SKRIPSI

PERAN ORGANISASI MASYARAKAT MELAYUKECAMATAN MANDAU DALAM MENGUPAYAKAN PELAKSANAAN PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PERUSAHAAN SWASTA SESUAI PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN BENGKALIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)

Oleh :

NANDA HARI SETIAWAN
NPM 171010514

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Nanda Hari Setiawan
NPM	: 171010514
Fakultas	: Hukum
Program Studi	: Ilmu Hukum
Tempat/Tanggal Lahir	: Bangkinang, 15 Agustus 1998
Alamat	: Jl. Pahlawan Kerja Gg. Amanah
Judul Skripsi	: Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bengkalis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (*plagiat*), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyaatan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 20 Agustus 2021

Yang menyatakan

(Nanda Hari Setiawan)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

<<LINK QR2>>

Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Nanda Hari Setiawan

171010514

No. Reg : 818/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1633092692/30 %

Dengan Judul :

Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 19 Agustus 2021

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau

Dr. Rosydi Hamzah, S.H.,M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NOMOR : 488 /KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
   a. Nomor : 232/U/2000
   b. Nomor : 234/U/2000
   c. Nomor : 176/U/2001
   d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
   a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
   b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
   c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

   N a m a : Nanda Hari Setiawan
   N.P.M. : 171010514
   Program Studi : Ilmu Hukum
   Judul Skripsi : Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan Swasta sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis.

   Dengan susunan tim penguji terdiridari
   Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
   Sri Arlina, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistimatika
   Dr. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
   Teguh Rama Prasja, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 27 Agustus 2021
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
Alamat : Jalan KaharuddinNasution No. 113, PerhentianMarpoyanPekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Naanda Hari Setiawan

NPM : 171010514

Program Studi : Ilmu Hukum

Depatemen : Hukum Perdata

Pembimbing : Lidia Febrianti,S.H.,M.H

Judul Skripsi : Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bengkalis

Dengan perincian sebagai berikut

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf Pembimbing
23-06-2021	-Perbaiki latar belakang -Perbaiki Metode Penelitian -Melengkapi Data Wawancara dengan Responden	
29-06-2021	- Buat daftar wawancara - Daftar responden	
17-07-2021	-Perbaiki Abstrak - Tambahakan Literatur -tambahkan bab III	
27-07-2021	- Perbaiki Bab III - Memperbaiki Tata Cara Penulisan Skripsi	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
Alamat : Jalan KaharuddinNasution No. 113, PerhentianMarpoyanPekanbaru, 28284, Riau
Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127
Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

12-08-2021	-Perbaiki Penulisan Wawancara Dari Responden - Kesimpulan Agar Disesuaikan Dengan Masalah Pokok -Saran Agar Disesuaikan Dengan Masalah Pokok	
13-08-2021	- Persetujuan Untuk Melaksanakan Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 19 Agustus 2021

Mengetahui
An. Dekan

Dr. Rosyidi Hamza,S.H,M.H
Wakil Dekan I

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PERAN ORGANISASI MASYARAKAT MELAYU KECAMATAN MANDAU DALAM MENGUPAYAKAN PELAKSANAAN PROGRAM PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL PADA PERUSAHAAN SWASTA SESUAI PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN BENGKALIS

NANDA HARI SETIAWAN

171010514

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H

Mengetahui,

Dekan

Dr. M.MUSA, S.H.,M.H.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NOMOR : 488 /KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
   a. Nomor : 232/U/2000
   b. Nomor : 234/U/2000
   c. Nomor : 176/U/2001
   d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
   a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
   b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1999
   c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jahatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
   Nama : Nanda Hari Setiawan
   N.P.M. : 171010514
   Program Studi : Ilmu Hukum
   Judul Skripsi : Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan Swasta sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis.

   Dengan susunan tim penguji terdiridari
   Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
   Sri Arlina, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistimatika
   Dr. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
   Teguh Rama Prasja, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan hila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 27 Agustus 2021
Dekan,

Dr. M. Musa, S.H., M.H
NIDN. 1009116601

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM
Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

FS 671471

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بسم الله الرحمن الرحيم

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, ***Nomor : 488/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 27 Agustus 2021***, pada hari ini ***Selasa, 31 Agustus 2021*** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama	:	Nanda Hari Setiawan
N P M	:	171010514
Program Study	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada Perusahaan Swasta sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis.
Tanggal Ujian	:	31 Agustus 2021
Waktu Ujian	:	14.00 – 15.00 WIB
Tempat Ujian	:	Dilaksanakan secara Daring
IPK	:	3.79
Predikat Kelulusan	:	Sangat Memuaskan

Dosen Penguji	**Tanda Tangan**
1. Lidia Febrianti, S.H., M.H	1. Hadir
2. Sri Arlina, S.H., M.H	2. Hadir
3. Dr. Raja Febrina Andarina Z, S.H., M.H	3. Hadir
Notulen	
4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H	4. Hadir

Pekanbaru, 31 Agustus 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H
NIK. 950202223

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 4 tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, dimana kewajiban perusahaan tersebut terdapat pada pasal 2 Perda Nomor 4 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal yang berbunyi:"Setiap Pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diperusahaannya diisi oleh Tenaga Kerja Lokal, baik yang terampil maupun tidak Terampil", maka dari itu organisasi masyarakat melayu setempat turut berpartisipasi dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja lokal agar mampu bekerja dan bersaing dengan karyawan perusahaan dan mengurangi jumlah tenaga kerja lokal yang belum bekerja sehingga dapat memperbaiki perekonomian dan dapat meningkat pembangunan di daerah Kabupaten Bengkalis yang dimana perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah Bengkalis kurang efektif dalam melaksanakan kewajibannya seperti yang telah disebutkan didalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penulisan skripsi ini diantaranya : Bagaimana Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis serta Apakah hambatan-hambatan organisasi masyarakat melayu di kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten bengkalis.

Penulisan Skripsi ini, adalah Sosiologis dengan cara survey yaitu penulis langsung turun kelapangan untuk memperoleh data dan faktadan terjadinya dan proses bekerjanya hukum didalam sebuah masyarakat.

Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis bahwa sejauh ini sudah berperan dengan melakukan kordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmirgrasi Kabupaten Bengkalis, namun dikarenakan kurangnya daya saing dengan tenaga kerja dari luar daerah sehingga mengakibatkan putra daerah jadi terabaikan dalam memperoleh kesempatan bekerja di perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAC

Regional Government Regulation Number 4 of 2004 concerning the Placement of Local Workers, where the company's obligations are contained in Article 2 of Regional Regulation Number 4 of 2004 concerning the placement of local workers which reads: the company is filled with local workers, both skilled and unskilled", therefore local Malay community organizations participate in fighting for the rights of local workers to be able to work and compete with company employees and reduce the number of local workers who have not worked so that can improve the economy and can increase development in the Bengkalis Regency area where companies operating in the Bengkalis area are less effective in carrying out their obligations as stated in Regional Regulation No. cal.

Based on the above background, the formulation of the problem that will be answered in writing this thesis include: What is the Role of Malay Community Organizations in Mandau Regency in the Efforts to Implement Local Workforce Placement Programs in Private Companies in accordance with Regional Regulations Regional Regulation Number 4 of 2004 concerning Employment of Workers Local Employment in Bengkalis Regency and What are the obstacles of Malay community organizations in Mandau Subdistrict in seeking to implement a local workforce placement program in private companies according to regional regulation number 4 of 2004 concerning the placement of local workers in Bengkalis Regency?

The writing of this thesis is sociological by means of a survey, namely the author goes directly to the field to obtain data and facts and the occurrence and process of working law in a society. When viewed from its nature, the research that the author conducted is descriptive, meaning that this research will explain and describe how the reality in the field is related to the role of Malay community organizations in the Mandau sub-district in seeking the implementation of a local workforce placement program in accordance with Regional Regulation Number 4 of 2004 concerning Manpower Placement. Local in Bengkalis district.

The Role of Malay Community Organizations in Mandau Regency in Efforts to Implement the Local Workforce Placement Program in Private Companies In accordance with Regional Regulation Number 4 of 2004 concerning the Placement of Local Workers in Bengkalis Regency which has been playing a role in coordinating with the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office, but due to lack of competitiveness with workers from outside the region, resulting in local sons being neglected in getting the opportunity to work in private companies in Bengkalis Regency, especially in Mandau District.

Keywords: Labor, Regional Regulation Number 4 of 2004 concerning the Placement of Local Workers in Bengkalis Regency.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahhirobbillalamin, Segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh umat manusia termasuk kapada penulis hingga mampu menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan. Shalawat dan salam *Allahuma shalli ala sayyidina Muhammad wa ala alihi sayyidina Muhammad*, kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul dengan judul **"Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis"**

Disamping itu juga penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (SH) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi., S.H., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. M. Musa., S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar dan pendaftaran komprehensif;
4. Ibu Dr. Desi Apriani., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar;
5. Bapak S. Parman., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar., S.H., S.Ag., MIS., selaku Kepala Departemen Hukum Perdata pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
7. Ibu Lidia Febrianti., S.H., M.H., selaku pembimbing penulis dalam penulisan Skripsi ini, terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis;
9. Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi;
10. Kawan-kawan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 19 Agustus 2021

Nanda Hari Setiawan
NPM 171010514

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
SURAT PERNYATAAN..... ii
SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT..... iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI..... iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI..... vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN DOSEN PENGUJI..... viii
BERITA ACARA MEJA HIJAU..... ix
ABSTRAK..... x
KATA PENGANTAR..... xi
DAFTAR ISI..... xii

BAB I : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang..... 1
B. Rumusan Masalah..... 9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 10
D. Tinjauan Pustaka..... 11
E. Konsep Operasional..... 27
F. Metode Penelitian..... 28

BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Kecamatan Mandau 32
1. Letak Geografis 32
2. Penduduk 32
3. Sistem Pemerintahan 33
4. Pendidikan dan Sosial Budaya 34

B. Tinjauan Tentang Organisasi Masyarakat Melayu 36
1. Pengertian Organisasi 36
2. Pengertian Organisasi Kemasyarakatan..... 37
3. Organisasi Melayu 40
4. Visi dan Misi Tujuan 42
5. Tugas Pokok Lembaga Adat Melayu Riau 44

C. Tinjauan Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal 44

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis 55

B. Hambatan Organisasi Masyarakat Melayu di Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta..... 76

BAB IV : PENUTUP

A Kesimpulan..... 80

B. Saran..... 81

DAFTAR KEPUSTAKAAN..... 82

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memberikan amanat berupa agar dapat mewujudkan upaya pemerintah dalam mencapai tujuan bangsa dalam bidang pembangunan nasional. Sila kelima Pancasila menyatakan bahwa keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Salah satu modal dasar manusia sebagai pekerja adalah mengembangkan sumber daya manusia dalam sektor yang berperan membangun untuk menjadi modal bagi manusia sebagai pembangunan nasional dan bentuk ketaatan dalam menerapkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945 agar lebih terarah kepada meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan masyarakatnya, serta meningkatkan kepercayaan diri agar dapat terwujudnya masyarakat yang Makmur adil dan sejahtera baik dalm lingkup materiil maupun spiritual.[1]

Dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja serta dalam keberlangsungan kegiatan usaha yang berkesinambungan dan dapat membentuk

[1] Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Uir Law Review, 2017, hal. 83

suatu hubungan kerja yang harmonis serta selaras dengan seimbang antara pengusaha dan pekerja serta terciptalah kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja dapat tercipta apabila baik pengusaha dan pekerja dapat memahami hak dan kewajiban masing-masing serta dapat menumbuhkan rasa saling percaya, mengerti dan menghargai satu sama lain dan tidak mengabaikan nilai-nilai rasionalitas.

