupaten pelalawan tapi di samping itu pembayaran retribusi ini juga di harapkan dapat menaikkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Pelalawan. Di Pelalawan ada terdaftar 18 perusahaan milik asing atau PMA, dinamakan perusahaan milik asing karena perusahaan tersebut terdapat beberapa persen modalnya milik asing, sehingga walaupun pihak asing menginvestasikan beberapa dollar ke perusahaan tersebut maka tetap dinamakan perusahaan milik asing (PMA) berbeda dengan perusahaan milik daerah atau PMDN dimana tidak terdapat sedikit pun modal asing di dalam perusahaan tersebut. jadi perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing di dalamnya sudah tentu merupakan perusahaan milik asing (PMA) karena perusahaan milik daerah (PMDN) tidak akan mempekerjakan tenaga asing. Berikut Daftar Perusahaan di Kabupaten Pelalawan yang memiliki Tenaga Kerja Asing dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja:

Tabel 1.1 : Perusahaan Yang Terdaftar Memiliki Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2017

No	Perusahaan	Wilayah Kerja	Jenis Kelamin	
			Wanita	Pria
1	RAPP	Pangkalan Kerinci	-	54
2	RPE	Pangkalan Kerinci	-	8
3	RAK	Pangkalan Kerinci	-	7
4	PT. IKBB	Pangkalan Kerinci	-	39
5	PT. Z.R HOTEL UNIGRAHA	Pangkalan Kerinci	-	7
6	PT. PTSI	Pangkalan Kerinci	-	5
7	YAYASAN MUTIARA	Pangkalan Kerinci	6	4

	2	3	4	5
8	PT. ARARA ABADI	Kabupaten Pelalawan	-	8
9	GANDAERAH HENDANA	Kabupaten Pelalawan	-	7
10	PT. MSP	Kabupaten Pelalawan	-	4
11	PT. MUSIM MAS	Kabupaten Pelalawan	-	5
12	PT. SINAR ARGO RAYA	Kabupaten Pelalawan	-	1
13	PT. ASP	Kabupaten Pelalawan	-	2
14	PT. ADEI	Kabupaten Pelalawan	-	4
15	PT. SPA	Kabupaten Pelalawan	1	2
16	PT. MPS	Seikijang Pelalawan	-	1
17	PT. VALMET	Pangkalan Kerinci	-	1
18	PT. AKMI	Pangkalan Kerinci	-	1
Jumlah			7	160

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2017 ada 18 perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing dengan keseluruhan sebanyak 167 tenaga kerja asing dengan perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing terbanyak ialah PT. RAPP yakni 54 orang. Dan dengan adanya kedatangan tenaga kerja asing di daerah pelalawan berdasarkan tabel di atas maka pemerintah melakukan kebijakan dengan mengadakan retribusi dan izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang kemudian retribusi ini di manfaatkan untuk penertiban dokumen izin tinggal, pengawasan tenaga kerja di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya

dampak negatif dari perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA), dan kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal. Maka retribusi sangat di perlukan dan seyogyanya dapat berjalan dengan baik karna dapat menaikkan taraf perekonomian masyarakat di Kabupaten Pelalawan terutama bagi tenaga kerja lokal yang mendapat ilmu dari tenaga kerja asing tersebut.

Makanya dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Pelalawan telah menetapkan Peraturan daerah untuk mengatur kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pelalawan tersebut. Dan dalam mengkaji Peraturan Bupati Kabupaten Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 mengenai tata cara pelaksanaan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing maka penulis membatasi permasalahan yaitu dengan mengambil permasalahan dalam pasal 8 ayat 1 yakni bagi pengguna Tenaga Kerja Asing wajib membayar Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing dengan besaran retribusi yang telah di tetapkan.

Setiap peraturan yang ditetapkan pasti adanya sebuah sanksi, sanksi yang diberikan terhadap tenaga kerja asing yang melanggar aturan yang telah di tetapkan pada peraturan daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 02 tahun 2016 sanksi tersebut berupa pidana kurungan paling lama 3 bulan atau pidana denda paling banyak 3 kali jumlah retribusi terhutang yang tidak atau kurang di bayar.

Walaupun Peraturan Bupati ini di sahkan pada Tahun 2016 namun pada tahun 2017 belum ada perusahaan yang membayar retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) ke bank penerima retribusi, serta belum ada

yang melaporkan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing ke dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu sehingga pada tahun 2017 ini terdapat kekosongan anggaran dari Retribusi Izin Mempekerjakan Tenaga Asing. Pada tahun 2018 jumlah tenaga asing yang bekerja di pelalawan meningkat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2017. Karena pada tahun 2018 ini ada beberapa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing bersifat sementara. Berikut penulis lampirkan tabel perusahaan pengguna tenaga kerja asing tahun 2018.

Tabel 1.2: Perusahaan Yang Terdaftar Memiliki Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2018

No	Perusahaan	Wilayah Kerja	Jenis Kelamin	
			Wanita	Pria
1	RAPP	Pangkalan Kerinci	-	61
2	PT. PTSI	Pangkalan Kerinci	-	7
3	PT. IKBB	Pangkalan Kerinci	-	29
4	PT. RPE	Pangkalan Kerinci	-	7
5	YAYASAN MUTIARA	Pangkalan Kerinci	7	5
6	PT. Z.R HOTEL UNIGRAHA.	Pangkalan Kerinci	-	93
7	APR	Pangkalan Kerinci	-	243
Jumlah			7	445

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan 2018

Dari data di atas dapat dilihat bahwa perusahaan yang terdaftar menggunakan tenaga kerja asing pada tahun 2018 berkurang menjadi 7

perusahaan tetapi penggunaan tenaga kerja asingnya menjadi banyak yakni 452 orang tenaga kerja asing.

Dalam Perpanjangan IMTA dapat diterbitkan oleh 1). Direktur, untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari satu wilayah provinsi 2). Kepala Dinas Provinsi, untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi 3). Kepala Dinas Kabupaten/Kota, untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam satu wilayah Kabupaten/Kota. Hal ini terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 Pasal 42.

Jika di lihat dari tahun 2017 dan 2018 ini ada beberapa nama tenaga kerja asing di dalam perusahaan yang berada di kabupaten Pelalawan. Nama tersebut tercantum di dalam daftar tenaga kerja asing dalam waktu pertahunnya dalam arti lain nama tenaga kerja asing tersebut telah terdaftar 2 tahun berturut sebagai tenaga kerja asing di kabupaten pelalawan. Berikut penulis lampirkan tenaga kerja asing yang masih terdaftar di tahun 2018.

Tabel 1.3 : Perusahaan Yang Terdaftar Memiliki Tenaga Kerja Asing Dalam 2017 Dan 2018 Di Kabupaten Pelalawan

No	Perusahaan	Wilayah Kerja	Jumlah
1	PT. Riau Andalan Pulp And Paper	Pangkalan Kerinci	50
2	PT. Riau Prima Energi	Pangkalan Kerinci	6
3	PT. Indo Karya Bangun Bersama	Pangkalan Kerinci	25
4	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Pangkalan Kerinci	8
Jumlah			89

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa ada 4 perusahaan yang terdaftar memiliki tenaga kerja asing yang sama dalam tahun 2017 dan 2018 tenaga kerja asing tersebut berjumlah sebanyak 89 orang dan tercatat hanya Yayasan Mutiara Harapan Wiratama yang melakukan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing serta pembayaran retribusi nya di lakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja asing di Bank tertuju dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan. Berikut daftar perusahaan serta nama tenaga kerja asing yang perpanjangan izinnya di lakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, yakni:

Tabel 1.4: Daftar Perusahaan Yang Membayar Retribusi Izin Mempekerjakan Tenaga Asing Periode 2018- 2019 di Kabupaten Pelalawan

No	Perusahaan	Nama Tenaga Kerja Asing	Jumlah Pembayaran	Status
1	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Banie Galfo Tingson	18.266.002,-	Perpanjang Izin
2	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Glende Panugaling Brazil	18.266.002,-	Perpanjang Izin
3	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	April Anne Moncada	18.266.002,-	Perpanjang Izin
4	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Jared Lee Skeens	18.266.002,-	Perpanjang Izin
5	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	May Sicat Saquing	18.266.002,-	Perpanjang Izin
6	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Marissa Antiq Noronio	13.669.502,-	Perpanjang Izin
7	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Fanny Chin YeeJuu	18.266.002,-	Baru

	2	3	4	5
8	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Nathan Daniel Jarvis	13.669.502,-	Baru
9	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Beverly Mascarinas Dawe	13.669.502,-	Baru
10	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	Ludy Lin Ceballos Briones	13.669.502,-	Baru

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa yayasan mutiara harapan wiratama ini untuk memperpanjang izin memperpanjang tenaga asing nya berjumlah 6 orang dengan per orangnya dibayar sejumlah± 18 juta rupiah atau dalam arti lain pembayaran di awal untuk pertahun yang jika di kategorikan tiap bulannya wajib membayar 100 dollar dengan waktu penggunaan selama 12 bulan. Sedangkan 4 orang lainnya pembayaran retribusi berkisar sejumlah ± 13 juta ialah pembayaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga asing di perusahaannya dengan penggunaan tenaga kerja selama 9 bulan, akan tetapi ada 2 nama yang tidak di perpanjang izin mempekerjakan tenaga asingnya oleh yayasan tersebut tetapi tetap terdaftar di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Dari penjelasan penulis di latar belakang, fenomena yang penulis temukan adalah:

1. Banyaknya perusahaan yang belum mengurus perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing sedangkan menurut Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 pasal 8 ayat 1 bahwa bagi perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing yang akan memperpanjang IMTA wajib melakukan

pembayaran Retribusi Perpanjangan Izin mempekerjakan Tenaga Asing dan izin ini berlaku untuk satu tahun ke depannya.

2. Belum adanya sanksi tegas terhadap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing tetapi tidak memperpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

Berdasarkan fenomena yang di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melihat lebih lanjut lagi mengenai Tenaga Kerja Asing dengan judul: **“Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: **“Bagaimana Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

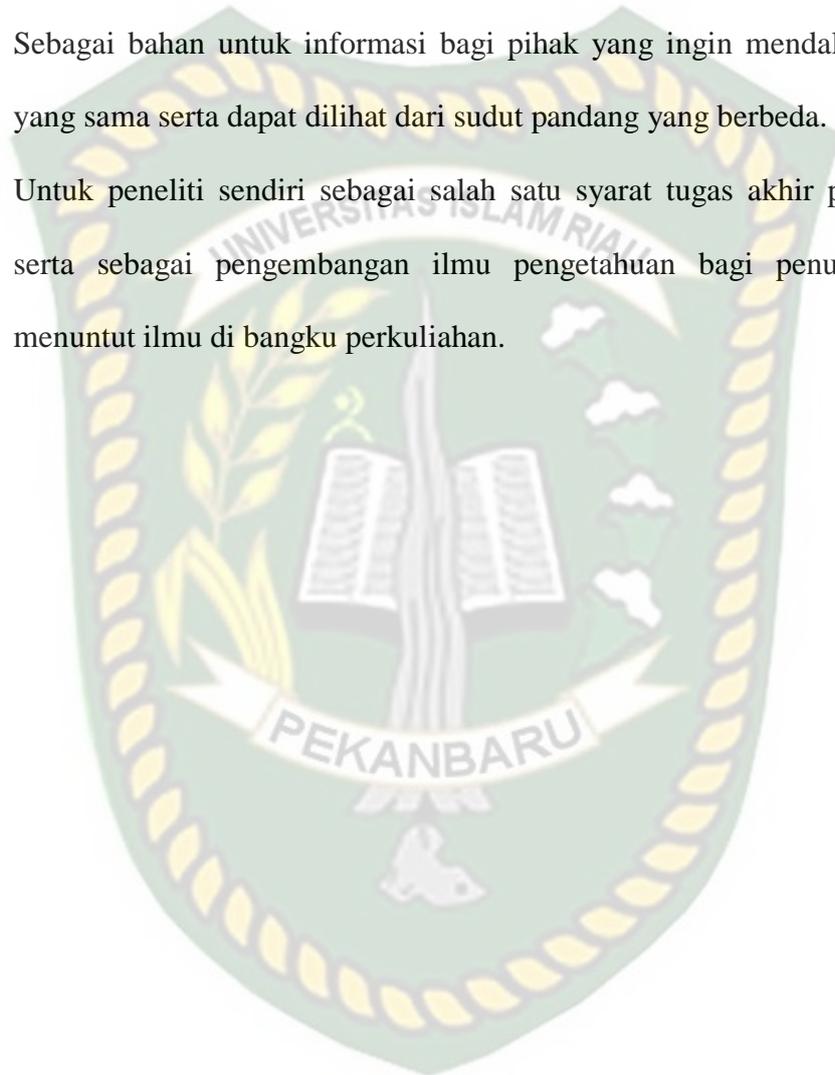
Sesuai dengan penelitian masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian dari karya ilmiah tulis ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

- b. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang di alami dalam pelaksanaan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan untuk informasi bagi pihak yang ingin mendalami kajian yang sama serta dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda.
- b. Untuk peneliti sendiri sebagai salah satu syarat tugas akhir perkuliahan serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing” maka penulis akan menerapkan beberapa teori yang menurut penulis saling terhubung dengan pemecahan masalah yang di hadapi penulis dalam penelitian ini, adapun konsep teoritis tersebut , antara lain:

1. Konsep Ilmu Pemerintahan

Menurut (Mustafa, 2014) Pemerintah memiliki dua arti yaitu pertama dalam arti sempit yakni pemerintahan yang dilakukan bagian eksekutif dan kedua dalam arti luas meliputi pemerintahan yang dilakukan bagian eksekutif yudikatif serta legislatif.