Negara Indonesia merupakan wilayah territorial dimana adanya suatu sistem pemerintahan yang tata tertib dan keselamatan sekelompok manusianya diatur secara tersistematis.[2]Negara Indonesia sangat luas dan melimpah akan sumber daya alamnya oleh sebab itu banyak investor baik investor asing dan investor lokal yang secara berlomba-lomba mendirikan perusahaan di Indonesia dengan memanfaatkan sumber daya alam di setiap wilayah Indonesia yang berlimpah sumber daya alamnya seperti sumber daya alam minyak, gas dan lain lain yang memiliki potensi besar dalam mendirikan sebuah perusahaan.Maka dari itu dengan adanya perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Indonesia tersebut dan mengambil keuntungan dari wilayah Indonesia hendaknya juga dapat menguntungkan bagi masyarakat Indonesia dari segi ketenagakerjaan karena bagi suatu Negara dalam membangun dan mengembangkan sebuah Negara prosesnya ditentukan dari aspek ketenagakerjaan masyarakatnya karena dapat menimbulkan masalah pada sumber daya manusianya yang tidak memiliki kemampuan dan tidak mampu bersaing dengan Negara luar.[3]Pada hakekatnya Indonesia yang merupakan bangsa yang sedang berkembang tidak bisa dilepas dari fenomena-

[2] Abdul Thalib, *Learning the English Law First Edition*,Uir Press, Pekanbaru, 2017, hal.1
[3] Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hal.328.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

fenomena social yang berkaitan dengan pembangunan bangsanya yang titik sentralnya terletak pada bagaimana memberdayakan sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja. Upaya yang harus dilakukan dan akan bersifat menyeluruh disetiap daerahnya yang bertujuan dalam memperluas lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, serta meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja.

Perlunya mengusahakan dalam menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya agar tujuan dalam meningkatkan sektor pembangunan tercapai dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan pendidikan guna mengembangkan kemampuan temaga kerja. Fungsinya adalah apabila sumber daya manusia yang memiliki masalah maka akan menciptakan banyaknya pengangguran, dan saat ini angkapengangguran di Indonesia sangat tinggi dan merupakan salah satu masalah besar yang dialami Indonesia yang merupakan penyebab dari besarnya angka kemiskinan dan permasalahan perekonomian yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat Indonesia itu Sendiri.[4]Permasalahan mengenai pengangguran ini tidak hanya semata-mata menjadi permasalahan didalam pemerintah pusat tetapi juga mempengaruhi setiap daerah dan pemerintah daerahnya angka pengangguran yang tinggi ini merupakan masalah yang harus segera di tanggulangi oleh pemerintah pusat maupun daerah, maka dari itu pemerintah perlu memperhatikan mengenai aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan ini di setiap daerahnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 yang berbunyi “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

[4]Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk ilmu-ilmu Sosial,* Salemba Humanika, Jakarta, 2010, hal.53.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat"[5].Dalam upaya pemerintah memperhatikan mengenai ketenagakerjaan masyarakatnya disetiap daerah, pemerintah mengeluarkan peraturan yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja lokal, yang dimana Peraturan ini ditujukan kepada perusahaan-perusahaan yang beroperasi disetiap wilayah negara Indonesia agar memperhatikan sumber daya manusia disekitarnya.

Menurut pasal 4 Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:[6]

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
b. Mewujudkan pemerataan dan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam memberikan proses pelayanan penempatan tenaga kerja kepada masyarakat yang mencari kerja agar memperoleh pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan, minat serta bakatnya dan nantinya juga dapat mengisi lowongan pekerjaan sesuai syarat dan jabatan yang dibutuhkan pemberi kerja pernyataan ini sesuai dengan isi di dalam Pasal 1ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Namun dalam mewujudkan dan menyediakan tenaga kerja yang telah sesuai pada bidang keahliannya maka dari itu perusahaan-perusahaan menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial masyarakat lokal karena lebih memilih menggunakan tenaga

[5] Pasal 1, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[6] Pasal 4, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja yang berasal dari luar daerah.Ini dikarenakan tidak efektifnya perusahaan-perusahaan memperkerjakan tenaga kerja tempatan, maka dari itu pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penempatan tenaga kerja lokal yaitu Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.Dalam rangka pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal di dalam Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 dikarenakan adanya tindakan diskriminatif pada tenaga kerja tempatan dengan memberikan alasan bahwa kemampuan dan bakat yang dimiliki tenaga kerja lokal masih rendah dan belum cukup untuk perusahaan memberikan peluang kerja kepada tenaga kerja tempatan. Maka dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan himbauan kepada perusahaan-perusahaan agar memperkerjakan tenaga kerja lokal dan dapat menghindari pandangan negatif dari masyarakat tempatan kepada baik perusahaan maupun karyawan perusahaan.[7]

Didalam pelayanan penempatan tenaga kerja lokal dikenal adanya AKL atau Kerja Antar Lokal, ini pengupayaaan sistem yang lebih efisien dikarenakan pada waktu, tenaga, dan pembiayaannya lebih memudahkan didalam ruang lingkupnya antar kabupaten.Namun yang sebenarnya terjadi adalah perusahaan-perusahaan tidak mengikuti mekanisme, dimana banyak perusahaan yang lebih memilih mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah Kabupaten Bengkalis untuk mengisi peluang kerja padahal masyarakat lokal banyak yang memiliki kemampuan untuk mengisi lowongan pekerjaan.Memilih tenaga kerja tempatan belum benar benar optimal dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan unit usaha

[7]Samodra Wibawa, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Jakarta, 2010, hal. 35.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang melakukan operasi di wilayah Kabupaten Bengkalis ini. Masalah lain yang terjadi adalah tidak semua perusahaan berinisiatif dan melaksanakan kewajibannya dalam melaporkan jikalau adanya lowongan pekerjaaan baik kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun masyarakat setempat sesuai Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 Tentang wajib lapor lowongan pekerjaan.[8]

Pada tahun 2019 terjadinya penurunan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis yaitu berjumlah sebanyak 310 dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yaitu sekitar 38.770 tenaga kerja. Setiap tahunnya perusahaan yang beroperasi diwilayah Kabupaten Bengkalis mengalami penurunan yang signifikan sehingga dapat berpengaruh pada banyak jumlah tenaga kerja yang diterima dan tenaga kerja yang belum bekerja.Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di dalam Pasal 7 ayat 6, ayat 7 dan ayar 8 yang berbunyi:[9]

(6) Bagi perusahaan besar dan menengah wajib membuat rencana program:

a. Penempatan Tenaga Kerja Lokal
b. Pengembangan SDM Tenaga Kerja Lokal

(7)Pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan, pengusaha atau pengurus wajib mengupayakan secara bertahap, dalam 5 (lima) tahun pertama, pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan diisi oleh Tenaga Kerja Lokal sebesar minimal (sekurang-kurangnya) 50% dan 5 (lima) tahun kedua minimal (sekurang-kurangnya) menjadi 75%.

[8] H.E Mulyasa, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hal.45.
[9] Pasal 7 Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(8) Pengusaha atau pengurus wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persantase perkembangan komposisi pemgisian lowongan pekerjaan dan jabatan di perusahaannya pada Dinas/Kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan di kabupaten bengkalis.

Namun yang sering terjadi adalah perusahaan-perusahaan tidak mengindahkan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah daerah yang penulis sebutkan sebelumnya, apalagi Kabupaten Bengkalis khususnya Kecamatan Mandau memiliki peluang kerja yang besar bagi masyarakat tempatannya dikarenakan sumber daya alam dibidang minyak dan gas alam yang dimana ladang minyak Duri *Field* yang dikuasai perusahaan asing yang telah melakukan operasi sejak tahun 1985, dan dimana saat ini telah memiliki 185 sumur minyak, dari sinilah baik investor asing maupun swasta tertarik melakukan investasi di daerah Kabupaten Bengkalis ini dan dapat dilihat pula jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bengkalis saat ini.

Demi meningkatkan kemampuan dan potensi masyarakat maka perlu diadakan pelatihan kerja yang merupakan sarana dan prasarana dalam mendukung program pelatihan tenaga kerja, dinas tenaga kerja sendiri mengadakan program ini dalam bentuk pelatihan yang bersifat skill yaitu berupa (1) Pelatihan Teknisi (2) *Handphone* (3) *Otomotif* (4) Perhotelan (5) *Las Fiber Glas*, pemberdayaan sumber daya manusia yang diberikan kepada tenaga kerja lokal ini agar perusahaan berpartisipasi dalam memberikan dan memakai tenaga kerja lokal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada perusahaannya.[10]Oleh sebab itu selain pemerintah masyarakat setempat itu sendiri wajib memperjuangkan sesuatu yang menjadi hak didaerahnya sendiri, yaitu organisasi masyarakat di Kabupaten Bengkalis khususnya masyarakat melayu yang menjadi mayoritas di wilayah Kabupaten Bengkalis, memiliki tujuan menciptakan keamanan dan kesejahteraan serta memperjuangkan keadilan yang harusnya diperoleh oleh masyarakat sekitar dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 4 tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, dimana kewajiban perusahaan tersebut terdapat pada pasal 2 Perda Nomor 4 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal yang berbunyi:"Setiap Pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diperusahaannya diisi oleh Tenaga Kerja Lokal, baik yang terampil maupun tidak Terampil", maka dari itu organisasi masyarakat melayu setempat turut berpartisipasi dalam memperjuangkan hak-hak tenaga kerja lokal agar mampu bekerja dan bersaing dengan karyawan perusahaan dan mengurangi jumlah tenaga kerja lokal yang belum bekerja sehingga dapat memperbaiki perekonomian dan dapat meningkat pembangunan di daerah Kabupaten Bengkalis yang dimana perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah Bengkalis kurang efektif dalam melaksanakan kewajibannya seperti yang telah disebutkan didalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik ingin meneliti tentang kurang berperannya organisasi masyarakat melayu Kecamatan Mandau dalam

[10] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal.24.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengupayakan pelaksanaaan Program penempatan tenaga kerja lokal perusahaan swasta di Khususnya di Kecamatan Mandau, perusahaan swasta cendrung mengambil tenaga kerja dari luar daerah ketimbang menempatkan tenaga kerja lokal.Kurang berperannya Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandaudalam mengusahakan penempatan tenaga kerja dilokal dikarenakan terbatasnya sumber daya yang berkualitas, keterbatasan informasi kerja bagi pencari kerja, dan rekruitmen yang terbatas dari pihak perusahaan swasta, dan untuk mengetahui lebih jelas penulis akan membahasnya lebih lanjutdalam sebuah penulisan dengan judul "**Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis**"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah hambatan-hambatan organisasi masyarakat melayu di kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja lokal pada perusahaan swasta sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten bengkalis?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui bagaimana Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis.

b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan organisasi masyarakat melayu di kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

a. Penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan dapat membuat penulis dan pembaca lebih menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana keefektifan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal dan peran organisasi masyarakat dalam mengupayakan dan memperjuangkan hak-haknya yang tertulis didalam peraturan tersebut.

b. Dengan diadakannya penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan kesadaran kepada perusahaan-perusahaan agar lebih

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memperhatikan kesejahteraan masyarakat sekitar tempat perusahaannya beroperasi, dan juga dapat memberi masukkan kepada pemerintah untuk lebih tegas dalam menindaklanjuti peraturan yang telah berlaku.

D. Tinjauan Pustaka

Teori digunakan sebagai acuan dan landasan dalam berfikir sebagai pedoman dalam memecahkan masalah.Teori sendiri memilik fungsi sebagai penerang, meramalkan, prediksi dan sebagai titik tolak dalam mengkaitkan fakta-fakta yang terjadi secara tersistematis.[11]Dalam melakukan sebuah penelitian perlu adanya sebuah landasan yang menjadi titik tolak dalam berfikir untuk memecahkan sebuah masalah. Oleh sebab itu perlunya disusun teori-teori yang berisi pokok-pokok pikiran yang menjelaskan mengenai sudut pandang mana masalah tersebut akan disorot didalam penelitian tersebut.[12]Teori-teori yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Keadilan

Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata "adil" yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakukan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih; melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya.

---

[11] Effendy, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004, hal.224.
[12]Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2001, hal. 9.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keadilan menurut Aristoteles adalah kelayakan dalam tindakan manusia.Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara ke dua ujung ekstern yang terlalu banyak dan terlalu sedikit.Kedua ujung eksterm itu menyangkut 2 orang atau benda. Bila 2 (dua) orang tersebut punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang harus memperoleh benda atau hasil yang sama. Kalau tidak sama, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut berarti ketidak adilan.Pembagian Keadilan menurut Aristoteles yaitu :[13]

1) Keadilan Komulatif adalah perlakuan terhadap seseorang yang tidak melihat jasa yang dilakukannya, yakni setiap orang mendapat haknya.
2) Keadilan Distributif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai dengan jasanya yang telah dibuat, yakni setiap orang mendapat kapasitas dengan potensi masing-masing.
3) Keadilan Findikatif adalah perlakuan terhadap seseorang sesuai kelakuannya, yakni sebagai balasan kejahatan yang dilakukan.

Keadilan adalah kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai sesuatu hal, baik menyangkut benda atau orang. Menurut John Rawls, fi lsuf Amerika Serikat yang dianggap salah satu fi lsuf politik terkemuka abad ke-20, menyatakan bahwa "Keadilan adalah kelebihan (*virtue*) pertama dari institusi sosial, sebagaimana halnya kebenaran pada sistem pemikiran".

Pada intinya, keadilan adalah meletakkan segala sesuatunya pada tempatnya Istilah keadilan berasal dari kata adil yang berasal dari bahasa Arab.Kata adil berarti tengah. Adil pada hakikatnya bahwa kita memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya. Keadilan berarti tidak berat sebelah, menempatkan sesuatu di tengah-tengah, tidak memihak. Keadilan juga diartikan sebagai suatu keadaan dimana setiap orang baik dalam kehidupan bermasyarakat,

[13]W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum Dalam Buku Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum* , Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1993, hal. 162

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berbangsa dan bernegara memperoleh apa yang menjadi haknya, sehingga dapat melaksanakan kewajibannya.

Didalam memahami keadilan perlu di ketahui bahwa keadilan itu terbagi kedalam beberapa kelompak yang dikaji dari berbagai sudut ilmu pengetahuan yaitu:[14]

a. Keadilan Komutatif (*Iustitia Commutativa*)

   Keadilan komutatif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi bagiannya, di mana yang diutamakan adalah objek tertentu yang merupakan hak dari seseorang. Keadilan komutatif berkenaan dengan hubungan antarorang/antarindividu. Di sini ditekankan agar prestasi sama nilainya dengan kontra prestasi.

b. Keadilan Distributif (*Iustitia Distributiva*)

   Keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang apa yang menjadi haknya, di mana yang menjadi subjek hak adalah individu, sedangkan subjek kewajiban adalah masyarakat. Keadilan distributif berkenaan dengan hubungan antara individu dan masyarakat/negara. Di sini yang ditekankan bukan asas kesamaan/kesetaraan (prestasi sama dengan kontra prestasi). Melainkan, yang ditekankan adalah asas proporsionalitas atau kesebandingan berdasarkan kecakapan, jasa, atau kebutuhan.Keadilan jenis ini berkenaan dengan benda kemasyarakatan seperti jabatan, barang, kehormatan, kebebasan, dan hak-hak.

[14] Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995, hal. 129-130

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Keadilan legal (*Iustitia Legalis*)

Keadilan legal adalah keadilan berdasarkan undang-undang.Yang menjadi objek dari keadilan legal adalah tata masyarakat.Tata masyarakat itu dilindungi oleh undang-undang.Tujuan keadilan legal adalah terwujudnya kebaikan bersama (*bonum commune*).Keadilan legal terwujud ketika warga masyarakat melaksanakan undang-undang, dan penguasa pun setia melaksanakan undang-undang itu.

d. Keadilan Vindikatif *(Iustitia Vindicativa)*

Keadilan vindikatif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang hukuman atau denda sebanding dengan pelanggaran atau kejahatan yang dilakukannya.Setiap warga masyarakat berkewajiban untuk turut serta dalam mewujudkan tujuan hidup bermasyarakat, yaitu kedamaian, dan kesejahteraan bersama. Apabila seseorang berusaha mewujudkannya, maka ia bersikap adil. Tetapi sebaliknya, bila orang justru mempersulit atau menghalangi terwujudnya tujuan bersama tersebut, maka ia patut menerima sanksi sebanding dengan pelanggaran atau kejahatan yang dilakukannya.

e. Keadilan Kreatif *(Iustitia Creativa)*

Keadilan kreatif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang bagiannya, yaitu berupa kebebasan untuk mencipta sesuai dengan kreativitas yang dimilikinya.Keadilan ini memberikan kebebasan kepada setiap orang untuk mengungkapkan kreativitasnya di berbagai bidang kehidupan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Keadilan Protektif *(Iustitia Protectiva)*

Keadilan protektif adalah keadilan yang memberikan proteksi atau perlindungan kepada pribadi-pribadi. Dalam masyarakat, keamanan dan kehidupan pribadi-pribadi warga masyarakat wajib dilindungi dari tindak sewenang-wenang pihak lain. Menurut Montesquieu, untuk mewujudkan keadilan protektif diperlukan adanya tiga hal, yaitu: tujuan sosial yang harus diwujudkan bersama, jaminan terhadap hak asasi manusia, dan konsistensi negara dalam mewujudkan kesejahteraan umum.

Jhon Rawls menyatakan tujuan hukum menjadi adil bila dalam penerapannya sesuai dengan jiwa dari hukum positif.Jaditujuan hukum adalah keadilan.Keadilan terpenuhi bila institusi-institusi suatu masyarakat diatur/digunakan untuk mencapai keseimbangan dan kebahagiaan dengan pertimbangan-pertimbangan moral dan keadilan.[15]

Secara garis besar, tuntutan keadilan yang diangkat oleh Rawls memberi peluang yang besar bagi setiap individu untuk mengekspresikan diri demi terwujudnya situasi penuh keadilan.Dengan memberikan penghargaan pada setiap pribadi maka hak-hak yang menjadi milik setiap pribadi mendapat legitimasi untuk dihargai. Rawls menentukan asas keadilan melalui semacam proses perjanjian diantara anggota-anggota masyarakat dengan mengindahkan antara

[15]R. Abdussalam, *Prospek Hukum Pidana Indonesia Dalam Mewujudkan Rasa Keadilan Masyarakat*, Restu Agung, Jakarta, 2006, hal. 16

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lainkerjasama manusia, rasa keadilan, pilihan yang rasional, dan apa yang dinamakan *primary goods* (hal-hal utama yang ingin diperoleh seseorang).[16]

Carut marut dalam dalam proses penegakan hukum pidana di Indonesia dilakukan oleh aparat penegak hukum termasuk para ahli hukum itu sendiri yang seharusnya seperti penyidik kasus pidana adalah orang yang benar-benar ahli dalam hukum pidana bukan semua sarjana hukum bisa menjadi penyidik dalam kasus pidana, bahkan dalam praktek sering kali ahli politik bicara pidana, ahli perdata bicara pidana dan ahli ekonomi bicara pidana, bahkan seseorang yang menjadi saksi ahli dalam kasus pidana mengaku ahli pidana padahal bukan ahli pidana, sehingga didalam penegakan hukum pidana itu terjadilah paradox dengan hukum itu sendiri akibatnya penegakannya tidak sesuai dengan hukum yang sebenarnya.[17]

Penegakan hukum pada hakikatnya mengandung supremasi nilai substansial, yaitu keadilan. Nilai keadilan yang didambakan ialah nilai yang sesuai dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa Indonesia merupakan nilai yang dapat memelihara dan mempertahankan keseimbangan, keserasian dan keselarasan antara kepentingan individu di satu pihak, dan kepentingan masyarakat lain dilain pihak. Nilai keadilan inilah yang merupakan nilai yang terpenting dari setiap peraturan perundang-perundangan, dengan kata lain, kaidah-kaidah hukum itu tidak hanya merupakan kaidah yang sah (yang mempunyai

[16] Rena Yulia, *Viktimologi (Perlindungan Terhadap Korban Kejahatan*), Graha Ilmu, Yogyakarta, 2010, hal. 134
[17] Ediwarman, *Op.Cit*, hal. 6

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

validity saja), akan tetapi juga merupakan kaidah yang adil (harus mempunyai *value*).[18]

2. Teori *Welfare State* (Negara Kesejahteraan)

Negara merupakan integrasi dari kekuasaan politik, negara adalah organisasi pokok dari kekuasaan politik.Negara adalah alat dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan-hubungan manusia dalam masyarakat dan menertibkan gejala-gejala kekuasaan dalam masyarakat.Manusia hidup dalam suasana kerjasama, sekaligus suasana antagonis dan penuh pertentangan.Negara adalah organisasi yang dalam sesuatu wilayah dapat memaksakan kekuasaannya secara sah terhadap semua golongan kekuasaan lainnya dan yang dapat menetapkan tujuan-tujuan dari kehidupan bersama itu.Negara menetapkan cara-cara dan batas-batas sampai di mana kekuasaan dapat digunakan dalam kehidupan bersama, baik oleh individu, golongan atau asosiasi, maupun oleh negara sendiri.Dengan demikian negara dapat mengintegrasikan dan membimbing kegiatan-kegiatan sosial dari penduduknya ke arah tujuan bersama.

Dalam rangka ini boleh dikatakan bahwa negara mempunyai tugas:

(a) Mengendalikan dan mengatur gejala-gejala kekuasaan yang asosial, yakni yang bertentangan satu sama lain, supaya tidak menjadi antagonis yang membahayakan; dan

(b) Mengorganisir dan mengintegrasikan kegiatan manusia dan golongan-golongan ke arah tercapainya tujuan-tujuan dari masyarakat seluruhnya.

[18] Romli Atmasasmita, *Sistem Peradilan Pidana, Perspektif Ekstensialisme dan Abolisionisme*, Bina Cipta, Bandung, 1996, hal. 67-68

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Negara menentukan bagaimana kegiatan-kegiatan asosiasi-asosiasi kemasyarakatan disesuaikan satu sama lain dan diarahkan kepada tujuan nasional. Pengendalian ini dilakukan berdasarkan sistem hukum dan dengan perantaraan pemerintah beserta segala alat perlengkapannya.Kekuasaan negara mempunyai organisasi yang paling kuat dan teratur, maka dari itu semua golongan atau asosiasi yang memperjuangkan kekuasaan harus dapat menempatkan diri dalam rangka ini.[19]

Negara dapat dipandang sebagai asosiasi manusia yang hidup dan bekerjasama untuk mengejar beberapa tujuan bersama.Dapat dikatakan bahwa tujuan terakhir setiap negara ialah menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya (*bonum publicum, common good, common wealth*)[20].Menurut Roger H. Soltau tujuan negara adalah memungkinkan rakyatnya berkembang serta menyelenggarakandaya ciptanya sebebas mungkin[21].Sedangkan menurut Harold J. Laski menyatakan bahwa tujuan negara adalah menciptakan keadaan di mana rakyat dapat mencapai keinginan-keinginan mereka secara maksimal.

Selanjutnya Budiardjo menyatakan bahwa terlepas dari ideologinya, setiap negara menyelenggarakan beberapa minimum fungsi yang mutlak perlu, yaitu:

(1) Melaksanakan penertiban (*law and order*); untuk mencapai tujuan bersama dan mencegah bentrokan-bentrokan dalam masyarakat, negara harus melaksanakan penertiban, dapat dikatakan bahwa negara bertindak sebagai stabilisator;

[19]Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik (edisi reevisi).* Jakarta: Gramedia, 2008, hal. 48.
[20]*Ibid*, hal. 54
[21]*Ibid*, hal. 55

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(2) Mengusahakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Dewasa ini fungsi ini sangat penting terutama bagi negara-negara baru;

(3) Pertahanan. Hal ini diperlukan untuk menjaga kemungkinan serangan dari luar. Untuk itu negara dilengkapi dengan alat-alat pertahanan; dan

(4) Menegakkan keadilan. Hal ini dilaksanakan melalui badan-badan peradilan.Sedangkan menurut Charles E. Merriam menyebutkan lima fungsi negara, yaitu: keamanan ekstern, ketertiban intern, keadilan, kesejahteraan umum, dan kebebasan.[22]

Ide dasar konsep negara kesejahteraan berangkat dari upaya negara untuk mengelola semua sumber daya yang ada demi mencapai salah satu tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya.Cita-cita ideal ini kemudian diterjemahkan dalam sebuah kebijakan yang telah dikonsultasikan kepada publik sebelumnya dan kemudian dapat dilihat apakah sebuah negara betul-betul mewujudkan kesejahteraan warga negaranya atau tidak.Masalah kemiskinan dan kesehatan masyarakat merupakan sebagian dari banyak masalah yang harus segera direspons oleh pemerintah dalam penyusunan kebijakan kesejahteraan.