Menurut (Budiardjo, 2008) Pemerintah yaitu suatu aktivitas yang teratur berdasarkan kemerdekaan, serta menyangkut dasar kenegaraan. Sekumpulan individu ataupun penduduk yang mendiami suatu wilayah negara juga mempunyai tujuan untuk mewujudkan tujuan negara sesuai dengan dasar negara.

Menurut (Ndraha, Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) I, 2003) Pemerintahan bertujuan untuk melengkapi dan menjaga kebutuhan pelayanan untuk di berikan kepada masyarakat.

Menurut (Syafiie, Pengantar Ilmu Pemerintahan (Edisi Revisi), 2001 Ilmu Pemerintahan yakni ilmu dan seni, dikatakan seni karena banyak pemimpin pemerintahan tanpa pendidikan pemerintah pun mereka mampu menjalankan pemerintahan, dan dikatakan ilmu karena memiliki objek, universal, sistematis, dan spesifik.

Dalam menjalankan sebuah negara agar dapat mencapai ketentraman dan keadilan bagi rakyatnya maka diperlukan penguasa yang dapat mengatur serta mengelola sumber daya negaranya baik dari sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Menurut Syafiie (2007;4) secara etimologi, pemerintahan dapat diartikan sebagai berikut :

1. Pemerintah berarti melakukan pekerjaan menyuruh. Yang berarti didalamnya terdapat dua pihak, yaitu yang memerintah memiliki wewenang dan yang diperintah memiliki kepatuhan akan keharusan.
2. Setelah di tambah awalan “pe” menjadi pemerintah. Yang berarti badan yang melakukan kekuasaan pemerintah.
3. Setelah di tambah lagi akhiran “an” menjadi pemerintahan. Berarti perbuatan, hal atau urusan dari badan yang memerintah tersebut.

Menurut Ndraha (2005;36) Pemerintah adalah semua Badan atau Organisasi yang berfungsi memenuhi kebutuhan manusia dan masyarakat, sedangkan yang dimaksud dengan Pemerintahan adalah proses pemenuhan dan perlindungan kebutuhan kepentingan Manusia dan Masyarakat. Memahami pemerintahan dengan awal konteks kejadiannya, menunjukkan bahwa hubungan

yang ada antara struktur pemerintahan dengan rakyat adalah hubungan yang saling menguat, yaitu bahwa pemerintah disuatu sisi berkewajiban mengikuti dan mentaati masyarakat berdasarkan kewenangan yang dimilikinya.

Kemudian menurut Strong (dalam Syafiie 2011: 9) Pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan negara, kedalam dan keluar. Oleh karena itu, pertama harus mempunyai kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang, yang kedua harus mempunyai kekuasaan legislatif atau dalam arti pembuatann undang-undang, yang ketiga harus mempunyai kekuatan finansial atau kemampuan untuk mencukupi.

Sedangkan menurut santos (dalam lestari, 2004;21) Tugas-tugas pemerintahan antara lain:

a. Melaksanakan Pembangunan

Masalah pembangunan sesungguhnya harus di bagi kedalam dua bagian besar yaitu, masalah objek pembangunan dan subjek pembangunan yang membangun kondisi lingkungannya, selanjutnya adalah masalah subjek pembangunan yang pada hakikatnya menyangkut masalah sosial, politik, pendidikan, dan manajemen pemerintahan.

b. Pemberdayaan Masyarakat

Dalam hal ini Pemerintaha Desa sebagai organisasi pemerintahan yang menunjukkan tugas-tugas pemerintahan termasuk memelihara ketertiban dan keamanan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

c. Memberikan pelayanan publik

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Pemerintahan sebagai pelayan masyarakat, maka di perlukan adanya aparatur yang mempunyai kemampuan proporsional dan handal untuk melaksanakan tugasnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintahan adalah kelompok orang-orang tertentu secara baik dan benar melakukan suatu atau tidak melakukan suatu dalam mengkoordinasi, memimpin dalam hubungan antara dengan masyarakat, antara departemen dan unit tubuh pemerintahan itu sendiri.

2. Konsep Kebijakan

Kata kebijakan berasal dari kata “polis” dalam bahasa Yunani yang berarti “Negara Kota” yang kemudian dalam bahasa Latin yaitu politik atau negara. Pengertian kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada didalamnya. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha atau kegiatan aparatur pemerintah dan pegawai, sehingga tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai tujuan. Istilah lain seperti tujuan program, keputusan, undang-undang dan peraturan daerah serta ketentuan-ketentuan lain sebagainya.

Kemudian dalam bahasa Indonesia “Kata Kebijakan dan Kebijakan” Bijak atau Bijaksana dalam bahasa Inggris “wisdom” asal katanya “wisei” dari pengertian ini sifat kebijaksanaan itu bukan hanya sekedar pintar atau cerdas “(smart)”.

Winarno (2002:16) menyatakan “secara umum istilah kebijakan atau *policy* digunakan untuk menunjukkan perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat suatu kelompok atau sejumlah aktor dalam bidang tertentu maupun suatu lembaga pemerintah)”. Menurut Anderson dan Winarno (2002:18) kebijakan merupakan “arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau persoalan”.

Negara Indonesia ini menggunakan istilah “kebijaksanaan dan kabijakan” jadi dari terjemahan “*policy*” yang dikatakan dengan keputusan pemerintah. Hal ini diilhami oleh kata yang mempunyai kewenangan dan kekuasaan yang dipegang oleh pemerintah, bertujuan untuk mengarahkan dan bertanggung jawab melayani umum. Pandangan ini dijelaskan dengan pengertian “*publik*” yang berarti pemerintah, masyarakat dan umum.

Antara kebijaksanaan dan kebijakan, perbedaan yang membedakan “*policy*” sebagai keputusan pemerintahan yang bersifat umum dan berlaku untuk seluruh anggota masyarakat, dengan istilah “*discretion*” yang artinya keputusan yang bersifat kasuistik untuk satu hal.

Duun (dalam Mulya 2012:14) mengemukakan proses pembuatan kebijakan adalah serangkaian aktifitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang pada dasarnya bersifat politis. Aktifitas politis tersebut dijelaskan sebagai proses pembuatan kebijakan dan digambarkan sebagai serangkaian tahap yang saling bergantung yang diatur dalam urutan waktu, penyusunan agenda, formulasi kebijakan, abodsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilaian kebijakan.

Selanjutnya menurut Nugroho (2006:25) kebijakan publik adalah kebijakan yang mengatur kehidupan seorang atau golongan. Sedangkan pelaksanaan kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan.

Menurut Duun (2003:22) mengemukakan proses pembuatan kebijakan adalah serangkaian aktivitas intelektual yang dilakukan dalam proses kegiatan yang pada dasarnya bersifat politis. Aktivitas politis tersebut dijeskan sebagai proses pembuatan kebijakan dan digambarkan sebagai serangkaian tahap yang saling bergantung yang diatur dalam urutan waktu, penyusunan agenda, formulasi kebijakan, abodsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilaian kebijakan.

Sedangkan lebih jauh dijelaskan Heglo dan Jones menguraikan kebijakan menjadi lima isi, yaitu pertama adalah tujuan, yang dimaksud tujuan adalah tujuan tertentu yang dikehendaki untuk dicapai. Kedua, rencana atau proposal yang merupakan alat atau cara tertentu untuk mencapainya. Ketiga, program atau cara tertentu yang telah mendapat persetujuan dan pengesahan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Keempat, adalah keputusan, yakni tindakan tertentu yang diambil untuk menentukan tujuan, membuat dan menyesuaikan rencana, serta melaksanakan dan mengevaluasi program. Dan kelima, adalah dampak (effect) yakni, dampak yang timbul dari suatu program dalam masyarakat (dalam Abidin, 2012:6).

Sedangkan menurut pendapat Keban (2004:56) kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya manusia yang ada untuk memecahkan masalah-masalah publik atau pemerintah, kebijakan publik

merupakan suatu bentuk intervensi pemerintah dari orang-orang yang tidak berdaya dalam masyarakat agar mereka dapat hidup, dan berpartisipasi dalam pemerintahan.

Kebijakan publik menurut pendapat Prewitt (dalam Putra, 2014:14) sebagai keputusan tetap yang dicirikan dengan konsisten dan pengulangan (repetisi) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari yang mematuhi keputusan tersebut.

Dari definisi kebijakan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam proses kegiatan kebijakan bersifat politis yang merupakan proses pembuatan kebijakan yang tahapannya tergantung yang diatur dalam urutan waktu, penyusunan, agenda, formulasi kebijakan, abodsi kebijakan, implementasi kebijakan dan penilaian kebijakan.

3. Konsep Implementasi Kebijakan

Menurut Rian Nugroho (2005;158) Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melebihi formulasi kebijakan.

George C.Edwards III (dalam Sujianto,2008; 2015) menyatakan pendekatan yang di gunakan terhadap studi implementasi kebijakan, dimulai dari sebuah intisari dan menayakan apakah prakondisi untuk implementasi kebijakan yang berhasil? Apakah rintangan-rintanagn primer untuk impementasi kebijakan sukses? Untuk itu diperlukan pertimbangan 4 faktor dalam mengimplementasikan kebijakan publik, yaitu:

1. Komunikasi

Yaitu menunjukkan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran.

2. Sumber Daya

Merupakan salah satu factor penting dalam implementasi kebijakan atau program, karena bagaimana pun baiknya kebijakan atau program itu dirumuskan (telah memenuhi kejelasan perintah dan arahan atau informasi) tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya.

3. Sikap (Disposisi)

Yaitu menunjukkan karakteristik yang menempel berat pada implementor kebijakan atau program, karakter yang paling penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis.

4. Struktur Birokrasi

Yaitu meliputi karakteristik organisasi yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu program, di antaranya kompetensi dan ukuran staff agen dukungan legislative dan eksekutif, kekuasaan organisasi, derajat keterbukaan komunikasi dengan pihak luar maupun badan pembuat kebijakan.

Menurut Gordon (2008:58) menyebutkan bahwa keberhasilan Implementasi kebijakan ditetapkan dengan indikator sebagai berikut :

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah aktivitas aparatur birokrasi dalam mengorganisasikan atau mengelola segala sumber daya yang di butuhkan dalam implementasi kebijakan yang meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, unit pelaksana tugas dan metode pelaksanaan program.