Terdapat beberapa ciri dan model dari negara kesejahteraan.Menurut Goodin negara kesejahteraan (*welfare state*) bukan hanya satu bentuk saja, tetapi memiliki banyak ragam program dan kebijakan (*programmes and policies*) dan kombinasi yang berbeda.Secara detail, ada beragam model negara kesejahteraan yang sudah berkembang, khususnya di negara-negara maju di Eropa dan Amerika.Perbedaan model negara kesejahteraan biasanya dikarenakan perbedaan

[22]*Ibid*, hal. 56

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penekanan tujuan dalam kebijakan setiap negara, yang disesuaikan dengan kondisi, situasi, dan realitas yang mereka hadapi[23]. Menurut Goodin negara kesejahteraan sering diasosiasikan dengan proses distribusi sumber daya yang ada kepada publik, baik secara tunai maupun dalam bentuk tertentu.Konsep kesejahteraan juga terkait erat dengan kebijakan sosial-ekonomi yang berupaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat secara umum.Beberapa bidang yang paling mendesak untuk diperhatikan dalam kebijakan kesejahteraan adalah masalah pendidikan, kesehatan dan penyediaan lapangan kerja.

Selanjutnya Barr mengidentifikasibeberapa hal penting ketika kita bicara mengenai peran negara kesejahteraan. Beberapa hal itu adalah:

a. Bahwa sumber kesejahteraan masyarakat tidak hanya berasal dari negara. Sumber kesejahteraan masyarakat bisa berasal dari:[24]
    a. Kesejahteraan masyarakat dapat mengalir lewat gaji atau pemasukan (*income*) dari tempat di mana iabekerja. Gaji yang layak dan aturan pekerjaan yang manusiawi dapat membawa waarga pada kehidupan yang sejahtera. Selain itu, adanya jaminan ketika mereka menghadapi masa sulit, seperti sakit atau di-PHK juga menjadi ukuran penting bagi kesejahteraan masyarakat;
    b. Adanya kemampuan untuk menyisihkan sebagian dari pendapatannya juga menjadi ukuran kesejahteraan warga negara. Kemampuan itu dimungkinkan bila mereka sudah mendapatkan gaji yang lebih dari cukup. Bagaimana mungkin mereka dapat menabung atau membuat

[23] Henry TSimarmata, *Negara Kesejahteraan dan Globalisasi: Pengembangan Kebijkan dan Perbandingan Pengalaman*. Jakarta: PSIK Universitas Paramadina, 2008, hal. 19
[24]*Ibid*, hal. 19-20

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

asuransi secara pribadi ketika gaji yang mereka terima sangat jauh dari cukup. Karenanya, kelayakan gaji menjadi pengandaian bagi inisiatif untuk menyisihkan sebagian dari penghasilannya;

c. Selain itu, sumber kesejahteraan juga bisa datang dari donasi warga yang lebih mampu secara sukarela. Pemberian sukarela ini memang tidak hanya dalam bentuk uang. Ia bisa saja diberikan dalam bentuk penjualan barang di bawah harga pasar atau memberikan tambahan waktu libur kepada para pekerja; dan
d. Sementara peran negara bagi perwujudan kesejahteraan datang lewat kebijakan pemberian uang tunai atau dalam bentuk tertentu.

b. Yang patut diperhatikan dalam sistem negara kesejahteraan adalah bahwa cara penyampaian sumber daya kesejahteraan juga beragam. Menurutnya, penyampaian manfaat kesejahteraan itu, misalnya, bisa dilakukan dengan cara memberikan pelayanan gratis (seperti pelayanan kesehatan tanpa biaya) atau memberikan uang lewat peringanan pajak, dan sebagainya. Ada beberapa alasan mengapa suatu pemerintahan memiliki sistem negara kesejahteraan. Alasan-alasan tersebut menjadi tujuan sekaligus juga menjadi alat ukur kesuksesan dalam menjalankan sistem negara kesejahteraan.

Menurut Goodin, terdapat enam hal yang dijadikan sebagai alasan mengapa memilih negara kesejahteraan, yaitu[25]:

a. Untuk mempromosikan efisiensi ekonomi;
b. Untuk mengurangi kemiskinan (*reducing proverty*);

[25]*Ibid*, hal. 21

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Untuk mempromosikan kesamaan sosial (*promotingsocial equality*);
d. Untuk mempromosikan integrasi sosial atau menghindari eksklusi sosial (*promoting social integration and avoiding social exclusion*) ;
e. Untuk mempromosikan stabilitas sosial (*promoting social stability*); dan
f. Untuk mempromosikan otonomi atau kemandirian individu (*promoting autonomy*).

Sementara*Commission on Social Justice*menyebutkan ada tujuh alasan mengapa alasan pentingnya negara kesejahteraan, yaitu: [26]

a. *Prevent povertywhere possible and relieve it where necessary*;
b. *Protect people against risks arising in the labour market and from family*;
c. *Change*;
d. *Redistribute resources from richer to poorer members of society*;
e. *Redistribute resources of time and money over people's life-cycles*;
f. *Encourage personal independence*; dan
g. *Promote social cohesion*.

Secara umum, paling tidak terdapat tiga model utama tentang Negara Kesejahteraan Ketiga model utama ini dapat dijabarkan secara sederhana, sebagai berikut:

1. Model Liberal atau Residual (*Anglo-Saxon*) dengan ciri-ciri meliputi[27]:

   a. Dukungan sosial yang means-tested, atau terbatas, atau bersyarat, dan lebih berupa jaring pengaman;
   b. Upaya negara yang lebih besar dipusatkan pada upaya menciptakan skema pembiayaan supaya warga negara dapat berpartisipasi (kembali) dalam arus besar ketenagakerjaan; dan
   c. Secara sekaligus, pengembangan industri dan perdagangan dikembangkan terlebih dahulu untuk menciptakan akses atas barang dan jasa, serta daya beli yang berkelanjutan.Contoh negara penganut model ini adalah: Amerika Serikat, Kaanada, dan Australia.

[26] DarmawanTriwibowo & SugengBahagijo,*Mimpi Negar Kesejahteraan*. Jakarta: LP3ES, 2006, hal. 37
[27]*Ibid*, hal.31-33

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Model Konservatif (Korporatis, Continental Europe) dengan ciri-ciri meliputi:
    a. Negara mengusahakan skema kesejahteraan yang dikelola oleh negara;
    b. Dalam produksi dan pengorganisasian, negara bukan satu-satunya pelaksana, melainkan juga kolaborasi warga negara/pekerja dengan sektor swasta, dan juga pajak negara yang dikaitkan dengan tunjangan tertentu;
    c. Namun demikian, pajak dapat dikatakan tetap tinggi, yang ini terkait dengan pembiayaan secara meluas kebutuhankebutuhan warga negara, termasuk hal-hal yang tidak dapat dibiayai dengan kolaborasi warga negara/pekerja dan sektor swasta; dan
    d. Arah dari skema kesejahteraan terutama membiayai kondisi-kondisi dimana warga negara ”sakit” baik secara sosial (pengangguran, cacat, tua, dan sebagainya) maupun secara fisik (soal kesehatan), sehingga seringkali model ini disebut model proteksi sosial.Contoh negara penganut model ini adalah: Austria, Perancis, Jerman, dan Italia.
3. Model Sosial-Demokratis (Redistributif-Institusional) dengan ciri-ciri meliputi:
    a. Satu skema pajak dipakai untuk membiayai keseluruhan pembiayaan skema kesejahteraan;
    b. Skema kesejahteraan ini mencakup layanan yang menyeluruh dengan standar setinggi-tingginya, dan akses yang semudah-mudahnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(*universal coverage*), warga negara dianggap mempunyai hak atas pengaturan skema kesejahteraan(*prinsip equity*); dan

c. Kebijakan negara diarahkan pada integrasi industri dan perdagangan dengan skema-skema kesejahteraan itu.Contoh negara penganut model ini adalah negara-negara: Skandinavia, seperti: Swedia dan Norwegia.

Tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang mencari pekerjaan dan sudah memasuki batas umur dalam memperoleh pekerjaan atau penduduk didalam sebuah Negara yang telah memproduksi barang dan/atau jasa yang jika membutuhkan pekerja lalu ada yang mau berpatisipasi dalam pekerjaan tersebut dan secara fisik serta usia mampu melaukannya[28].Menurut Sukirno tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, dilihat dari segi pendidikan dan keahliannya,sebagai berikut:[29]

a. Tenaga kerja kasar, merupakan tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian atau tidak memiliki pendidikan dan dapat juga dikatakan memiliki pendidikan yang rendah.
b. Tenaga kerja terampil, adalah tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja dan kemampuan melalui pelatihan kerja
c. Tenaga kerja terdidik, merupakan tenaga kerja yang telah ahli dalam bidang pekerjaan tertentu dan memiliki pendidikan cukup yang tinggi.

Negara Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum *(recstaat)*, tidak berdasarkan pada kekuasaan belaka *(machstaat).*Untuk itu segala sesuatu yang menyangkut dengan hubungan dan aktifitas manusia di tengah-tengah

[28] Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 23.
[29]Sadono Sukirno, *Op Cit*, hal. 6.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masyarakat diatur oleh suatu aturan hukum dalam menentukan hak dan kewajibannya sebagai subjek hukum.

Dalam hal untuk terciptanya keseimbangan dalam masyarakat diperlukan adanya aturan hukum. Hal ini disebabkan karena hukum menghendaki adanya penataan hubungan antar sesama manusia, dengan demikian kepentingan masing-masing pihak dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar kepentingan pihak lain ataupun merugikan pihak lain. Begitu juga halnya dengan tatanan hubungan industrial yang tidak dapat dilepaskan dari unsur pengusaha dan pekerja.Pengusaha adalah pihak yang mempunyai modal, teknologi dan usaha yang bertujuan untuk mencapai suatu keuntungan. Sedangkan pekerja atau buruh adalah pihak yang bekerja dalam menjalankan usaha dari si pengusaha (yang mempunyai modal, teknologi, dll) dengan cara menerima upah, gaji atau imbalan.

Kenyamanan dan ketentraman yang diinginkan tersebut harus didapat melalui usaha yang akan mendatangkan suatu imbalan atau penghasilan, dengan penghasilan tersebut maka segala keinginan atau kebutuhan dapat tercapai. Bagaimana supaya penghasilan atau imbalan tersebut dapat tercapai? Salah satunya yaitu dengan cara bekerja.

Kedudukan secara modal dan financial pengusaha adalah pihak yang berada di atas pekerja, namun keberhasilan dan keuntungan usaha sangat bergantung pada pekerja yang bekerja, apabila pekerja nyaman dan mendapat perlakuan yang adil dari pengusaha, maka produktivitas pekerja akan maksimal, sebab mereka memandang keuntungan perusahaan adalah sebagai berkah bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Seiring dengan lajunya pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, pekerjaan yang layak sangat dibutuhkan oleh setiap lapisan masyarakat Indonesia, namun dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada dan ditunjang dengan sempitnya lapangan pekerjaan itu sendiri, tentu tidak memungkinkan setiap orang untuk mendapatkan lapangan kerja yang layak.

Dalam kepusatakaan hukum yang ada, terjadi perkembangan hukum yang khusus mengatur tentang hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang semula disebut dengan hukum perburuhan, namun dalam perkembangannya lebih dikenal dengan sebutan hukum Ketenagakerjaan.[30]

Masalah ketenagakerjaan perlu menjadi perhatian utama Pemerintah karena tenaga kerja merupakan sektor penting dalam ekonomi dan menunjang pembangunan di Indonesia.Tenaga kerja merupakan sarana yang paling penting didalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan salah satu faktor penentu berkembangnya suatu bangsa.Yang dapat disebut tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.Undang-Undang peraturan organisasi kemasyarakatan di Indonesia menunjukkan kepedulian dari pemerintah untuk mengakomodir seperti kebebasan berserikat dan berkumpul bagi warga negaranya dengan maksimal. Kedua, sanksi kepada organisasi masyarakat yang berlawananan dengan nilai Pancasila di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan,

[30] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 16-18

tetapi dalam realitanya harus ada perbaikan terhadap penerapan sanksi terhadap maraknya organisasi masyarakat yang radikal dan anti Pancasila.