2. Interpretasi

Interpretasi adalah suatu aktivitas aparatur birokrasi dalam implementasi kebijakan yaitu mewujudkan segala ketentuan yang telah di tetapkan dalam kebijakan dalam bentuk pengaturan atau penatalaksanaan secara teknis dalam keadaan nyata.

3. Penerapan

Penerapan adalah suatu aktivitas aparatur birokrasi dalam implementasi kebijakan yaitu dengan mewujudkan segala ketentuan yang telah ditetapkan dalam kebijakan dalam bentuk program atau kegiatan.

Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu kebijakan atau program harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi kebijakan dipandang dalam pengertian luas merupakan alat administrasi public dimana actor, organisasi, prosedur, teknik, serta sumber daya diorganisasikan secara bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Implementasi Kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan, artinya implementasi kebijakan menentukan keberhasilan suatu proses kebijakan dimana tujuan serta dampak kebijakan dapat dihasilkan.

Meter dan Horn dalam Sujianto (2008:71) mencoba mengadopsi model sistem Kebijaksanaan yang pada dasarnya menyangkut beberapa komponen yang harus selalu ada agar tuntutan kebijaksanaan bisa direalisasikan menjadi hasil Kebijaksanaan. Terdapat enam variabel yang mempengaruhi keberhasilan Implementasi Kebijaksanaan antara lain:

1. Standar dan Tujuan Kebijakan
Yaitu memberikan perhatian utama pada faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil kerja, maka identifikasi indikator-indikator hasil kerja merupakan hal yang penting karena indikator ini menilai sejauh mana standar dan tujuan menjelaskan keseluruhan kebijakan.
2. Sumber Daya Kebijakan
Yaitu kebijaksanaan mencakup lebih dari sekedar standar dan sasaran, tapi juga menuntut ketersediaan sumber daya yang akan memperlancar

implementasi. Sumber daya ini dapat berupa dana maupun insentif lainnya yang akan mendukung implementasi secara efektif.

3. Karakteristik Pelaksana

Yaitu meliputi karakteristik organisasi yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu program, diantaranya kompetensi dan ukuran staf agen, dukungan legislatif dan eksekutif, kekuatan organisasi, derajat keterbukaan komunikasi dengan pihak luar maupun badan pembuatan kebijakan.

4. Aktifitas Keamanan dan Komunikasi antar Organisasi

Yaitu implementasi memutuskan mekanisme dan prosedur institusional yang mengatur pola komunikasi antar organisasi mulai dari kewenangan yang lebih tinggi hingga yang terendah.

5. Kondisi Ekonomi, Sosial dan Politik

Yang pengaruh variabel lingkungan terhadap implementasi program, diantaranya sumber daya ekonomi yang dimiliki organisasi pelaksana, bagaimana sifat opini publik, dukungan elit, peran dan kelompok-kelompok kepentingan dan swasta dalam menunjang keberhasilan program.

6. Disposisi Sikap Para Pelaksana

Yaitu persepsi pelaksanaan dalam organisasi dimana program itu di terapkan, hal ini dapat berupa sikap menolak, netral dan menerima yang berkaitan dengan sistem nilai pribadi, loyalitas, kepentingan.

4. Konsep Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Kata Tenaga Kerja dalam KBBI (kamus besar bahasa Indonesia) adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya, atau orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat hal ini terdapat pada undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting disamping sumber alam, modal, dan teknologi.

Secara umum tenaga kerja adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat.

Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja asing juga memiliki pengertian warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini penulis ambil dari beberapa skripsi terdahulu untuk menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian tersebut penulis tidak menemukan adanya penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Permasalahan mengenai penelitian ini bukanlah hal yang baru. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis, berikut beberapa penelitian yang terkait:

1. Lisa Eka Putri (1401112357)

Yang memiliki judul penelitian Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing. Fenomena yang di dapat oleh peneliti tersebut ialah terdapat dua perusahaan yang memohon pengembalian retribusi yang terjadi pada tahun 2015 dan 2016 yang mana pada saat ini proses pengembalian belum terselesaikan. Tipe penelitian yang di gunakan oleh peneliti ini yakni dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kegiatan penelitian ini di laksanakan di kantor pemerintahan Provinsi Riau yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan teori dari Ripley dan Franklin dalam Tahir (2015:95). Hasil dari penelitian ini yakni dilihat dari tingkat Kepatuhan Birokrasinya bahwa diketahui sikap dari implementor yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau belum berjalan dengan maksimal dan juga terus berupaya agar Peraturan Daerah mengenai Izin Mempekerjakan Tenaga Asing ini berjalan dengan baik.

2. Marganda Sininta (14010112130072)

Yang memiliki judul penelitian Peran Pengawasan Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Timur Terhadap Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing. Dengan fenomena bahwa terdapat penyalahan izin tenaga kerja yakni perbedaan status pekerja di dalam izin dan kenyataannya karna penetapan pajak yang dilihat melalui status maka ada beberapa penjamin tenaga kerja yang bermain curang. Tipe penelitian yang di gunakan oleh peneliti ini yakni dengan menggunakan

metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kegiatan penelitian ini di laksanakan di kantor imigrasi kelas I Jakarta Timur. Serta menggunakan teori pengawasan dari T. Hani Handoko. Hasil dari penelitian ini yakni dilihat dari 5 metode pengawasan dan ditemukan bahwa masih ada kendala dalam pengawasan terhadap izin tinggal yang dilakukan warga negara asing maka harus terus dilakukan sosialisasi, mempertegas peraturan, meningkatkan keamanan dan prosedur pengurusan izin tinggal.

3. Cresti Swastikarini (0806464526)

Yang memiliki judul penelitian Pengenaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Bekasi. Dengan fenomena bahwa kurangnya keterbukaan informasi, sosialisasi kepada kelompok dan besaran retribusi yang relatif kecil. Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti ini yakni dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif dan kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bekasi. Serta menggunakan teori dari Cochran dan Malne dalam Birkland. Hasil dari penelitian ini yakni masih terdapatnya kelemahan dalam hal pengenaan Retribusi Perpanjangan IMTA karna besaran retribusi yang relatif kecil serta kurangnya keterbukaan informasi.

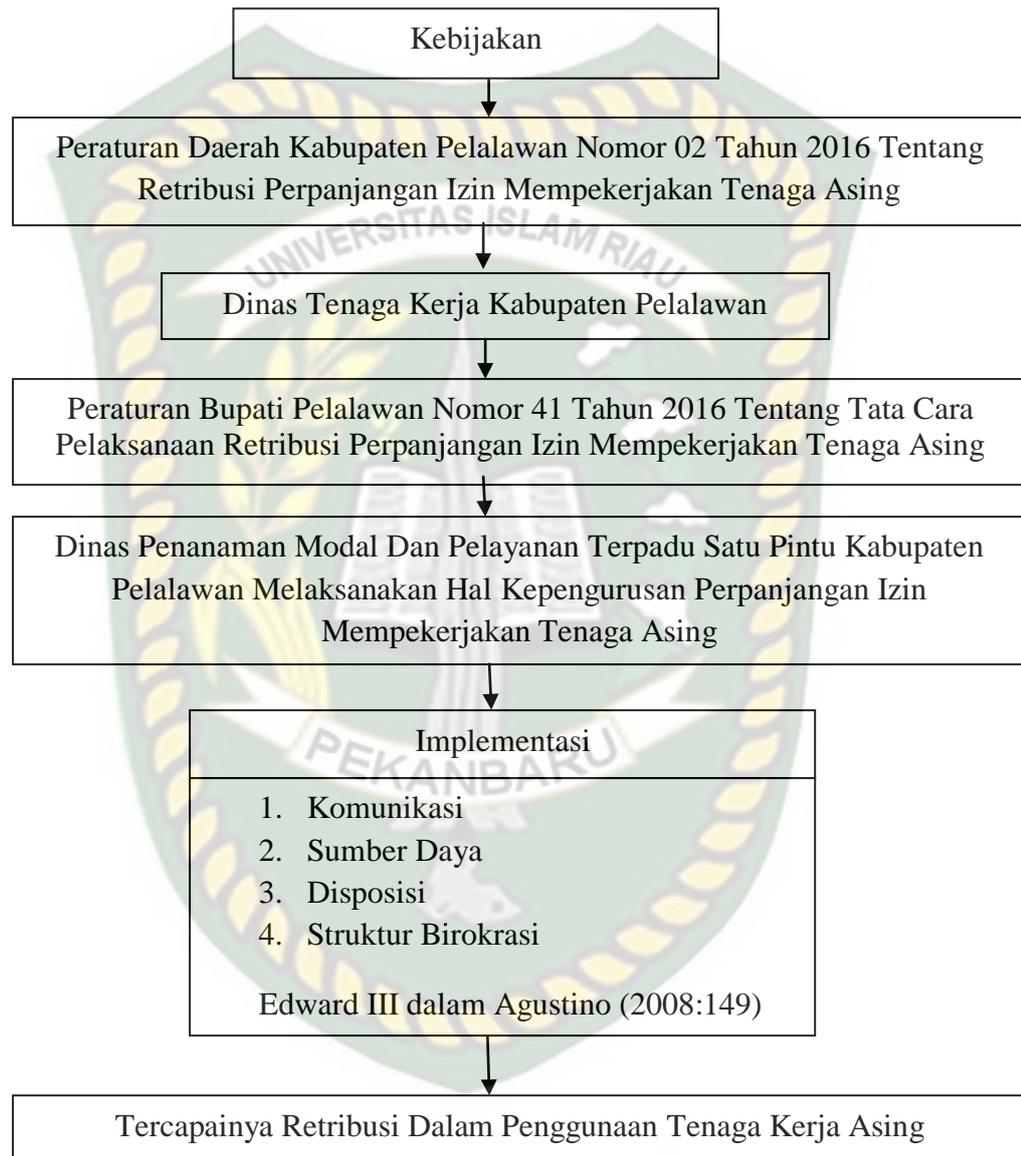
Dari 3 penelitian terdahulu tersebut maka penulis memiliki persamaan dan perbedaan terhadap rencana yang penulis teliti sekarang. Persamaan nya yakni sama-sama membahas mengenai Retribusi Izin Mempekerjakan Tenaga Asing maupun Tenaga Kerja Asingnya serta menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif. Tetapi perbedaannya yakni lokasi penelitian

yang berbeda karna penelitian penulis ini berlokasi di Kabupaten Pelalawan tepatnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Serta penulis menggunakan teori dari Edward III yakni kebijakan sedangkan peneliti terdahulu menggunakan teori dari Ripley dan Franklin dalam Tahir (2015:95), teori pengawasan dari T. Hani Handoko, dan teori dari Cochran dan Malne dalam Birkland. Kemudian fenomena yang berbeda dari penelitian terdahulu karna peneliti membahas mengenai Izin serta pembayaran retribusi dalam memperpanjang pemakaian tenaga kerja asing.



C. Kerangka Pikir

Gambar II.1 :Kerangka Pikir Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.



Sumber: Data Olahan Penelitian 2019

D. Konsep Operasional

Untuk menghilangkan serta menghindari kesalahpahaman beberapa konsep atau istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis perlu untuk mengoperasionalkan konsep-konsep yang dipakai, yaitu sebagai berikut:

1. Ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan tiap orang akan jasa publik dan layanan sipil dalam hubungan pemerintahan (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh orang yang bersangkutan.
2. Pemerintahan adalah sekelompok orang-orang tertentu baik secara baik dan benar serta indah melakukan sesuatu (eksekusi) atau tidak melakukan sesuatu (*not to do*) dan mengordinasikan, memimpin, dalam hubungan antara dirinya dengan masyarakat, antara departemen dan unit dalam tubuh pemerintahan itu sendiri.
3. Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Implementasi Kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan dalam bentuk program program atau melebihi formulasi kebijakan.
5. Komunikasi yaitu menunjukkan bahwa setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran.

6. Sumber Daya Merupakan salah satu factor penting dalam implementasi kebijakan atau program, karena bagaimana pun baiknya kebijakan atau program itu dirumuskan (telah memenuhi kejelasan perintah dan arahan atau informasi) tanpa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikannya.
7. Disposisi atau sifat para pelaksana yaitu menunjukkan karakteristik yang menempel berat pada implementor kebijakan atau program, karakter yang paling penting dimiliki oleh implementor adalah kejujuran, komitmen, dan demokratis.
8. Struktur Birokrasi merupakan hal penting dalam mempengaruhi implementasi program atau kebijakan yang mencakup struktur birokrasi dan pola hubungan. Meliputi karakteristik organisasi yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu program, di antaranya kompetensi dan ukuran staff agen dukungan legislative dan eksekutif, kekuasaan organisasi, derajat keterbukaan komunikasi dengan pihak luar maupun badan pembuat kebijakan.
9. Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.
10. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia
11. Tenaga kerja Indonesia pendamping adalah tenaga kerja warga negara Indonesia yang di tunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA.

12. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang di tunjuk.
13. Izin mempekerjakan tenaga asing atau IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang di tunjuk kepada pemberi.
14. Perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing atau perpanjangan IMTA adalah izin yang di berikan oleh Bupati atau pejabat yang di tunjuk kepada pemberi kerja.
15. Retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing adalah pembayaran atas pemberian perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing oleh Bupati atau pejabat yang di tunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.
16. Wajib Retribusi adalah pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi, termasuk pemungut atau pemetong retribusi tertentu.
17. Masa Retribusi adalah jangka waktu tertentu yang merupakan batas waktu bagu wajib retribusi untuk memanfaatkan jasa dan perizinan dari Pemerintah Daerah.
18. Kartu izin tinggal sementara atau KITAS adalah izin yang di berikan pada orang asing pemegang izin tinggal sementara.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Berikut penjabaran variabel penyelenggaraan pelayanan operasional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1 : Operasional Variabel Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Ukuran
1	2	3	4	5
Implementasi Kebijakan ialah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya (Edwards III)	Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.	Komunikasi	a.Sosialisasi Peraturan b.Subjek tahu akan sanksi	Ordinal
		Sumber Daya	a.Tersedianya Sumber Daya Manusia yang cukup b.Tersedianya fasilitas pendukung c.Tersedianya anggaran pelaksanaan kebijakan	Ordinal
		Disposisi	a.Kejelasan dan pemahaman isi peraturan b.Respon dan tanggung jawab untuk mentaati aturan	Ordinal
		Struktur Birokrasi	a. Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas b.Adanya jalur koordinasi antara pihak terkait dengan sasaran kebijakan	Ordinal

Sumber : Data olahan Penelitian Tahun 2019

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan Rumusan Penelitian yang ada, maka dalam penulisan penelitian ini penulis menggunakan Metode Kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu bertujuan untuk menyelidiki objek penelitian yang tidak dapat diukur dengan angka-angka karena tujuannya untuk menggambarkan fakta, keadaan, dan fenomena yang sebenarnya saat penelitian berlangsung.

Penulis menggunakan kualitatif karena data-data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa tulisan yang didapatkan dari informen terpercaya. Dan juga tidak diperlukan kuisioner karena mengutamakan penggunaan wawancara dari informan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang di temukan, penulis mengambil lokasi di Kabupaten Pelalawan yakni di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pelalawan. Penulis tertarik untuk menjadikannya sebagai lokasi penelitian, karena sesuai dengan topik yang menjadi penelitian. Dengan pertimbangan sejauh mana implementasi pelaksanaan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing belum terlaksana dengan baik terlihat dari masih kurangnya pihak perusahaan yang melaksanakan pembayaran retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing sejak Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 tersebut di undangkan.

C. Informan

Dalam penelitian ini maka yang menjadi sumber informasi adalah informan yang berkompeten yang mengetahui dan menguasai informasi juga masalah, dan yang memiliki hubungannya dengan penelitian penulis. Teknik yang dilakukan dalam penunjukan informan ialah menggunakan teknik *purposive sampling*, dan informan yang di tunjuk benar memahami masalah. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel III. 1 : Informan Penelitian

No.	Jabatan	Informan
1.	Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Non Perizinan DPMPTSP	1
2.	Kepala Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B	1
3.	Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Disnaker	1
4.	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja	1
5.	Perusahaan	1
	Jumlah	5

Sumber: data olahan 2019

D. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu sumber data yang diperoleh langsung dari Informen dengan cara wawancara dan dokumentasi, sedangkan data primer dalam penelitian ini yaitu didapat dari narasumber langsung yaitu Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen, dimana data tersebut sudah berbentuk data yang sudah ada artinya tidak perlu di olah lagi. Dan diperoleh dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang sudah ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang lengkap dan dibutuhkan penulis sebagai acuan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data yang baik secara langsung terhadap fokus peneliti. Menurut Sugiyono (2012:137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Teknik Wawancara (Interview), ialah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu opini tertentu. Digunakan untuk memperoleh data atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteiti dengan cara mengadakan Tanya jawab dengan pihak yang terlibat atau responden.
2. Observasi, ialah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari kegiatan yang dilakukan.
3. Dokumentasi, ialah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Digunakan untuk memperoleh keadaan lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara pencatatan atau pendokumuntasian, pendokumentasian tersebut dalam bentuk surat kabar, majalah, jurnal kegiatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (1992) analisis data adalah proses pencarian atau penyusunan data yang sistematis melalui transkrip wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara akumulasi menambah pemahaman peneliti terhadap apa yang ditemukan. Menurut Nasution (1988) menyatakan bahwa analisis data ialah proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan.

Setelah semua data yang dikumpulkanselanjutnya di kelompokkan dan diolah secara kualitatif kemudian di Analisis dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada objek penelitian sebagaimana adanya suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan untuk kemudian diambil kesimpulan serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan tata cara ilmiah.

G. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.2: Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2019 / bulan/ minggu																			
		III				VIII				IX				XI				XII			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																
2	Seminar UP					■															
3	Revisi UP						■	■	■												
4	Survey Lapangan									■	■	■	■								
5	Analisis Data									■	■	■	■								
6	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
7	Perbaikan Bab perBab																	■	■	■	■
8	Ujian Skripsi																		■	■	■
9	Perbaikan																			■	■
10	Penggandaan Skripsi																				■

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Pelalawan

Kabupaten Pelalawan merupakan bagian dari wilayah Provinsi Riau. Kabupaten Pelalawan merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kampar dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negri tanggal 12 Oktober 1999 dan peresmian operasionalnya dilakukan oleh bapak Gubernur riau tanggal 5 desember 1999 dan dibentuk dalam Undang-Undang nomor 53 tahun 1999. Ibu Kota Kabupaten Pelalawan Terletak di Pangkalan Kerinci karena memiliki jarak yang terdekat dengan ibukota Kabupaten sedangkan jarak terjauh ibukota kabupaten adalah ibukota Kecamatan Kuala Kampar yaitu Desa Teluk Dalam. Kabupaten Pelalawan merupakan salah satu kabupaten yang terletak di wilayah Provinsi Riau.

Luas Wilayah Kabupaten adalah sekitar $13.924,94km^2$, dibelah oleh dua aliran sungai Kampar, serta pada kawasan ini menjadi pertemuan dari sungai Kampar kanan dan sungai Kampar kiri. Struktur wilayah merupakan daratan rendah dan bukit-bukit, dataran rendah membentang kearah timur dengan luas wilayah mencapai 93% dari total keseluruhan. Jumlah penduduk di Kabupaten Pelalawan pada tahun 2017 adalah 438.788 jiwa.

1. Keadaan geografis

Kabupaten Pelalawan terletak di Pesisir Pantai Timur Pulau Sumatera antara 1,25' Lintang Utara sampai 0,20' Lintang Selatan dan antara 100,42' Bujur Timur sampai 103,28' Bujur Timur. Pada dasarnya Kabupaten Pelalawan terdiri dari daratan dan perairan. Daratan terdiri dari perbukitan dan dataran sedangkan

perairan terdiri dari sungai dan laut. Memiliki luas wilayah 13.924,94 Km² dan pada saat terbentuk terdiri atas 4 kecamatan, yakni: Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut, dan Kuala Kampar. Seiring perkembangannya, Kabupaten Pelalawan secara administratif telah terdiri atas 12 wilayah kecamatan dengan kecamatan terluas yakni Kecamatan Teluk Meranti 423.984 Ha dan yang terkecil adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci 19.355 Ha. 12 wilayah Kecamatan ini meliputi 106 desa dan 12 kelurahan.

Sebagian besar dataran Kabupaten Pelalawan merupakan dataran rendah dan sebagian lagi daerah perbukitan yang bergelombang. Wilayah dataran rendah umumnya dataran rawa gambut, dataran aluvium sungai. Sedangkan daerah perbukitan yang bergelombang tanahnya termasuk jenis organosol dan humus yang mengandung bahan organik.

2. Kependudukan

Pada tahun 2017 jumlah penduduk yang tercatat di kabupaten Pelalawan ialah sebanyak 438.788 jiwa dengan penyebaran penduduk terbanyak berada di Pangkalan Kerinci yaitu 124.974 jiwa dan terendah di daerah Bandar Petalangan yakni 14.368 jiwa.

3. Batas-batas wilayah

Kabupaten pelalawan berbatasan dengan daerah kabupaten/kota:

- a. Sebelah Utara: Kabupaten Siak (Kecamatan Sungai Apit dan Kecamatan Siak), Kabupaten Kepulauan Meranti (Kecamatan Tebing Tinggi).
- b. Sebelah Selatan: Kabupaten Indragiri Hilir (Kecamatan Kateman, Kecamatan Mandah, dan Kecamatan Gaung), Kabupaten Indragiri Hulu

(Kecamatan Rengat, Kecamatan Psir Peny, Kecamatan Peranap, dan Kecamatan Kuala Cenayu), Kabupaten Kuantan Singingi (Kecamatan Kuantan Hilir dan Kecamatan Singingi).

c. Sebelah Barat: Kabupaten Kampar (Kecamatan Kampar Kiri, Kecamatan Siak Hulu), Kota Pekanbaru (Kecamatan Rumbai dan Tenayan Raya).

d. Sebelah Timur: Provinsi Kepulauan Riau.

B. Gambaran Umum Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMP2TSP) Kabupaten Pelalawan

1. Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Kabupaten Pelalawan dibentuk melalui Peraturan Daerah nomor 10 tahun 2016 sebelumnya bernama Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perijinan Terpadu dan perubahan atas Peraturan daerah Kabupaten Pelalawan nomor 15 tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan nomenklatur yang diatur oleh permendagri RI nomor 100 tahun 2016 dimana SKPD BPMP2T yang sebelumnya merupakan gabungan dari dua kantor sebagai unit pelaksana teknis daerah yaitu bidang penanaman modal dan bidang pelayanan perizinan atau non perizinan.

Keberadaan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu pintu diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme kinerja aparatur pemerintah Kabupaten Pelalawan dalam memberi pelayanan perizinan dan

non perizinan yang berdasarkan pada nilai-nilai komitmen, wewenang, tanggung jawab serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun tugas dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten pelalawan adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanaman modal dan bidang pelayanan penyelenggaraan perizinan terpadu satu pintu. Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu beralamat di Komplek Perkantoran Bhakti Praja, Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan (28300)-RIAU.

2. Visi dan Misi

a. Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu

Terwujudnya Kabupaten pelalawan Yang Sejahtera, Mandiri, Inovatif, dan Berdaya Saing Global secara berkelanjutan, dalam masyarakat inklusif yang beradab, beriman, bertakwa dengan mengembangkan nilai budaya melayu tahun 2025.