E. Konsep Operasional

Dalam menafsirkan tidak terjadi kesalahan dalam memahami penelitian maka penulis dalam hal ini akan memberikan penjelasan-penjelasan terhadap istilah-istilah yang terdapat didalam judul penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu penyelidikan terhadap suatu peristiwa yang terjadi agar dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya atau penyebab dari suatu peristiwa yang sebenarnya.[31]
2. Peran memiliki pengertian adalah harapan yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan disuatu masyarakat, peran sendiri merupakan bagian dari tugas yang dimiliki dan harus dilaksanakan[32]
3. Menurut Wikipedia, definisi dari organisasi masyarakat adalah sebuah perkumpulan masyarakat yang dibentuk oleh masyarakat dengan sukarela dan didasari dengan adanya kesamaan pendapat, aspirasi, kebutuhan, kehendak serta kepentingan dan memiliki tujuan yang sama untuk berpartisipasi dalam pembangunan agar tercapainya tujuan negara Republik Indonesia[33]
4. Pelaksanaan adalah aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan

[31] Kamus Besar Bahasa Indonesia, https://kbbi.web.id/, akses 20 November 2020
[32] Kamus Besar Bahasa Indonesia, https://kbbi.web.id/, akses 20 November 2020
[33] Definisi Organisasi Masyarakat, id.wikipedia.org/wiki/Organisasi_massa, akses 20 November 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian .kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan.[34]

5. Tenaga kerja merupakan seseorang yang sedang mencari pekerjaan dan sudah memasuki batas umur dalam memperoleh pekerjaan atau penduduk didalam sebuah Negara yang telah memproduksi barang dan/atau jasa yang jika membutuhkan pekerja lalu ada yang mau berpatisipasi dalam pekerjaan tersebut dan secara fisik serta usia mampu melaukannya.[35]

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalahSosiologis dengan cara survey yaitu penulis langsung turun kelapangan untuk memperoleh data dan faktadan terjadinya dan proses bekerjanya hukum didalam sebuah masyarakat.[36]Apabila dilihat dari sifatnya, penelitian yang penulis lakukan ini bersifat *deskriptif* maksudnya adalah penelitian ini akan menjelaskan serta menggambarkan bagaimana kenyataan dilapangan terkait peran organisasi masyarakat melayu di kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal sesuai dengan Perda Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di kabupaten Bengkalis.

---

[34] Arti Pelaksanaan, Unila, digital library: http://digilib.unila.ac.id/4718/11/BAB%2011.pdf, akses 20 November 2020

[35]Mulyadi, *Op Cit*, hal. 19.

[36] Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hal. 42.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diwilayah Kabupaten Bengkalis khususnya Kecamatan Mandau.Penulis tertarik menjadikan lokasi ini menjadi objek penelitian dikarenakan perusahaan baik asing maupun swasta banyak melakukan investasi diwilayah ini sehingga dapat menjadi penelitian dalam mengkaji judul yang penulis teliti.

3. Populasi dan Sampel

Teknik penarikansampling yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sensus.Metode sensus adalah metode yang dapat digunakan apabila jumlah populasinya kecil atau sedikit, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan sebagai responden.[37]Metode sensus digunakan untuk responden terhadap Kepala Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Mandau dan Ketua Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau. Sehubungan dengan penelitian ini yang dijadikan populasi adalah:

Tabel I.1
Populasi dan Responden

No	Populasi	Responden
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kecamatan Mandau	1
2	Ketua Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau	1

Sumber Data : Data olahan tahun 2021

[37] Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*,Uir Press, Pekanbaru, 2017, hal. 17

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data utama yang diperoleh oleh peneliti melalui responden atau sampel.Data ini diperoleh dari wawancara yang berhubungan langsung dengan pokok masalah yang di bahas.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder disamping buku-buku juga dapat berupa skripsi, disertasi, jurnal, surat kabar, makalah seminar dan lain-lain.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang penulis gunakan dalam penelitian ini diantaranya wawancara yaitu adalah pengumpul data yang dilakukan dengan cara penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden.

6. Analisis Data

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti dan data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat.Setelah data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan kepada pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum terhadap ketentuan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang bersifat khusus.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Kecamatan Mandau

1. Letak Geografis

Secara georgrafis kecamatan Mandau yang ibukotanya Duri merupakan salah satu kecaatan yag termasuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Bengkalis yang berada di Pulau Sumatera dengan jumlah penduduk sebanyak 250,529 Jiwa.Kecamatan Mandau pada awalnya berada di Muara Kelantan yang saat ini berada di wilayah kabupaten Siak yaitu Kecamatan Sungai Mandau. Pada tahun 1960 ibu kota kecamatan Mandau pindah dengan kantor pertamannya di Simpang Pokok Jengkol. Pada tahun 1977 Kantor Camat Mandau pindah ke Jalan Sudirman Nomor 56 Duri sampai saat ini. Luas wilayah kecamatan Mandau saat ini adalah 912,47 Km2 yang memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bathin Solapan

b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Bathin Solapan

c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Pinggir

d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Bathin Solapan

Sedangkan letak wilayahnya berada pada 0°56’12”Lintang Utara sampai dengan 1°28’17”Lintang Utara dan 100°56’10” Bujur Timur - 101°43’26” Bujur Timur.

2. Penduduk

Berdasarkan luas wilayah 912,47 dan jumlah penduduk sebesar 250,529 jiwa maka akan menghasilkan kepadatan penduduk sebesar 263 yang artinya

dalam setiap 1 km2 dihuni sekitar 263 orang. Jumlah penduduk Kecamatan Mandau sebesar 250,529 jiwa yang terdiri dari 126,966 jiwa laki-laki dan 123.563 jiwa perempuan.Kecamatan mandau memiliki jumlah keluarga sebanyak 59.583 kepala keluarga.Dengan rata-rata jumlah keluarga dalam keluarga adalah empat orang.Jumlah tersebut hampir merata di semua desa/kelurahan.Kecamatan Mandau terdiri dari 902 Rukun tetangga (RT) dan 203 Rukun Warga (RW).Adapun Desa/Kelurahan yang memiiki jumlah RT yang terbanyak adalah Kelurahan Air Jamban sebanyak 122 RT dan Kelurahan Pematang Pudu sebanyak 83 RT.

3. Sistem Pemerintahan

Secara keseluruhan Kecamatan Mandau terdiri dari 24 desa/ kelurahan yang status hukumnya sudah menjadi desa/ kelurahan defenitif yang dimana jika dilihat dari status pemerintahannya terdiri dari 9 kelurahan yang dipimpin oleh lurah dan 15 desa yang dipimpin oleh kepala desa. Adapun yang bersatus kelurahan adalah : Talang Mandi,Gajah Sakti, Batang Serosa, Balik Alam, Duri Barat, Duri Timur,Babussalam, Air Jamban Dan Pematang Pudu. Sedangkan 15 yang berstatus desa yaitu: Harapan Baru, Sebangar, Balai Makam, Petani,Bumbung, Kasumbo Ampai, Bathin Betuah, Boncah Mahang, Tambusai Batang Dui, Simpang Padang, Pematang Obo, Air Kulim, Buluh Manis Pamesi Dan Bathin Sobanga. Partisipasi perempuan dalam kepemimpinan disuatu desa/kelurahan di Kecamatan Mandau sangat tinggi, terlihat dari jumlah perangkat desa perempuan berjumlah sebanyak 88 orang, dari total keseluruhan jumlah perangkat desa 186 orang, sedangkan 98 orang perangkat desa laki-laki. Pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

awal tahun 2017 tepatnya bulan Maret Kecamatan Mandau mengalami pemekaran wilayah administaratif dimana dipecah menjadi 1 Kecamatan baru yaitu Kecamatan Batin Solapan.Dengan terpecah nyakecamatan mandau maka beberapa Desa/Kelurahan yang mulanya berada dalam lingkup administrasi Kecamatan Mandau juga terbagi kedalam 2 kecamatan yakni berada pada lingkup administratif kecamatan Mandau dan Kecamatan Batin Solapan. Adapun desa atau kelurahan yang masuk wilayah administratif kecamatan Mandau Antara lain: Kelurahan Air Jamban, Babussalam, Balik Alam, Batang Serosa, Duri Barat, Duri Timur, Gajah Sakti, Pematang Pudu, Talang Mandi, Desa Bathin Betuah, Dan Harapan Baru. Sedangkan kelurahan/ desa yang masuk kedalam kecamatan Bathin Solapan antara lain: Desa Air Kulim, Balai Makan, Bathin Sobanga, Boncah Mahang, Buluh Manis, Bumbung, Kesumbo Ampai, Pamesi, Pematang Obo, Petani, Sebangar, Simpang Padang dan Tambusai Batang Dui. Kendati demikian, sampai saat ini segala urusan administratif masyarakat kelurahan atau desa yang berada di lingkup kecamatan Batin Solapan masih berada dalam lingkup pemerintahan Kecamatan Mandau. Hal ini disebabkan segala sarana dan prasarana pendukung kecamatan Batin Solapan belum terpenuhi dan masih dalam proses perumusan dan penentuan letak wilayah kecamatan.

4. Pendidikan dan Soial Budaya

Pendidikan merupkan faktor terpenting dalam menciptakan menusia yang berkualitas dan berintegritas terutama di dalam era kehidupan saat ini. Sehubungan dengan itu, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh masyarakat akan mendukung keberhasilan dan kemajuan pembangunan di suatu daerah. Karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pada dasarnya kemajuan suatu daerah salah satunya harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.Jumlah sarana pendidikan di wilayah kecamatan Mandau relatif banyak dan cukup merata di seluruh desa/kelurahan. Sarana pendidikan berjumlah 225 unit, dengan perincian 67 unit Taman Kanak-Kanak, 103 unit Sekolah Dasar, 29 unit Sekolah Menengah Pertama, 17 unit Sekolah Menengah Atas, 7 unit Sekolah Menengah Kejuruan dan 2 Perguruan Tinggi. Jika melihat perspektif sosial budaya masyarakat di kecamatan Mandau terdapat sosial budaya yang beragam.Mayoritas masyarakat di Kecamatan Mandau adalah Islam.Kemudian di domisili oleh mayarakat berkeyakinan Kristen, Kong Hu Cu dan Budha. Walaupun sebagai agama mayoritas, masyarakat muslim memiliki toleransi dan tenggang rasa yang baik terhadap sesama pemeluk agama. Untuk menunjang fasilitas kegiatan peribadahan umat beragama di Kecamatan Mandau terdapat beberapa sarana ibadah.

Selain memiliki keberagaman beragama yang beragam kecamatan Mandau memiliki budaya yang beragam yang terdiri dari berbagai sukuseperti Suku Sakai, Suku Melayu,Suku Minang, Suku Batak, Suku Jawa, Suku Banjar dan berbagai suku lainnya. Apabila melihat perspektif perekonomian di kecamatan Mandau sektor industri dan pertanian memegang peranan penting dalam perekonomian kemasyarakatan di Kecamatan Mandau dimana terdapat tiga industri besar dan satu industri besar yang beroprasi di wilayah kecamatan mandau.Sedangkan untukindustri kecil terdapat 62 unit dan industri mikro sebanyak 863 unit sedangkan sektor pertanian di isi dari sektor perkebunan karet dan perkebunan kelapa sawit.Selain sektor industri dan pertanian, perdagangan dan budidaya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perikanan di kolam juga merupakan salah satu penggerak perekonomian di Kecamatan Mandau.Sebagai wilayah perlintasan antar Provinsi dan antar Kabupaten Kecamatan Mandau memiliki sarana perdagangan dan akomodasi dengan jumlah relatif banyak.Disamping itu peranan koperasi sebagai dasar perekonomian di Kecamatan Mandau juga cukup marak tercatat sebanyak 18 unit KUD dan 79unit koperasi non KUD tersebar diseluruh desa/kelurahan.