Rumusan visi diatas memiliki makna yakni:

1. Kabupaten Pelalawan yang maju dan sejahtera
2. Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan
3. Pertanian yang unggul
4. Industri yang tangguh
5. Masyarakat beriman dan bertaqwa serta berbudaya melayu.

b. Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu

1. Meningkatkan kualitas kehidupan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar, sandang pangan, papan, pendidikan, kesehatan, bermartabat dna berbudaya.
2. Menciptakan lapangan kerja yang meningkatkan pendapatan masyarakat melalui pembangunan usaha ekonomi kerakyatan.
3. Meningkatkan hasil dan mutu pertanian melalui pemanfaatan teknologi berbasis agrobisnis serta pengelolaan hutan-hutan lestari.

4. Menciptakan dan membina industri yang mampu menghasilkan produk yang berdaya saing dan berwawasan lingkungan.
 5. Peningkatan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari melalui pendidikan agama dan memfungsikan lembaga-lembaga keagamaan sebagai wadah pembinaan umat.
- c. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu memiliki fungsi yakni:

1. Perencanaan dan perumusan bahan kebijakan program kerja
2. Pelaksanaan fasilitas perogram kerja
3. Pelaksanaan kegiatan
4. Pembinaan pelaksanaan pengelolaan pelayanan penanaman modal pelayanan perijinan terpadu
5. Pengembangan sistem informasi pelayanan perijinan terpadu
6. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan

3. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu

Pintu terdiri:

- a. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Program dan Kepegawaian
- c. Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Informasi Penanaman Modal, membawahi:
 1. Seksi Pemantauan dan Pengawassan Penanaman Modal
 2. Seksi Pembinaan Pelaksanaan Penanaman Modal
 3. Seksi Pengolahan Data dan Sistem Informasi Penanaman Modal
- d. Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal
 1. Seksi Deregulasi Penanaman Modal
 2. Seksi Pemberdayaan Usaha
 3. Seksi Perencanaan Penanaman Modal
- e. Bidang promosi dan Penanaman Modal
 1. Seksi Pelaksanaan Promosi dan Penanaman Modal
 2. Seksi Pengembangan Promosi dan Penanaman Modal
 3. Seksi Sarana dan Prasarana Penanaman Modal
- f. Bidang Pengaduan Kebijakan dan pelaporan Layanan
 1. Seksi Kebijakan dan Penyuluhan Layanan
 2. Seksi Pelaporan dan Peningkatan Layanan
 3. Seksi Pengaduan dan Informasi Layanan
- g. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan

1. Seksi Pelayanan Perizinan Non Perizinan A
2. Seksi Pelayanan Perizinan Non Perizinan B
3. Seksi Pelayanan Perizinan Non Perizinan C

C. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

1. Visi dan Misi

a. Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

Inovasi Menuju Pelalawan EMAS (Ekonomi, Mandiri, Aman, dan Sejahtera). Memiliki pengertian yakni:

- 1) Inovasi, Pemerintah daerah dapat melakukan inovasi. Inovasi merupakan semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintah daerah, inovasi juga merupakan upaya memacu kreativitas daerah untuk meningkatkan daya saing daerah yang dilindungi tanpa ada kekhawatiran menjadi objek pelanggaran hukum.
- 2) Pelalawan, merupakan daerah otonom sesuai dengan Undang-undang nomor 53 tahun 1999 tentang pembentukan kabupaten pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Krimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam.
- 3) Emas, akronim dari ekonomi mandiri, aman, dan sejahtera yakni kondisi daerah yang memiliki perekonomian yang mandiri yang di tolong potensi dan kemampuan sumber daya daerah yang dimiliki, keadaan yang aman dimana terjalinnya hubungan yang harmonis

antar masyarakat, terciptanya kondusivitas daerah, serta sejahtera dalam arti terpenuhinya kebutuhan material dan spritual masyarakat.

b. Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia unggul, beriman, bertaqwa, dan berbudaya Melayu.
- 2) Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dan lingkungan
- 3) Meningkatkan penguatan sistem inovasi untuk mendukung perekonomian daerah yang kuat dan berdaya saing tinggi.
- 4) Meningkatkan pembangunan infrastruktur
- 5) Meningkatkan kinerja birokrasi dan otonomi Desa
- 6) Meningkatkan investasi dan pengelolaan sumber daya unggulan daerah berbasis kerakyatan dan partisipasi masyarakat.
- 7) Menciptakan ketertiban dan keamanan.

2. Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja, terdiri dari:

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja
- b. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja, membawahi:
 1. Seksi Syarat-syarat Kerja
 2. Seksi Perselisihan Hubungan Industrial
 3. Seksi Organisasi Pekerja dan Pengusaha
- d. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, membawahi:
 1. Seksi Perluasan Kerja
 2. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
 3. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- e. Jabatan Fungsional Tertentu
 1. Mediator Hubungan Indutrial
 2. Pengantar Kerja

3. Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

- (1) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan, pedoman dan petunjuk teknis

pembinaan, pelaksanaan penyaluran dan penempatan tenaga kerja, perluasan kerja serta pelatihan dan produktivitas.

- (2) Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi:
- a. Pelayanan informasi pasar kerja
 - b. Pelayanan penempatan tenaga kerja antar pekerja lokal, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara
 - c. Pelayanan perijinan dan pembinaan lembaga tenaga kerja swasta
 - d. Pembinaan pelaksanaan bursa kerja di lembaga satuan pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dan pelatihan
 - e. Penyusunan proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja
 - f. Melaksanakan pengembangan dan perluasan kesempatan kerja
 - g. Pengendalian kegunaan tenaga kerja asing
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Seksi Penempatan Tenaga Kerja

- (1) Seksi penempatan tenaga kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan fasilitasi penyaluran tenaga kerja dengan mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja untuk penempatan di Dalam Negeri yang dilakukan oleh Pemerintah, Swasta, dan koperasi
- (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
- a. Penyelenggaraan bursa kerja meliputi bimbingan pegurusan, penyaluran, dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kerja
 - b. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja antar kerja lokal, antar kerja antar daerah, antar kerja antar negara
 - c. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, maka akan dijelaskan berdasarkan uraian berikut ini:

A. Identitas Responden

Identitas responden perlu di kemukakan dalam suatu penelitian supaya data yang diperoleh betul-betul dapat dipercaya dan dapat di pertanggung jawabkan, mengenai Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing. Adapun responden dalam penelitian penulis yaitu Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Non Perizinan Kabupaten Pelalawan, Kepala Seksi Pelayanan Perizinan Non Perizinan B, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Perusahaan.

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk melengkapi data dari penelitian ini, maka penulis memuat jenis kelamin dari responden yang ada dalam penelitian ini sebahai bahan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi variabel penelitian.

Tabel V.1: Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	3	60%
2.	Perempuan	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden 5 orang diketahui juga bahwa jumlah laki-laki yaitu 3 orang dengan persentase 60%, sedangkan perempuan 2 orang dengan persentase 40%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur juga mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berfikir serta bertindak dalam melakukan aktifitas dalam hidupnya, karena tingkat umur berkaitan dengan pengalaman juga mempengaruhi standar kemampuan fisik dalam pekerjaan. Dari hasil wawancara diperoleh identitas responden penelitian berdasarkan umur.

Tabel V.2: Identitas Responden Menurut Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
1.	40-49	3	60%
2.	>50	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari tingkat umur responden pada tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 60%, pada usia >50 sebanyak 2 orang dengan persentase 40%.

3. Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkatan Pendidikan merupakan salah satu kriteria dalam melihat tingkat analisis, penjelasan, dan informasi yang didapat dalam kebutuhan untuk penelitian. Oleh sebab itu melihat tingkat pendidikan responden merupakan langkah awal yang harus di penuhi dalam penelitian ini. Dari hasil wawancara diperoleh identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel V.3: Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Strata 1	4	80%
2.	Strata 2	1	20%
	Jumlah	5	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2019

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir strata satu/ S.1 berjumlah 4 orang dengan persentase 80% sedangkan tingkat pendidikan terakhir strata dua/ S.2 berjumlah 1 orang dengan persentase 20%.

B. Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing

Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan. Sehingga dinas tenaga kerja

mempunyai fungsi salah satunya yaitu pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang pelayanan, hubungan industrial dan syarat kerja, penempatan dan pelatihan tenaga kerja, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, serta penyusunan perencanaan di bidang ketenagakerjaan.

Di bidang ketenagakerjaan ini ada satu tantangan besar dalam pertumbuhannya yakni dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industri maka kehadiran pekerja asing ke kabupaten pelalawan menjadi suatu kebutuhan karna adanya pembayaran retribusi dari setiap penggunaan tenaga kerja asing tapi dengan banyaknya tenaga kerja asing tersebut maka itu menjadi tantangan yang tidak dapat dihindari.

Selanjutnya pemerintah daerah membentuk suatu kebijakan yang tertuang dalam peraturan daerah kabupaten pelalawan nomor 02 tahun 2016 tentang retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, dan kemudian Dinas Tenaga Kerja menindak lanjuti peraturan daerah tersebut dengan merumuskan suatu kebijakan yang kemudian disahkan oleh bupati pelalawan pada september 2016 yang tertuang dalam Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Retribusi perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Dan kewenangannya di limpahkan kepada Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu satu Pintu Kabupaten Pelalawan yang berperan dalam hal-hal mengenai kepengurusan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing sebagaimana yang tercantum dalam peraturan bupati pelalawan nomor 41 tahun 2016 pasal 4 ayat 1.

Kemudian sasaran dalam perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing ini ialah untuk percepatan alih teknologi dan keahlian dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga kerja pendamping. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing dan memiliki Izin Mempekerjakannya akan dilakukakn pengawasan oleh tim pengawas yang telah dibentuk oleh dinas tenaga kerja yang ditetapkan dengan keputusan Bupati.

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 tahun 2016, maka penulis akan menganalisis berdasarkan teori George Edward III. Implementasi ini dipengaruhi oleh empat indikator variabel yakni Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi sebagaimana di gambarkan pada uraian dibawah ini:

1. Komunikasi

Komunikasi menurut Edward III (dalam Agustiono 2008:150 sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang mereka kerjakan. Pengetahuan atas apa yang akan mereka kerjakan dapat berjalan bila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan kebijakan dan peraturan implementasi harus di transmisikan kepada bagian personalia yang tepat.

Setiap kebijakan akan dapat dilaksanakan dengan baik jika terjadi komunikasi yang efektif antara pelaksana program (kebijakan) dengan para kelompok sasaran. Hal ini karena melalui komunikasi akan terjadi perpindahan informasi dari satu orang atau pihak kepada orang lain atau pihak lain.

Keberhasilan implementasi dalam sebuah kebijakan dipengaruhi oleh salah satu faktor yakni faktor komunikasi, dalam komunikasi ini terdapat 2 hal yang perlu diperhatikan yakni 1). Sosialisasi kebijakan yang baik akan dapat menghasilkan implementasi yang baik 2).Subjek kebijakan tahu akan sanksi yang dapat diperoleh apabila tidak melaksanakan kebijakan yang telah ada.

Komunikasi mempengaruhi terhadap visi yang telah di tetapkan karenanya komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan di mengerti oleh penerima pesan. Dan komunikasi menghubungkan unsur-unsur yang ada di dalamnya sebagaimana Implementasi Peraturan Bupati pelalawan Nomor 41 Tahun 2019 Tentang Tata Cara pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing yang menghubungkan antara Aparatur pemerintah dengan Instansi swasta atau perusahaan. Makanya di perlukan komunikasi yang mudah di pahami oleh perusahaan dalam melaksanakan peraturan atau kebijakan yang telah di komunikasikan tersebut.

a. Adanya Sosialisasi

Sosialisasi atau penyampaian informasi sangat penting untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan. Maka diperlukannya transmisi atau pemindahan yang baik dari pelaksana kebijakan kepada sasaran kebijakan. Maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sebagai pencetus kebijakan yang kemudian di sahkan oleh bupati dan pelaksananya ialah Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan melaksanakan sosialisasi kebijakan sesuai dengan apa yang menjadi substansi peraturan pemerintah itu.