B. Tinjauan Tentang Organisasi Masyarakat Melayu

1. Pengertian Organisasi

Sebelum membahas mengenai Organisasi Kemasyarakatan ada baiknya disinggung sepintas mengenai organisasi. Suatu organisasi dapat menjadi fokus sentral kehidupan seseorang atau ia mungkin hanya merupakan pelayanannya untuk sementara waktu. Sebuah organisasi mungkin dapat bersifat kaku, “dingin”, tanpa kepribadian, atau kadang-kadang dapat menghasilkan hubunganhubungan luwes dan bermakna bagi para anggotanya.Teori organisasi modern mengemukakan bahwa organisasi bukanlah suatu sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, tetapi organisasi adalah suatu sistem terbuka yang harus, bila ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkunganya.[38]Organisasi adalah suatu sistem yang dibentuk oleh manusia. Sedangkan sistem adalah komponen yang mempunyai hubungan dengan yang lain. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan

[38] Nicholas Henry, *Administrasi Negara dan Masalah Kenegaraan*, Terjemahan Luciana, Rajawali Pers, Jakarta,2010, hal.71.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang bersifat umum. Definisi organisasi para ahli dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati
2. Organisasi sebagai sebuah sistem yang memaksakan koordinasi kerja antar dua orang atau lebih
3. Organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi, modal, gagasan dan sumber alam untuk memenuhi suatu kebutuhan manusia tertentu dalam interaksinya dengan sistem-sistem kegiatan manusia dan sumber-sumbernya yang lain, dalam suatu lingkungan tertentu.

2. Pengertian Organisasi Kemasyarakatan

Pengertian Organisasi Kemasyarakatan menurut Pranadji, mendefinisikan Ormas sebagai [39]: Organisasi Kemasyarakatan merupakan salah satu bentuk pengorganisasian masyarakat sipil yang berlandaskan pada prinsipdemokrasi, kemitraan, keswadayaan, dan partisipasi publik. Organisasi Kemasyarakatan merupakan wadah penyalur kepedulian dan kesadaran sosial dan politik masyarakat terhadap berbagai masalah public actual.Oleh karena itu, kegiatan Organisasi Kemasyarakatan hampir selalu bersinggungan dengan isu-isu publik khususnya terkait langsung dengan permasalahan riil di masyarakat.Permasalahan

[39] Tri Pranadji, *Naskah Akademik RUU tentang Organisasi Kemasyarakatan*, Jakarta, 2021, hal.7

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

seperti kemiskinan, tersumbatnya hak-hak sipil/politik, ketidakmerataan akses terhadap sumberdaya ekonomi, degradasi kualitas lingkungan hidup, rendahnya tingkat pendidikan, konflik sosial dalam pluralism kehidupan sosio-politik-budaya-ekonomi hampir selalu menjadi agenda rutin organisasi kemasyarakatan.

Aroto dalam Suryadi menyebut Ormas sebagai Organisasi Masyarakat Sipil yaitu : Sebagai wilayah interaksi sosial mencakup semua kelompok sosial paling dekat (khususnya rumah tangga), gerakan kemasyarakatan, dan wadah-wadah komunikasi publik yang diciptakan melalui bentuk pengaturan dan memobilisasi diri secara independen, baik dalam hal kelembagaan maupun kegiatan. Warga masyarakat sipil yang sama membina ikatan-ikatan sosial di luar lembaga resmi, menggalang solidaritas kemanusiaan, dan mengejar kebaikan bersama (*public good*), Masyarakat Sipil berdiri tegak di atas prinsip-prinsip legalitarianisminklusif bersifat universal. Di dalam domain yang diciptakan, masyarakat sipil selalu berusaha membangun kreatifitas serta berupaya mengatur dan memobilisasi diri sendiri tanpa melibatkan Negara.[40]

Namun menurut Jordan, menyebutkan bahwa Ormas dikatakan sebagai LSM yang bercirikan[41]:

> Karakter Utama LSM adalah mengatur diri sendiri, swasta, nirlaba dan memiliki misi sosial yang jelas, melekat pada masyarakat sipil, yang berbeda dari masyarakat politik. Walaupun mereka dapat bersuara sama dalam perdebatan politik, mereka tidak bersatu untuk mengikuti pemilihan umum atau mengendalikan tombol-tombol kekuasaan Negara, seperti

[40] Adi Suryadi, *Rekonstruksi Civil Society Wacana dan Aksi Ornop di Indonesia*, Pustakan LP3S Indonesia, Jakarta, 2006, hal.18.
[41] LisaJordan, *Akuntabilitas LSM*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2009, h.12.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

layaknya partai politik. LSM juga memberikan pelayanan atau advokasi untuk mengangkat suatu isu-isu tertentu. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan (Ormas) Pasal 1 ayat (1) menyebutkan pengertian OrganisasiKemasyarakatan adalah organisasi yang didirikan dan dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, kegiatan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila. Terminologi istilah dalam Organisasi Masyarakat sangat luas dan pada batas-batas tertentu mencerminkan nilai kompetitif.

Dalam bahasa Inggris meliputi beberapa istilah yaitu *voluntary agencies/organisations*, *nongovernment organisation* (NGO), *private voluntary organization (PVO)*, *community (development) organization*, *social action groups, non-party group, micro or people's movement*. Tidak ada istilah tunggal yang mampu mencakup semua istilah tersebut dan untuk membuka beberapa batasan dan pemisahan.

Pada tahun 1983 mayoritas Organisasi Masyarakat Indonesia sepakat untuk mengoptimalkan nama kolektif Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat (LPSM) – Self Reliant Community Development Organisations. Penggunaan istilah NGO dikurangi karena non government' diinterpretasikan sebagai„anti pemerintah".Mereka juga menggunakan istilah adat terhadap pemakaian istilah NGO umum dari barat.Kemudian istilah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) digunakan untukmembedakan kelompok masyarakat lokal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Organisasi adalah alat untuk mencapai ideologi dengan politik atau cara tertentu. Untuk mencapai tujuan (ideologi) dan melalui cara (politik) tertentutidak mungkin dilakukan secara sendiri-sendiri tanpa kepemimpinan, anggota atau tanpa dukungan massa rakyat yang luas. Maka sebuah organisasi diperlukan sebagai alat yang menyatukan kekuatan setiap anggotanya, massa rakyat dan kepemimpinan dalam satu komando bersama. Dalam perkembangan masyarakat ke arah demokratisasi, gejala kegiatan berorganisasi juga tumbuh rasional mengikuti tuntutan alamiah setiap orang dalam bermasyarakat.Jika tuntutan bermasyarakat adalah kecenderungan alamiah setiap individu manusia sebagai makhluk sosial, maka kecenderungan untuk berkelompok dan berorganisasi juga merupakan kecenderungan alamiah yang terdapat dalam setiap masyarakat manusia itu.Terlihat jelas bahwa individu terlibat di dalam aktivitas kelompok/organisasi dalam rangka memenuhi keperluannya karena pada kenyataannya individu itu tidak dapat secara sendiri memenuhi kebutuhannya searah dengan pertumbuhan diri serta perkembangan lingkungannya.

3. Organisasi Melayu

Lembaga Adat Melayu (LAM) Riau resmi didirikan pada hari Sabtu, 1 Rabiul Akhir 1390 H (6 Juni 1970 M) di Pekanbaru, dengan nama Lembaga Adat Daerah Riau. Pemrakarsanya, tokoh-tokoh Melayu Riau dari berbagai latar dan profesi, yaitu pejabat pemerintahan, ulama, ilmuwan/cendekiawan dari perguruan tinggi di Riau, budayawan, seniman, sastrawan, dan orang patut-patut yang berasal dari lingkungan kekuasaan tradisional Melayu Riau.Dari kalangan pemerintahan, tokoh utama pembentukan lembaga ini ialah Gubernur Riau waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

itu, Arifin Achmad. Sewaktu pembentukan, beliau menyatakan, “Perlu adanya perkumpulan pemuka adat Melayu Riau yang berbentuk sebuah Lembaga Adat untuk menggalang persatuan, kesatuan, pendapat dan pikiran serta membangkitkan batang terendam yang diwariskan oleh para pendahulu di Riau”. Batang terendam itu ialah jatidiri/identitas budaya di dalam dinamika keIndonesia-an.

Pada tanggal 06 Juni 1970, para pemuka adat dan masyarakat Riau atas undangan Datuk Wan Abdur Rachman mengadakan pertemuan di kantor Gubernur Riau yang dipimpin langsung oleh Datuk Wan Abdur Rachman yang merupakan perpanjangan tangan Gubernur Riau. Pada pertemuan tersebut Datuk Wan Abdur Rachman menyampaikan pesan dan maksud Gubernur Riau Arifin Ahmad bahwa perlu adanya perkumpulan pemuka adat Melayu Riau yang berbentuk sebuah Lembaga Adat Melayu Riau untuk menggalang persatuan, kesatuan, pendapat, pikiran dan menggali serta membangkitkan batang terendam adat Melayu Riau yang di wariskan oleh pendahulu masyarakat Riau yang pernah berjasa dan berjaya memimpin negeri ini.

Setelah mendengar penyampaian dan saran oleh Datuk Wan Abdur Rachman dengan suara bulat para pemuka adat sebagai pemuka masyarakat Riau yang diwakili oleh pemuka-pemuka adat dari kesatuan adat bekas kerajaan Melayu Riau, setuju dibentuk Lembaga Adat Melayu Riau yang diberi nama Lembaga Adat Daerah Riau. Lembaga Adat Riau di resmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Provinsi Riau Brigadir Jenderal Arifin Achmad pada tanggal 9 September 1970, yang di hadiri oleh semua pengurus Lembaga Adat Daerah Riau,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

para pejabat pemerintah daerah, Wakil Gubernur Riau Dt.Wan Abdur Rachman, Residen Selamat Mulyono, Sekretaris Daerah Tengku Muhammad, staf pada Kantor Gubernur Tengku Bay, Drs. Imran Nasution BPH, Walikota Pekanbaru Raja Rusli, BA, serta para pejabat Panca Tunggal (Danrem, Kapolda, Kejaksaan Tinggi) dan Kantor Wilayah/Perwakilan dan kepala-kepala Dinas Provinsi Riau bertempat di Gedung Daerah Jalan Diponegoro Pekanbaru. Setelah Lembaga Adat Daerah Riau diresmikan , maka pengurus memulai menyusun Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Lembaga Adat Daerah Riau tersebut. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Lembaga Adat Daerah Riau ini disahkan dalam Musyawarah Besar Lembaga Adat Daerah Riau pada tanggal 21 Februari 1971.Pada periode 1994-1999 terjadi perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Lembaga Adat Daerah Riau berdasarkan keputusan Musyawarah Besar III diubah menjadi Lembaga Adat Melayu Riau.Perubahan tersebut di atur dalam keputusan Musyawarah Besar Tingkat I Lembaga Adat Daerah Riau No.07/Mubes-LADR/1994 tanggal 9 Februari 1994.

4. Visi dan Misi dan Tujuan

Visi Terwujudnya masyarakat adat berbudaya Melayu yang maju, adil, dan sejahtera dalam tatanan masyarakat madani di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Misinya antara lain :

a. Memperkuat/ memperkokoh jati diri masyarakat Melayu.

   Kegiatan ini ditumpukan pada pelestarian (penggalian, perlindungan, pengembangan dan pemanfataan) :

   1) Nilai-nilai dan norma dalam adat budaya Melayu.

2) Istiadat/ resam/ tradisi, yaitu kebiasaan berpola warisan masa lampau masyarakat Melayu Riau.

3) Karya/ artefak, yaitu ekspresi dan benda-benda peninggalan masa lampau.

Dalam "bahasa pemerntah", ketiganya disebut Warisan Budaya Tak Benda (*intangible heritage*) dan Budaya Bendawi (*tangible heritage*).

b. Melindungi, memelihara, dan membina hak-hak masyarakat adat Melayu Riau untuk meningkatkan kesejahteraan lahiriah dan batiniah.

Sedangkan Tujuannya antara lain :

a. Pelestarian (perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan) nilai-nilai adat dan nilai-nilai sosial budaya, sebagai landasan memperkuat dan memperkokoh jatidiri masyarakat Melayu.
b. Mewujudkan masyarakat adat berbudaya Melayu, maju, adil, dan sejahtera dalam tatanan masyarakat madani dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.
c. Memelihara, dan membina hak-hak masyarakat Adat Melayu Riau untuk meningkatkan kesejahteraan lahiriah dan batiniah masyarakat Melayu Riau.

Sementara itu Program Pokoknya :

a. Identitas: pelestarian (penggalian, perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan) adat dan budaya Melayu Riau, baik yang bersifat bendawi maupun yang bukan bendawi, seperti senibina (arsitektur) Melayu, pakaian Melayu, huruf/tulisan Arab Melayu, upacaraupacara, seni, bahasa Melayu dan keragaman dialeknya;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Penanaman (internalisasi) nilai-nilai, norma, dan adab Melayu Riau di lingkungan pendidikan dan ruang publik;
c. Revitalisasi hukum dan aturan adat Melayu Riau di tengah-tengah masyarakat Riau yang beragam;
d. Pemulihan hak-hak masyarakat adat Melayu Riau untuk kemaslahatan bersama.