Sosialisasi kebijakan Perbup Nomor 41 Tahun 2016 bertujuan agar perusahaan swasta (PMA) yang menggunakan tenaga kerja asing dapat memahami arah, tujuan, dan sasaran kebijakan itu sendiri. Untuk mengetahui hal ini, maka penulis mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan yakni kepada Kepala Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama Ibu Erlinawati, S., Sos selaku Kepala Seksi Pelayanan dan Non Perizinan B (15/10/2019) mengatakan bahwa:

“Ketika peraturan Bupati tersebut ditetapkan maka kami dari pihak-pihak yang terkait melaksanakan sosialisasi. Pihak-pihak terkait ini dinamakan Tim POA yakni tim pemantau orang asing yang terdiri dari DPMPTSP, Dinas Tenaga Kerja, Kesbangpol, BIN (badan intelejen negara), juga pihak keimigrasian. Sosialisasi dilaksanakan secara langsung dengan mendatangi PMA (perusahaan milik asing) yang ada di Kabupaten pelalawan.

Pendapat yang sama juga disampaikan Oleh Kepala Seksi Penempatan Kerja (Dinas Tenaga Kerja) Ibu Rahayati, SE pada tanggal 17 Oktober 2019 dimana dikatakan bahwa:

“Benar bahwasannya kami telah melaksanakan sosialisasi mengenai peraturan tersebut, sosialisasi dilakukan secara langsung dengan mengundang perwakilan tiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing dan melakukan rapat atau sosialisasi di salah satu tempat di Pangkalan Kerinci,”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas Perusahaan RAPP Bapak Hamdani, SH mengatakan bahwa:

“Sosialisasi di lakukan dengan mengundang perwakilan dari perusahaan kemudian kumpul dalam satu forum, tapi juga ada dilakukan pengecekan ke perusahaan. Setiap ada kebijakan baru atau peraturan baru di Kabupaten Pelalawan yang ada sangkut pautnya dengan Perusahaan maka kami di telfon oleh orang dinas mengatakan bahwa akan di adakan sosialisasi peraturan dan kami datang di sosialisasi yang di adakan itu”. (24 Oktober 2019).

Dari hasil wawancara tersebut, menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan telah melakukan sosialisasi kepada perusahaan pengguna tenaga kerja asing dan sosialisasi akan peraturan tersebut dilakukan secara langsung dengan mengundang perwakilan dari setiap perusahaan pengguna tenaga kerja serta setelahnya juga dilakukan pengecekan dengan mendatangi tiap-tiap perusahaan pengguna tenaga kerja, pengecekan atau pengawasan di lakukan oleh Tim POA (pemantau orang asing) yang di dalamnya juga terdapat Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dapat diketahui bahwa memang benar dinas tenaga kerja dan dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu telah melakukan sosialisasi kepada setiap perusahaan pengguna tenaga kerja asing dan juga telah melakukan pengawasan ke masing-masing perusahaan akan tetapi penulis di lapangan menemukan bahwa dinas tersebut tidak melakukan pengecekan terhadap tenaga kerja asing secara langsung.

b. Perusahaan Tahu Akan Sanksi

Kebijakan yang telah disosialisasikan ini diharapkan dapat terealisasi dengan baik dan dapat dipahami juga oleh perusahaan pengguna tenaga kerja asing. Untuk itu penyampaian informasi juga harus dilakukan secara detail dan jelas. Dalam mensosialisasikan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 kepada perusahaan penulis mendapatkan pernyataan dari Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan Bapak Zulkarnain, S.Hut. M.Si (15/10/2019), yakni:

“Kami dari dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu hanya sebagai pengurus dari setiap izin perusahaan yang ingin memperpanjang tenaga kerjanya tapi yang saya lihat di peraturan bupatinya memang tidak di cantumkan sanksi bagi perusahaan yang melakukan keterlambatan dalam perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asingnya. Dan sampai sekarang belum ada kami menerima info perusahaan yang terkena sanksi karna yang ada hanya perusahaan yang memperpanjang IMTA itupun hanya dari satu yayasan”

Menurut pernyataan dari Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja dari Dinas Tenaga Kerja Bapak H.T. Musliman S.Pd (17/10/19) yakni:

“Kalau untuk sanksi seharusnya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing memang sudah paham karena dari awal pembuatan RPTKA (rencana penggunaan tenaga kerja asing) sudah harus baca peraturan dari pusat maupun daerah, di peraturan Bupati memang tidak di lampirkan sanksi tapi di dalam peraturan daerah nomor 02 tahun 2016 ada mencantumkan sanksi bagi perusahaan yang wajib retribusi tetapi tidak melaksanakan kewajibannya maka akan di ancam pidana kurungan paling lama 3 bulan atau denda sebanyak 3 kali jumlah retribusi.”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Humas RAPP Bapak Hamdani, SH mengatakan bahwa (25/10/19):

“Sanksi tidak diketahui melalui peraturan bupati yang disosialisasikan, sanksi hanya di ketahui dari peraturan daerah”

Berdasarkan hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah mengetahui sanksi melalui Peraturan Daerah dan mengatakan bahwa belum ada perusahaan yang di kenakan sanksi. kemudian Dinas Tenaga Kerja menjelaskan bahwa di Peraturan Bupati memang tidak di cantumkan sanksi akan tetapi perusahaan pasti sudah mengetahui sanksi dari saat pembuatan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Sedangkan Perusahaan menjelaskan bahwa mereka sudah mengetahui sanksi dari Peraturan daerah maupun dari Peraturan menteri.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dapat diketahui bahwa tidak ada pemberian sanksi kepada perusahaan pengguna tenaga kerja asing yang tidak memperpanjang izin serta tidak juga diberikan surat teguran kepada perusahaan tersebut apabila tidak melakukan pembayaran retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing.

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan di lapangan melalui hasil wawancara dan observasi mengenai indikator komunikasi dapat di simpulkan bahwa Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan telah melaksanakan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja asing secara maksimal. Akan tetapi belum ada pemberian sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang tidak melakukan pembayaran retribusi

memperpanjang izin mempekerjakan tenaga asingnya, adapun peraturan daerah nomor 02 tahun 2019 pasal 30 telah mencantumkan sanksi bagi yang wajib retribusi tetapi tidak melaksanakan kewajibannya sehingga dapat merugikan keuangan daerah maka di ancam pidana kurungan paling lama 3 bulan atau pidana denda paling banyak 3 kali jumlah retribusi terhutang yang tidak atau kurang di bayar. Penanganan pidana tersebut tidak menghapuskan kewajiban wajib bayar retribusi untuk membayar retribusinya. Tetapi jika dilihat dari jumlah Tenaga Kerja Asing di tahun 2017 dan 2018 hanya ada satu yayasan yang melakukan perpanjangan IMTA dan perusahaan lainnya tidak memperpanjang IMTA dan seharusnya dapat dikenakan sanksi karna tidak melaksanakan wajib retribusi.

2. Sumber Daya

Menurut Edward III dalam Agustino (2008:151), sumber daya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Menurut Edward III (1980:11) mengatakan bahwa sumber daya dapat di ukur dari aspek kecukupannya yang di dalamnya tersirat kesesuaian dan kejelasan.

Sumber daya merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi kebijakan karena bagaimanapun baiknya kebijakan atau program itu dirumuskantapa ada dukungan sumber daya yang memadai, maka kebijakan akan mengalami kessulitan dalam mengimplementaskannya. Selain dari jumlah staf yang cukup yang mampu melakukan tugasnya dengan baik, fasilitas yang mendukung juga diperlukan dalam pemberian pelayanan publik, serta memiliki anggaran dalam kegiatan operasionalnya. Jika ketiga di atas tidak memadai, maka

akan mengalami kesulitan dan rintangan dalam mengimplementasikan kebijakannya.

a. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang cukup

Sebuah kebijakan akan sulit mencapai tujuannya jika individu yang bekerja di dalamnya tidak terampil dan tidak menguasai tugas serta tanggung jawabnya. Maka dalam pelaksanaan implementasi peraturan bupati pelalawan nomor 41 tahun 2019 di butuhkan pegawai yang berkompeten serta mampu agar kebijakan berjalan sesuai dengan semestinya.

Untuk melihat Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja khususnya bidang penempatan dan perluasan kerja dalam mengimplementasikan peraturan bupati nomor 41 tahun 2019, berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak H.T Musliman S.Pd selaku Kepala bidang penempatan dan perluasan kerja (17/10/2019):

“Ya untuk sumber daya manusia dalam bidang ini memang di rasa sudah cukup, hanya saja untuk petugas lapangan dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di setiap perusahaan penggunaannya masih di rasa kurang, karena jumlah tiap tahun tenaga kerja asing yang tidak dapat di deteksi sehingga dirasa perlu penambahan dalam pengawasan di lapangannya. Juga kalau untuk pemahaman dari setiap pegawai mengenai peraturan bupati ini juga tidak semua paham karena sebagian pegawai disini ini hanyalah tenaga honorer”.

Kemudian dari hasil wawancara kepala bidang penyelenggaraan pelayanan perijinan dan non perijinan bapak Zulkarnain, S.Hut, M.Si pada tanggal 15/10/2019 mengatakan bahwa:

“Kalau untuk Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam hal kepengurusan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga asing ini saya rasa sudah cukup karena kami hanya mengurus tentang

pelayanan perizinannya. Disini ada lima pengurus yaitu untuk front office, cek berkas, proses izin, cek ulang, dan tanda tangan persetujuan. Itu menurut saya sudah cukup, tidak perlu banyak karena perusahaan yang melakukan pepanjangan IMTA pun tidak banyak.”

Selanjutnya hasil wawancara dari Humas PT. RAPP Bapak H.

Hamdani, S.H (25/10/2019) mengatakan bahwa:

“Pengawasan ke Perusahaan ada di lakukan dan mereka yang melakukan pengawasan tergabung dalam Tim POA (pemantau orang asing)”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu telah memiliki pegawai yang cukup, untuk kepengurusan pelayanan nya tidak memerlukan SDM yang banyak tetapi memerlukan pemahaman dari SDM, tidak banyak pegawai tetapi mencukupi karena hanya sedikit perusahaan yang melakukan perpanjangan IMTA. Dari Dinas tenaga Kerja sendiri dapat di lihat untuk SDM dalam melakukan pengawasan masih kurang dan pemahaman SDM pun masih kurang karena jumlah Tenaga Kerja Asing yang berbeda tiap tahunnya dan SDM dari dinas tenaga kerja tetap sedikit. Perusahaan mengatakan bahwa yang melakukan pengawasan adalah Tim POA salah satunya termasuk Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dapat diketahui bahwa jumlah sumber daya manusia di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu sudah memadai karena hanya untuk kepengurusan pelayanan pembuatan izin akan tetapi untuk dinas tenaga kerja

jumlah pegawainya masih kurang di dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing.

b. Tersedianya Fasilitas yang mendukung

Dalam mengimplentasikan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing maka sarana dan prasarana di butuhkan dalam hal ini. Pelaksana kebijakan sangat menyadari betapa pentingnya ketersediaan fasilitas-fasilitas pendukung dalam pelaksanaan dan fungsi yang akan dilaksanakan. Sebagaimana yang di utarakan oleh Kepala Seksi Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B Ibu Erlinawati, S.Sos pada tanggal 15 Oktober 2019 dalam wawancaranya sebagai berikut :

“Terkait mengenai fasilitas yang ada disini dalam pelaksanaan implementasi peraturan bupati nomor 41 tahun 2019 menggunakan fasilitas-fasilitas yang sudah tersedia dan menurut saya fasilitas yang sudah ada ini cukup seperti komputer, alat tulis, kendaraan dinas.”

Selanjutnya pernyataan dari Kepala Seksi Penempatan Kerja ibu Rahayati, S.E (17/10/2019) sebagai berikut:

“Untuk Pelaksanaan Pengawasan ke Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing telah di sediakan mobil dinas”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Perusahaan Bapak H. Hamdani, S.H selaku humas PT. RAPP (25/10/2019) mengatakan bahwa:

“Dalam perpanjangan IMTA dilakukan dahulu pembayaran ke bank setelah itu baru ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, ketika melakukan kepengurusan di dinas itu dirasa baik”.