5. Tugas Pokok Lembaga Adat Melayu Riau

a. Mengadakan usaha-usaha penemuan, pengumpulan dan pengelolaan baham-bahan serta data adat dan budaya Melayu yang terdapat dalam daerah Riau yang serasi dengan hukum syara‟ dan hukum negara.
b. Menanamkan dan memperluas pengetahuan masyarakat Melayu terhadap adat istiadat dan nilai sosial budaya Melayu dalam membentuk generasi penerus yang berjati diri keMelayuan dan bermanfaat dalam mengangkat tuah, marwah, harkat dan martabat Melayu dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
c. Mengadakan dan mengupayakan kerjasama yang serasi dan bermanfaat dengan semua golongan masyarakat lainnya dan pemerintah.

C. Tinjauan Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pokok Ketenagakerjaan pasal 1 disebutkan: Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Kusumowido, Tenaga Kerja (*Man Power*) adalah seluruh penduduk dalam suatu negara yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.[42] Sedangkan menurut Mulyadi, Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.[43]

Tenaga Kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.[44]Sedangkan menurut Thoha menjelaskan apabila dilihat dari ilmu yang dimiliki tenaga kerja, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi[45]:

a. Tenaga kerja terdidik, yaitu mereka yang memperoleh pendidikan secara formal misalnya tenaga kerja yang lulusannya kejuruan perguruan tinggi.
b. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memperoleh keahlian yang berdasarkan pengalaman yang cukup lama, misalnya tukang bangunan yang tidak mempunyai pendidikan formal tapi ia mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar.

[42] Kusumowido, *Perkembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPFE UI Martono, 2002, hal. 93
[43] Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 5
[44]Payaman J. Simanjuntak,*Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit FE UI, Jakarta, 2001, hal. 5
[45]Mitha Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Press, Jakarta, 2009, hal. 50

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih yaitu mereka yang melakukan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan dan latihan karena hanya mengandalkan tenaga kasarnya.

Misalnya: kuli batuh, buruh tani, dan lain sebagainya. Jadi kesimpulan dari pendapat Thoha diatas yaitu mengenai tenaga kerja bahwa tenaga kerja adalah semua individu-individu yang terlihat baik langsung maupun tidak langsung baik yang mempunyai keahlian ataupun tenaga kasarnya dan yang memproduksi barang maupun jasa, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan serta aktivitas-aktivitas lainnya yang berhubungan dengan berbagai macam jenis pekerjaan. Kemudian Thoha mengatakan bahwa mengingat begitu besar peran tenaga kerja dalam hal produksi maka tenaga kerja yang baru perlu diberi latihan-latihan khusus sebelum mereka terjun kelapangan.Latihan itu hendaknya diberikan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan latihan yang diberikan kepadatenaga kerja bertujuan untuk menanamkan informasi serta sikap tertentu pada tenaga kerja.[46]

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.07/MEN/IV/2008 pasal 1 ayat 1 penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Sementara itu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja

[46]*Ibid.*, hal. 67

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dapatmemperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsurunsur: a. Pencari kerja b. Lowongan pekerjaan c. Informasi pasar kerja d. Mekanisme antar kerja e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja Mekanisme antar kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik untuk sementara maupun untuk tetap dan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan.[47]

Guna menciptakan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan ini, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterlibatan. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja, upaya peluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.Lebih lanjut merujuk pada Peraturan Daerah Nomor 4 Pasal 18, pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Perda ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaanya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50 persen dan pada 5 tahun

[47]Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Asdi Mahasatya, Jakarta, 2001, hal. 33

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berikutnya minimal menjadi 75 persen dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya berdasarkan pasal 20 ayat (1) bahwa untuk mengetahui penggunaan tenaga kerja lokal pada perusahaan, pengusaha wajib menyampaikan setiap awal bulan laporan keadaan tenaga kerja perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dirumuskan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
b. Mewujudkan pemetaan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sehubungan dengan upaya perberdayaan tenaga kerja malalui penempatan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang ada, maka penempatan tenaga kerja lokal mendapat perhatian serius dari pemerintahan daerah Kota Pekanbaru yang dimanifestasikan melalui Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, sehingga diharapkan penempatan tenaga kerja lokal tersebut berpihak pada hukum yang berlaku.Tenaga kerja lokal yang dimaksudkan dengan tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten atau Kota dan daerah lain yang lahir di kabupaten datau kota secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu atau berdasarkan perkawinan campuran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keputusan Gubernur: Kpts 344/VIII/2000 tentang penempatan Tenaga Kerja Lokal mencakup beberapa hal, diantaranya adalah kewajiban pengisian dan pendaftaran lowongan pekerjaan yang ditujukan bagi pihak perusahaan dan atau unit-unit usaha yang ada. Di dalam Pasal 2 ditegaskan bahwa:

1. Setiap pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diperusahaan diisi oleh tenaga kerja lokal baik terampil (skill) maupun tidak terampil (non skill).
2. Pengisian lowongan pekerjaan yang diisi oleh tenaga kerja lokal dilakukan dengan cara bertahap, yakni dimulai dari yang berdomisili seputar atau sekeliling perusahaan meliputi antara lain RT atau RW, kelurahan atau desa dan kecamatan setempat atau yang berkedudukan dan yang berhampiran.
3. Apabila jumlahnya belum terpenuhi antar kecamatan dapat dilakukan antar kabupaten kota.
4. Apabila belum terpenuhi antar kecamatan dapat dilakukan antar kabupaten kota dalam provinsi dalam bentuk kerjasama.
5. Jika sudah dilakukan segala daya upaya dalam pengisian lowongan tersebut, namun belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal makaperusahaan atau pengurus diperbolehkan mencari tenaga kerja dari daerah lain setelah izin dari bupati atau walikota tempat perusahaan itu berdiri.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengaturan mengenai tenaga kerja lokal tersebut kembali disempurnakan sebagai upaya meningkatkan pelayanan terhadap tenaga kerja lokal, yakni melalui Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.Tenaga kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir di Kota Pekanbaru yang secara turun temurun dan dalam waktu tertentu tinggal di Kota Pekanbaru atau memilki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru. Tidak jauh berbeda dengan keputusan yang dikeluarkan oleh Gubernur Riau tersebut, di dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tepatnya Pasal 5 dan Pasal 6 telah ditegaskan sebagai berikut: Pasal 5 Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002:

1) Pengusaha dapat menggunakan jasa Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan seleksi calon pelamar yang mengajukan permohonan pengisian lowongan pekerjaan.
2) Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenga kerja lokal, terutama pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja.
3) Pengisian tenaga kerja yang diterima oleh perusahaan harus melalui Berita Acara Penerimaan tenaga kerja yang diketahui oleh pihak perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 6 Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002:

1) Lowongan pekerjaan yang tidak dapat diisi oleh tenga kerja lokal karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan, pengusaha dapat merekrut pencari kerja dari kabupaten/kota lain baik dari dalam maupun luar Provinsi Riau.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2) Pengusaha yang mendatangkan tenaga kerja dari kabupaten/kota baik dari dalam maupun luar Provinsi Riau, harus dilakukan melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Mencermati rumusan Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 diatas, maka dapat dipahami bahwa pemerintah daerah berusaha memberikan perhatian terhadap tenaga kerja lokal dalam konteks penerimaan dan penempatan tenaga kerja diperusahaan ataupun unit-unit usaha yang ada. Ini berarti, tenaga kerja lokal mendapat kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan pihak perusahaan harus menyampaikan tentang lowongan pekerjaan secara terbuka. Ditegaskan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwasanya Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kemudian diperjelas lagi di dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 yang berbunyi setiap tenaga kerja lokal berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Konsekuensinya adalah pihak perusahaan harus memberikan pelayanan yang sama terhadap setiap tenaga kerja bermaksud memperoleh pekerjaan, tidak terkecuali pula dengan tenaga kerja lokal bahkan hendaknya pelayanan terhadap tenaga kerja lokal diprioritaskan dari tenaga kerja lain, dengan catatan tenagakerja lokal memiliki skill yang dibutuhkan. Lebih tegasnya adalah mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2002 yang telah ditetapkan serta dibawah koordinasikan Dinas Tenaga Kerja, maka pihak perusahaan dan/atau unit usaha yang ada di lingkungan Kota Pekanbaru haruslah memperhatikan eksistensi tenaga kerja lokal dalam penempatan tenaga kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Putra daerah tentunya juga memiliki pengetahuan dan skill yang tidak berbeda degan tenaga kerja lain, sehingga sewajarnya pihak perusahaan mendahulukan tenaga kerja lokal jika memang membutuhkan tenaga kerja. Selain itu, pihak pengusaha juga kurang tertib terhadap ketentuan pasal 22 Perda Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal bahwa berdasarkan pasal 22 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang diterima dan telah bekerja pada perusahaan diwajibkan memiliki kartu tanda karyawan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pada ayat (2) dinyatakan bahwa setiap pembuatan kartu induk karyawan dikenakan retribusi yang merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pekanbaru sebesar Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah) setiap kartu dan berlaku selama 1 (satu) tahun, yang sepenuhnya dibebankan kepada pihak perusahaan. Peraturan mengenai tenaga kerja lokal ini tidak lain dimaksudkan untuk menyertakan dengan visi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau yaitu terwujudnya tenaga kerja yang professional, sejahtera dan berbudaya tahun 2020. Sehubungan dengan Rencana strategis bidang ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja yang tidak lain adalah penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis Provinsi Riau makaditetapkan kebijakan sektor tenaga kerja ini untuk mencapai sasaran yang telah diamanatkan visi dan misi tersebut, yakni:

a. Meningkatkan produktifitas dan kualitas tenaga kerja, melalui peningkatan pelatihan tenaga kerja, keterampilan tenaga kerja, peningkatan fasilitas sarana dan sarana latihan tenaga kerja,

pengembangan balai latihan kerja menjadi 4 wilayah dan pembinaan tenaga instruktur.

b. Meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja melalui pola pengembangan usaha dan penempatan tenaga kerja dengan sistem antar kerja dalam dan luar negeri serta penyempurnaan sistem informasi pasar kerja.

d. Meningkatkan hubungan industrial melalui penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan mudah serta tercegahnya perselisihan melalui hubungan industrial, jaminan kesejahteraan tenaga kerja dengan peningkatan

e. Syarat-syarat kerja serta penetapan upah minimum.

f. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja melalui pengawasan ketenagakerjaan yang komprehensif, tuntas, terkendali dan indenpendent serta berkurangnya pelanggaran norma ketenagakerjaan, meningkatkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta penerapan peraturan ketenagakerjaan.

g. Meningkatkan sumber daya aparatur melalui peningkatan kualitas dan pemberdayaan aparatur, peningkatan sarana dan prasarana aparaturmelalui peningkatan kenyamanan, keamanan, ketertiban kerja pegawai serta kesejahteraannya.

Penempatan tenaga kerja merupakan salah satu kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan perluasan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang ada, terutama tenaga kerja lokal. Menurut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Pekerja/buruh sebagai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

warga Negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan san menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Kebijakan penempatan tenaga kerja lokal adalah menifestasi riel kepedulian pemerintah daerah terhadap tenaga kerja lokal sekaligus implementasi dari Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanan penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekruitmen sampai penempataan tenaga kerja.
3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.[48]Didalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal disebutkan bahwa: "Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten Bengkalis atau dari daerah lain yang lahir di Kabupaten Bengkalis secara turun temurun atau berdomisili dalam jangka waktu 1 (satu) tahun atau berdasarkan perkawinan campuran".

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 yang berbunyi "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat"[49].Dalam upaya pemerintah memperhatikan mengenai ketenagakerjaan masyarakatnya disetiap

[48] PayamanSimanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta, 2001, hal. 5

[49] Pasal 1, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

daerah, pemerintah mengeluarkan peraturan yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja lokal, yang dimana Peraturan ini ditujukan kepada perusahaan-perusahaan yang beroperasi disetiap wilayah negara Indonesia agar memperhatikan sumber daya manusia disekitarnya.

Dalam memberikan proses pelayanan penempatan tenaga kerja kepada masyarakat yang mencari kerja agar memperoleh pekerjaan yang diinginkan dan sesuai dengan kemampuan, minat serta bakatnya dan nantinya juga dapat mengisi lowongan pekerjaan sesuai syarat dan jabatan yang dibutuhkan pemberi kerja pernyataan ini sesuai dengan isi di dalam Pasal 1ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Namun dalam mewujudkan dan menyediakan tenaga kerja yang telah sesuai pada bidang keahliannya maka dari itu perusahaan-perusahaan menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial masyarakat lokal karena lebih memilih menggunakan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah.Ini dikarenakan tidak efektifnya perusahaan-perusahaan memperkerjakan tenaga kerja tempatan, maka dari itu pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penempatan tenaga kerja lokal yaitu Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.Dalam rangka pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal di dalam Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 dikarenakan adanya tindakan diskriminatif pada tenaga kerja tempatan dengan memberikan alasan bahwa kemampuan dan bakat yang dimiliki tenaga kerja lokal masih rendah dan belum cukup untuk perusahaan memberikan peluang kerja kepada tenaga kerja tempatan. Maka dengan demikian Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

himbauan kepada perusahaan-perusahaan agar memperkerjakan tenaga kerja lokal dan dapat menghindari pandangan negatif dari masyarakat tempatan kepada baik perusahaan maupun karyawan perusahaan.

Kemudian didalam Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 4 Tahun 2004 pasal 1 poin j ayat (2) disebutkan: "Pencari Kerja adalah Tenaga Kerja baik yang menganggur maupun yang masih bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan yang mendaftarkan diri pada Dinas/Kantor yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis atau lembaga yang ditunjuk". Selanjutnya pada poin (n) disebutkan: "Pemberi Kerja adalah setiap pihak yang membutuhkan Tenaga Kerja"

Didalam pelayanan penempatan tenaga kerja lokal dikenal adanya AKL atau Kerja Antar Lokal, ini pengupayaaan sistem yang lebih efisien dikarenakan pada waktu, tenaga, dan pembiayaannya lebih memudahkan didalam ruang lingkupnya antar kabupaten.Namun yang sebenarnya terjadi adalah perusahaan-perusahaan tidak mengikuti mekanisme, dimana banyak perusahaan yang lebih memilih mendatangkan tenaga kerja dari luar daerah Kabupaten Bengkalis untuk mengisi peluang kerja padahal masyarakat lokal banyak yang memiliki kemampuan untuk mengisi lowongan pekerjaan.Memilih tenaga kerja tempatan belum benar benar optimal dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan unit usaha yang melakukan operasi di wilayah Kabupaten Bengkalis ini. Masalah lain yang terjadi adalah tidak semua perusahaan berinisiatif dan melaksanakan kewajibannya dalam melaporkan jikalau adanya lowongan pekerjaaan baik kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun masyarakat setempat sesuai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 Tentang wajib lapor lowongan pekerjaan.

Demi meningkatkan kemampuan dan potensi masyarakat maka perlu diadakan pelatihan kerja yang merupakan sarana dan prasarana dalam mendukung program pelatihan tenaga kerja, dinas tenaga kerja sendiri mengadakan program ini dalam bentuk pelatihan yang bersifat skill yaitu berupa (1) Pelatihan Teknisi (2) *Handphone* (3) *Otomotif* (4) Perhotelan (5) *Las Fiber Glas*, pemberdayaan sumber daya manusia yang diberikan kepada tenaga kerja lokal ini agar perusahaan berpartisipasi dalam memberikan dan memakai tenaga kerja lokal pada perusahaannya.[50]Oleh sebab itu selain pemerintah masyarakat setempat itu sendiri wajib memperjuangkan sesuatu yang menjadi hak didaerahnya sendiri, yaitu organisasi masyarakat di Kabupaten Bengkalis khususnya masyarakat melayu yang menjadi mayoritas di wilayah Kabupaten Bengkalis, memiliki tujuan menciptakan keamanan dan kesejahteraan serta memperjuangkan keadilan yang harusnya diperoleh oleh masyarakat sekitar dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 4 tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, dimana kewajiban perusahaan tersebut terdapat pada pasal 2 Perda Nomor 4 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal yang berbunyi:“Setiap Pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka diperusahaannya diisi oleh Tenaga Kerja Lokal, baik yang terampil maupun tidak Terampil”, maka dari itu organisasi masyarakat melayu setempat turut berpartisipasi dalam

[50] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal.24.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memperjuangkan hak-hak tenaga kerja lokal agar mampu bekerja dan bersaing dengan karyawan perusahaan dan mengurangi jumlah tenaga kerja lokal yang belum bekerja sehingga dapat memperbaiki perekonomian dan dapat meningkat pembangunan di daerah Kabupaten Bengkalis yang dimana perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah Bengkalis kurang efektif dalam melaksanakan kewajibannya seperti yang telah disebutkan didalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja adalah orang yang mampu secara produktif menghasilkan barang dan jasa melalui kontribusi tenaga maupun buah pikiran yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.Penempatan tenaga kerja merupakan salah satu fungsi pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah, baik pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota).

Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau dalam mengupayakan penempatan tenaga kerja lokal untuk diperkerjakan pada perusahaan swasta yang ada di Kecamatan Mandau, harus dilakukan dengan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Hal itu dilakukan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat bertindak selaku wadah yang menaungi masalah ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau Bapak Irfan Sofian mengatakan bahwa selama ini sangat disayangkan sekali kurangnya perhatian dari perusahaan swasta untuk memperkerjakan putra asli Kabupaten Bengkalis untuk diterima bekerja sebagai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan diperusahaan swasta. Maka dari tujuan wadah organisasi melayu ini untuk menyalurkan aspirasi masyarakat khususnya bagi calon pencaker yang ingin bekerja di daerahnya sendiri.[51]

Selain dari pada itu,peranan dari Pemerintah Daerah dalam menyalurkan tenaga kerja yang baik dan tepat sasaran akan mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 32 ayat 1, 2 dan 3 menjelaskan:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan tanpa diskriminasi;
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan pemerataan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum;
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif serta adil dan setara tanpa diskriminasi (Pasal 32 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan).Penanganan masalah ketenagakerjaan dititik

[51]Hasil wawancara penulis dengan Bapak Irfan Sofian, selaku wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau pada tanggal 11 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

beratkan kepada upaya penempatan tenaga kerja melalui jalur-jalur kesempatan kerja.[52]

1. Pendaftaran pengangguran

   Untuk perencanaan kebutuhan tenaga kerja pada umumnya dan memenuhi permintaan tenaga kerja pada khususnya, diperlukan pendaftaran pengangguran (pencari kerja) melalui Dinas Tenaga Kerjadi wilayah pencari kerja tersebut. Selama pencari kerja belum mendapatkan pekerjaan diwajibkan melapor kepada kantor di tempat pendaftaran sekurang-kurangnya sekali dalam satu bulan. Bila pencari kerja pindah alamat, hendaknya segera melapor ke Kantor Dinas Tenaga Kerja dimana pencari kerja mendaftar.

2. Bursa Tenaga Kerja dan Dinas Tenaga Kerja

   Bursa tenaga kerja adalah suatu pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (IPK) atau Bursa Kesempatan Kerja (BKK) yang dapat memberikan informasi secara lengkap dan cepat untuk keperluan penyusunan pelaksanaan dan penyesuaian perencanaan tenaga kerja.

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam melaksanakan peranannya.Hal ini perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menempatkan tenaga kerja yang profesional sehingga menghasilkan tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan dari pengguna tenaga kerja. Pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja lokal di

[52] Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hal. 32

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kabupaten Bengkalis diatur dalam Perda Kabupaten Bengkalis No. 4 tahun 2004 Pasal 5 ayat 1 dan 2 yang berbunyi: "Pelaksanaan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Lokal terdiri dari; (1) Dinas/Kantor yang menangani masalah ketengakerjaan di Kabupaten Bengkalis, (2) Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS)." Dan pasal 6 ayat 1 dan2 yang berbunyi: "(1) Lembaga Pelayanan Penempatan Swasta (LPPS) wajib memiliki Surat Izin Usaha Penempatan (SIUP), (2) Persyaratan untuk memperoleh SIUP LPPS akan diatur melalui Keputusan Kepala Daerah". Langkah-langkah yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dengan membuat Peraturan Daerah No 4 Tahun 2004 untuk menghilangkan kesenjangan ekonomi serta kecemburuan sosial antara karyawan perusahaan dengan masyarakat lokal bahkan dengan perusahaan yang bersangkutan, dan juga untuk mengetahui jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau.

Peran organisasi masyarakat Melayu Kecamatan Mandaudalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta adalah tindakan program implementasi dari Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal dengan menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang telah tercapai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan BapakNazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pada dasarnya ditunjukan untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepentingan masyarakat dalam hal ini adalah masyarakat pencari kerja agar masyarakat pencari kerja dapat mengetahui mengenai pelaksanaan program penempatan maka Dinas Tenaga Kerja melakukan kegiatan sosialisasi ke setiap Kecamatan yang ada di desa-desa di Kabupaten Bengkalis.[53]

Sosialisasi dilakukan untuk memberikan informasi mengenai pelaksanaan program supaya dapat tersampaikan kepada masyarakat pencari kerja.Kegiatan sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat pencari kerja mengenai aturan penempatan, prosedur penempatan, syarat penempatan, serta peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja sehingga dengan pemahaman tersebut dapat memberikan perubahan perilaku pada masyarakat pencari kerja. Perubahan perilaku tersebut yaitu masyarakat pencari kerja menjadi lebih berhati-hati dan lebih waspada terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS) yang tidak mempunyai izin dari pemerintah, karena masyarakat telah memahami mengenai aturan dan prosedur penempatan dimana dalam pelaksanaannya tidak dipungut biaya sedikitpun sehingga dapat menghindarkan kasus penipuan yang dialami masyarakat pencari kerja di bidang penempatan tenaga kerja.

Selain lebih waspada dan berhati-hati, masyarakat pencari kerja juga lebih pandai menyikapi di dalam hubungan pekerjaan, misalnya ketika mereka mendapatkan permasalahan di dalam perusahaan setelah ditempatkan, mereka akan menghubungi Dinas Tenaga Kerja supaya nantinya bisa dibantu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Kemudian juga, ketika mereka merasa

[53]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, SH, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 8 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mendapatkan perlalukan tidak adil dari perusahaan misalnya jam kerja lembur, mereka pun juga akan melapor ke Dinas Tenaga Kerja.

Hal tersebut karena masyarakat pencari kerja telahmemahami peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan sehingga ketika mereka mendapatkan permasalahan di dalam perusahaan mereka tidak tinggal diam saja dan akan menghubungi Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, dari hasil wawancara yang diperoleh dari Bapak Nazlybahwa dengan adanya tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalisakanmempunyai tugas pokok dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan, agar implementasi program ini, dapat terwujud dengan baik.[54]

Pelajaran yang diperoleh implementor tentunya akan membuat pelaksanaan program ini semakin baik. Kegiatan penunjang yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk meningkatkan pelayanan penempatan kepada masyarakat pencari kerja adalah melalui *job canvassing* yaitu pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dengan cara mengunjungi langsung ke perusahaan, job fair atau pameran kesempatan kerja yaitu kegiatan untuk mempertemukan antara pencari kerja dengan pemberi kerja pada waktu dan tempat tertentu dengan tujuan penempatan, dan bekerjasama dengan BalaiRehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas (BPTPD) supaya dapat memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas lulusan BRTPD yang masih menganggur.

[54]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, SH, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja pada tanggal 8 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan *job canvassing* adalah perlu melakukan kunjungan ke perusahaan yang banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki supaya dapat menyerap lebih banyak pencari kerja laki-laki yang ada di Kabupaten Bengkalis.Kemudian, pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan job fair adalah perlu memperpanjang jadwal pelaksanaan *job fair* agar dapat menjaring lebih banyak pencari kerja, perusahaan peserta kegiatan job fair juga perlu diperbanyak khususnya yang berskala nasional.Pelajaran yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dari pelaksanaan kegiatan yang bekerjasama dengan BRTPD adalah perlu lebih gencar melakukan sosialisasi terkait kuota satu persen kepada perusahaan supaya dapat meningkatkan kesadaran perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.Selain itu, kegiatan ini dapat rutin