Dari hasil wawancara penelitian yang di atas, berkaitan dengan ketersediaan fasilitas pendukung dalam mengimplementasikan peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 sudah tersedia. Di bagian kepengurusan surat-surat perizinan oleh DPMPTSP telah mencukupi untuk sarana dan prasarana begitupun di Dinas Tenaga Kerja yang telah mencukupi fasilitas nya untuk melakukan pengecekan atau pengawasan ke tiap-tiap perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan menemukan bahwa mengenai fasilitas yang mendukung dalam mencapai tujuan kebijakan telah baik dan telah sesuai dengan harapan.

c. Tersedianya Anggaran untuk Kegiatan Operasional

Dalam mengimplementasikan suatu kebijakan, memang harus ada anggaran yang tersedia karna jika tanpa anggaran maka pelaksanaan peraturan bupati tersebut akan tidak maksimal. Untuk melihat ketersediaan dana dalam pengimplementasian peraturan bupati tersebut maka berikut hasil wawancara dengan kepala bidang penempatan dan perluasan kerja bapak H.T. Musliman S.Pd pada tanggal 17 Oktober 2019:

“Dalam melaksanakan Peraturan Bupati Nomor 41 tahun 2019 ini tidak menggunakan banyak anggaran karena perusahaan yang melakukan perpanjangan IMTA tidak begitu banyak. Serta sosialisai yang dilakukan juga tidak mengeluarkan anggaran yang besar.”

Kemudian wawancara pada kepala seksi pelayanan perizinan dan non perizinan B ibu Erlinawati, S.Sos (15/10/2019) menyatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan pembayaran retribusi ini pihak Dinas tidak meletakkan target capaian karena yang melakukan pelayanan pun tidak banyak dan kita tidak bisa memprediksi jumlah Tenaga Kerja

Asing yang masuk tiap tahunnya, jika di buat target dan tidak tercapai nanti akan sulit juga jadinya”.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan perusahaan, bapak H. Hamdani S.H selaku Humas PT.RAPP (25/10/2019) mengatakan bahwa:

“Sudah ada dilakukan pengawasan ke perusahaan, pengawasan di lakukan 3 bulan sekali, tetapi belum ada pelatihan dan pendidikan dari Dinas Tenaga Kerja dalam percepatan alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada TKI pendamping.”

Berdasarkan wawancara dari dinas tenaga kerja, ketersediaan dana/anggaran dalam pengimplementasian peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 sudah tersedia dana nya dari anggaran pendapatan dan perbelanjaan daerah (APBD) sehingga proses kegiatannya dapat terlaksana. Kemudian pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu anggaran yang ada pun teralokasikan dengan baik. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan perusahaan tidak ada dilakukan pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dapat diketahui bahwa anggaran dalam melaksanakan kebijakan ini sudah tersedia tetapi di dalam anggaran itu tidak ada anggaran untuk melakukan pelatihan percepatan alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia pendamping yang seharusnya di laksanakan oleh dinas tenaga kerja.

Kemudian di dalam peraturan bupati ini mengenai retribusi tidak di tetapkan target oleh pihak Dinas Tenaga Kerja karena jumlah tenaga kerja asing yang tiap tahunnya berbeda dan tidak dapat di tebak. Selanjutnya di

dalam Peraturan Bupati nomor 41 tahun 2016 pada pasal 13 menyatakan bahwa pemanfaatan penerimaan retribusi di unakan untuk:

- a. Penerbitan dokumen izin
- b. Pengawasan di lapangan
- c. Penegakan hukum
- d. Penatausahaan
- e. Biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA
- f. Kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal

Namun dalam percepatan alih teknologi dan keahlian untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada TKI pendamping tidak ada dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja karena APBD yang tidak mencukupi.

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan di lapangan melalui hasil wawancara dan observasi mengenai indikator sumber daya dapat di simpulkan bahwa Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu telah memiliki pegawai yang cukup karena dalam kepengurusan perpanjangan IMTA hanya sedikit yang melakukan perpanjangan. Kemudian, Sumber Daya Manusia di Dinas Tenaga Kerja masih kurang, dapat dilihat dari jumlah SDM nya maupun dari kemampuan SDM nya. Kemudian dari struktur birokrasi khusus pada seksi penempatan tenaga kerja yang hanya memiliki 1 kepala seksi dan 2 orang staf pegawai yang masih tenaga honorer. Dan juga dalam hal pengawasan terhadap tenaga kerja asing di perusahaan karena jumlah tenaga asing yang meningkat tetapi dalam pembayaran retribusi dan izin memperpanjang tenaga asingnya masih sedikit, sehingga Tim pengawas dari dinas tenaga kerja masih kurang. Selain itu dalam hal pengolahan data yang peneliti dapatkan, di lihat bahwa kurang seriusnya menanggapi peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 ini karena

masih terdapat kesalahan dalam data yang ada. Dari sub indikator fasilitas cukup baik karena memiliki fasilitas yang memadai dan dari sub indikator anggaran dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu sudah cukup karena tidak memerlukan anggaran yang besar karena tidak banyak perusahaan yang melakukan perpanjangan IMTA, Perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing tidak ada di lakukan pelatihan oleh Dinas Tenaga Kerja hanya dilakukan pengawasan 3 bulan sekali.

3. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik. Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias (Edward dalam Agustiono 2008:152).

Disposisi atau sifat para pelaksana ialah menunjukkan karakteristik yang menempel berat pada implementor kebijakan atau program, karakter yang paling penting dimiliki oleh implementor yaitu kejujuran, komitmen, dan demokratis. Disposisi bisa juga diartikan sebagai keinginan atau kesepakatan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan dengan baik. Di dalam implementasi kebijakan tidak boleh terjadi kesenjangan antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan. Karena jika terjadi kesenjangan dalam sebuah kebijakan maka dengan sendirinya kebijakan tersebut sulit untuk diraih capaiannya.

Begitu pula dalam pelaksanaan peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 yang kebijakannya di bentuk oleh Dinas Tenaga Kerja kemudian di sahkan oleh Bupati Pelalawan dan pelaksanaan kebijakannya di serahkan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten pelalawan untuk perusahaan-perusahaan pengguna tenaga kerja asing di Kabupaten pelalawan.

Dalam hal ini, maka peneliti dalam melihat bagaimana kejelasan dan pemahaman isi peraturan serta dapat melihat respon serta tanggung jawab terhadap kebijakan tersebut.

a. Adanya kejelasan dan pemahaman yang sama mengenai isi peraturan

Dalam mengimplementasikan suatu kebijakan maka pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan tersebut harus memahami dengan baik isi serta tujuan dari di buatnya kebijakan tersebut. Terkait pemahaman dan kejelasan isi peraturan dalam Implementasi Peraturan Bupati Pelalawann Nomor 41 Tahun 2019 Terhadap Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, sebagaimana Kepala Seksi pelayanan perizinan dan non perizinan B ibu Erlinawati, S.Sos menyampaikan dalam wawancara pada tanggal 15 Oktober 2019 bahwa:

“Kami sebagai pelaksana kebijakan dalam melayani perpanjangan retribusi tersebut semaksimal mungkin mempelajari peraturan dan setiap isi pasal peraturan tersebut“.

Begitu pula menurut Kepala Seksi Penempatan Kerja ibu Rahayati,S.E (17/10/2019) sebagai berikut:

“kami sebagai pembuat kebijakan sudah pastinya paham dengan dengan peraturan tersebut, hanya saja pihak perusahaan kurang terbuka dalam memberikan nama-nama tenaga kerja asing tiap tahunnya baik yang baru bekerja maupun yang memperpanjang, kami juga sudah meminta agar perusahaan pengguna tenaga kerja asing agar dapat melakukan perpanjangan di kabupaten pelalawan saja, karna selain PAD kita terisi dari biaya retribusi terssebut, kita juga dapat melihat jumlah tenaga kerja asing tiap tahunnya, serta kita dapat melaksanakan pengawasan dengan baik.”

Berdasarkan wawancara peneliti dengan perusahaan bersama bapak H.Hamdani,S.H selaku Humas PT. RAPP (24 Oktober 2019):

“saya memahami mengenai peraturan bupati yang telah di tetapkan tersebut, hanya saja dalam pembuatan IMTA tentu kami harus mempunyai RPTKA terdahulu, dan kepengurusan RPTKA ini di lakukan di Kementrian Tenaga Kerja, lagi pula wilayah kerja tenaga kerja asing yang kami gunakan lebih banyak antara 2 provinsi dan jika wilayah kerja TKA tersebut antar 2 provinsi maka dalam memperpanjang atau melakukan pembayaran retribusi itu menjadi kewenangan pusat.”

Dari hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa Dinas tenaga kerja dan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu memang sudah memahami mengenai peraturan tersebut hanya saja dari pihak perusahaan kurang berinisiatif untuk memberikan data mengenai tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan mereka dan pihak dinas yang melakukan pengawasan pun di rasa belum tegas karena setiap pihak dinas yang melakukan pengawasan dengan mendatangi tiap tiap perusahaan pengguna tenaga kerja asing mereka mengakui bahwa tidak pernah terlihat mana tenaga kerja asing maupun mana tenaga kerja pendampingnya.

Dari hasil observasi penulis di lapangan menemukan bahwa pihak perusahaan kurang berinisiatif untuk memberikan data mengenai tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan mereka.

b. Respon dan tanggung jawab untuk mentaati aturan

Untuk mengetahui bagaimana respon dan tanggung jawab dalam implementasi peraturan bupati pelalawan nomor 41 tahun 2016 tentang tata cara pelaksanaan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, berikut hasil dari wawancara dengan Kepala Bidang penempatan dan perluasan kerja Bapak H.T. Musliman S.Pd (17/10/2019):

“Untuk respon dari perusahaan memang ada seperti yayasan yang di bawahi oleh PT.RAPP juga melakukan pembayaran perpanjangan retribusi terhadap penggunaan tenaga kerja asingnya, hanya saja dengan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke pelalawan mereka mengakui bahwa wilayah kerja mereka ada yang 2 kabupaten sehingga daalam perpanjangan retribusinya menjadi kewenangan provinsi, atau ada yang wilayah kerjanya antar 2 provinsi maka kewenangannya jika ingin memperpanjang IMTA maka pembayaran retribusinya menjadi kewenangan pusat.”

Dari hasil wawancara diatas, di jelaskan bahwa dalam respon dan tanggung jawab untuk mentaati aturan masih dirasa kurang. Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab setiap pelaksana kebijakan juga terlihat kurang karena kurangnya motivasi dan sedikitnya jumlah perusahaan yang ingin melakukan pembayaran retribusi dalam memperpanjang IMTA. Serta belum adanya tindak tegas dari dinas tenaga kerja kepada perusahaan yang tidak melakukan perpajakan izin mepekerjakan tenaga asing.

Berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan diketahui bahwa dinas tenaga kerja tidak memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mentaati aturan dan dari perusahaan dapat dilihat bahwa respon menanggapi peraturan bupati tersebut baik tetapi dalam menjalankan aturannya kurang baik karena perusahaan kurang terbuka dalam memberikan data-data atau dokumen tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaannya.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di lapangan melalui wawancara dan observasi melalui indikator disposisi penulis menyimpulkan bahwa dinas tenaga kerja tidak memberikan sanksi ataupun surat teguran kepada perusahaan yang tidak mentaati aturan dan dari perusahaan dapat dilihat bahwa respon menanggapi peraturan bupati tersebut baik tetapi dalam menjalankan aturannya kurang baik karena perusahaan kurang terbuka dalam memberikan data-data atau dokumen tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaannya. Juga dari jumlah tenaga kerja asing yang berada di wilayah kabupaten yang semakin naik tiap tahunnya tetapi PAD yang di hasilkan dari tenaga kerja asing tersebut tidak banyak. Sehingga pemanfaatan dalam penerimaan retribusi tersebut tidak terlaksana.

4. Struktur Birokrasi

Menurut Edward III dalam Agustiono (2008: 153) mengatakan bahwa yang mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan publik adalah struktur birokrasi. Walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu

kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang, ketika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang terseddia, maka hal ini akan menyebagikan sumber daya-sumberdaya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah di putuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi dengan baik.

Struktur birokrasi merupakan salah satu hal penting dalam mempengaruhi implementasi program atau kebijakan yang mencakup struktur birokrasi dan pola hubungan. Meliputi karakteristik organisasi yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu program. Walaupun sumber-sumber dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut cukup dan para pelaksana mengetahui cara mencapai tujuannya, tetapi implementasi dalam suatu kebijakan bisa menjadi belum efektif jika struktur birokrasinya tidak jelas dan tumpang tindih tugas dan kewajiban. Ada beberapa hal dalam struktur birokrasi yang perlu di perhatikan, hal pertama ialah adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas yang dimiliki pegawai terkait, yang kedua adanya jalur koordinasi antara pihak terkait dengan sasaran kebijakan.

- a. Pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai terkait jelas.

Berikut hasil wawancara dengan kepala seksi pelayanan perizinan dan non perizinan B Ibu Erlinawati, S.Sos tanggal 15 Oktober 2019 yakni:

“kami dari dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu setelah mendapat pelimpahan wewenang maka mengurus pelayanan mengenai izin perpanjangan tenaga kerja asing dan pembayaran retribusinya, jadi pihak perusahaan yang ingin memperpanjang tenaga kerja asingnya harus melakukan pembayaran dulu di Bank Riau Kepri Cabang Pangkalan Kerinci karena bank ini yang di tunjuk oleh bupati, kemudian baru di lengkapi segala permohonan dari perpanjangan izinnnya dan kemudian kami dari pihak dinas mengecek dan menyetujuinya, tidak ada di lakukan penolakan juga dalam perpanjangan ini, karena jika di tolak maka PAD tidak ada masukan. Karena yang melakuka pengurusan pun sedikit maka di terima semua. Tugas kami hanya sampai di situ selebihnya itu menjadi tugas dinas tenaga kerja”.

Berikut pendapat dari kepala seksi penempatan tenaga kerja ibu Rahayati, S.E (17/10/2019) mengatakan bahwa:

“Dinas tenaga kerja di sini kami membuat kebijakan yang kemudian di sahkan oleh bupati, setelah itu di berikan pelimpahan wewenang kepada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, dalam kepengurusan izinnnya memang DPMPTSP yang memiliki tugas tetapi setelahnya pemberian izin itu menjadi tugas dinas tenaga kerja, seperti pembuatan bukti laporan keberadaan, melakukakan pembinaan dan pengawasan serta pelaporan itu juga menjadi tugas dari dinas tenaga kerja”.

Dari hasil wawancara diatas, di jelaskan bahwa uraian tugas dan tanggung jawab telah di miliki oleh masing-masing dinas sesuai dengan peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 tersebut dimana telah di sebutkan bahwa dalam dinasnya telah memiliki masing masing tugas. Sehingga dapat dinilai bahwa peraturan bupati tersbut sudah di jalankan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan dapat diketahui bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing dinas sudah baik sehingga tujuan dari kebijakan tersebut dapat di realisasikan.

b. Adanya jalur koordinasi antara pihak terkait dengan sasaran kebijakan

Dalam mengimplementasikan peraturan bupati nomor 41 tahun 2016 ini dapat dilihat ada beberapa pihak yang terkait dalam kebijakannya, berikut hasil wawancara bersama Kepala bidang penempatan dan perluasan kerja Bapak H.T.Musliman,S.Pd (17/10/2019) yakni:

“Dalam pengimplementasian peraturan bupati nomor 41 tahun 2016, pihak-pihak terkait menurut saya sudah mengetahui masing-masing tugasnya dan telah berkoordinasi dengan pihak yang lain yang telah bersangkutan juga”

Hal yang sama juga di katakan dalam hasil wawancara Kepala bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Bapak Zulkarnain ,S.Hut., M.Si (15/10/2019) mengatakan bahwa:

“Kami setelah mendapat pelimpahan wewenang maka melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab kami, kami juga telah berkoordinasi dengan pihak dinas tenaga kerja mengenai perusahaan yang akan memperpanjang IMTA nya”.

Dari wawancara di atas, di jelaskan bahwa untuk kordinasi telah berjalan dengan baik di mulai dari dinas tenaga kerja maupun dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan menemukan bahwa untuk koordinasi dari dinas tenaga kerja dengan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kurang berjalan dengan baik karena penulis menemukan perbedaan antara data tenaga kerja asing pada tahun 2018 di dinas tenaga kerja dn dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu berbeda dan tidak sama.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di lapangan melalui hasil wawancara dan observasi mengenai indikator struktur birokrasi dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa hal yang tidak terkoordinasi dengan baik, contohnya dalam pengelolaan data jumlah tenaga kerja asing yang peneliti dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu terdapat perbedaan jumlah TKA dan banyak perbedaan. Sehingga peneliti menilai ada tumpang tindih kerja dalam hal pengelolaan data tenaga kerja asing.

C. Faktor-faktor Hambatan Dalam Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dilapangan dan hasil wawancara penelittian yang penulis lakukan di Kabupaten Pelalawan, ada beberapa hambatan dalam Implementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing baik dari Dinas Pembuat Kebijakan, dinas Pelaksana Kebijakan, maupun Perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya pemberian sanksi

Dinas Tenaga Kerja tidak memberikan sanksi maupun memberikan surat teguran atau himbauan kepada perusahaan yang belum atau tidak melakukan perpajakan izin mempekerjakan tenaga asing. Sehingga biaya retribusi perpanjangan IMTA yang di dapat sedikit dan tidak dapat untuk dilakukan pemanfaatan dari penerimaan retribusi tersebut seperti kegiatan

pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal, pengawasan di lapangan juga rendah, dan dampak lainnya.

2. Tidak tegasnya Dinas Tenaga Kerja dalam menanggapi kebijakan ini

Dinas tenaga kerja yang tergabung dalam TIM POA mengakui bahwa ketika mereka melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing tidak pernah mendapati atau menemui tenaga kerja asing tersebut bahkan untuk tenaga kerja indonesia pendamping juga tidak dapat di temui.

3. Pihak Perusahaan Kurang Responsif

Diketahui bahwa pihak perusahaan kurang terbuka dalam pemberian data mengenai jumlah serta identitas tenaga kerja asing yang di pekerjakan di perusahaannya. Kemudian Perusahaan tidak ingin mengalami banyak kerugian dengan melakukan pembayaran retribusi di Kabupaten Pelalawan, karena jika perusahaan melakukan pembayaran retribusi dalam memperpanjang IMTA maka tenaga kerja asing tersebut hanya dapat berada pada satu wilayah kerja dan tidak dapat ke wilayah lain.

4. Kurang Terkoordinasinya antara Dinas Tenaga kerja dengan dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Karena dalam pengelolaan data jumlah tenaga kerja asing dari Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu terdapat perbedaan jumlah TKA dan banyak perbedaan. Sehingga peneliti menilai ada tumpang tindih kerja dalam hal pengelolaan data tenaga kerja asing.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Impelementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, yang telah penulis kemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan hasil dari pembahasan, mmelalui hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan dilapangan maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Impelementasi Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing belum berjalan dengan maksimal karena tidak adanya pemberian sanksi terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing yang tidak melakukan pembayaran retribusi perpanjangan izin memperkerjakan tenaga asing.
2. Terdapat beberapa hambatan yang dihadapi dalam mengimplementasikan Peraturan Bupati Nomor 41 Tahun 2016 yakni:
 - a. Tidak adanya pemberian sanksi

Dinas Tenaga Kerja tidak memberikan sanksi maupun memberikan surat teguran atau himbauan kepada perusahaan yang belum atau tidak melakukan perpajakan izin mempekerjakan tenaga asing. Sehingga

biaya retribusi perpanjangan IMTA yang di dapat sedikit dan tidak dapat untuk dilakukan pemanfaatan dari penerimaan retribusi tersebut seperti kegiatan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal, pengawasan di lapangan juga rendah, dan dampak lainnya.

b. Tidak tegasnya Dinas Tenaga Kerja dalam menanggapi kebijakan

Dinas tenaga kerja yang tergabung dalam TIM POA mengakui bahwa ketika mereka melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing tidak pernah mendapati atau menemui tenaga kerja asing tersebut bahkan untuk tenaga kerja indonesia pendamping juga tidak dapat di temui.

c. Pihak Perusahaan Kurang Responsif

Diketahui bahwa pihak perusahaan kurang terbuka dalam pemberian data mengenai jumlah serta identitas tenaga kerja asing yang di pekerjakan di perusahaannya. Kemudian Perusahaan tidak ingin mengalami banyak kerugian dengan melakukan pembayaran retribusi di Kabupaten Pelalawan, karena jika perusahaan melakukan pembayaran retribusi dalam memperpanjang IMTA maka tenaga kerja asing tersebut hanya dapat berada pada satu wilayah kerja dan tidak dapat ke wilayah lain.

d. Kurang Terkoordinasinya antara Dinas Tenaga kerja dengan dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Karena dalam pengelolaan data jumlah tenaga kerja asing dari Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu

Satu Pintu terdapat perbedaan jumlah TKA dan banyak perbedaan. Sehingga peneliti menilai ada tumpang tindih kerja dalam hal pengelolaan data tenaga kerja asing.

B. Saran

1. Dinas Tenaga Kerja disarankan melakukan penegasan dalam pemberian sanksi kepada perusahaan yang didapati tidak melakukan perpanjangan IMTA, sehingga kebijakan dapat berjalan dan kas daerah dari retribusi ini bisa di dapatkan setara dengan jumlah tenaga kerja asing yang tiap tahunnya makin meningkat di Kabupaten pelalawan.
2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan disarankan agar dapat meningkatkan pengawasan secara langsung terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing.
3. Kepada Perusahaan di sarankan lebih responsif terhadap kebijakan yang berlaku di kabupaten pelalawan dan kerja sama nya demi tercapainya tujuan kebijakan ini.
4. Dinas Tenaga Kerja dan DPMPTSP disarankan supaya lebih terkoordinir dengan baik agar tidak terjadi tumpang tindih kerja dan lebih teliti lagi dalam mendata tenaga kerja asing serta melakukan pengecekan terhadap dokumen-dokumen dalam RPTKA setiap perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustino, Leo, 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung. CV Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Awang, dan Mendra Wijaya. 2012. *Ekologi Pemerintahan*. Pekanbaru: Alaf Riau.
- Awang, Azam. 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa (Studi Kajian Pemberdayaan Berdasarkan Kearifan Lokal di Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bevir, wasistiono dan simangunsong, 2015. *Metodologi Ilmu Pemerintahan*. Bandung: IPDN Press.
- Budiardjo, M. 2013. *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bungin Burhan, 2007. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Bungin Burhan, 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Dunn, Wiliam N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Horn, And Meter (dalam Sujianto 2008). *Implementasi Kebijakan*. Alaf Riau: Graha UNRI Press Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu S.P.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Khaki m, A.2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*.:Bandung: PT. Citra Sinar Harapan.
- Miftah, Thoha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ndraha, Taliziduhu. 2011. *Kybernologi (ilmu Pemerintahan Baru) 1*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2011. *Kybernology (ilmu pemerintahan baru) 2*. Jakarta: Rineka Cipta

- Nugroho D Riant, 2005. *Analisa Kebijakan Publik*. Jakarta: Elexmedia
- Ridwan, 2009. *Skala Pengukuran Variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, B. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: CV Media Brilian.
- Syafiie, inu Kencana.2011. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syafiie, inu kencana. 2011. *Manajemen Pemerintahan*. Jawa Barat: Pustaka Reka Cipta
- Syamsuddin, H. (2007). *Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Lippi pres
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama
- Wahab, Solichin. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Pers.

Dokumentasi :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 01 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Daerah Nomor 36 Tahun 2010 Tentang Penjabaran Tugas dan Fungsional Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 02 Tahun 2016 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing

Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau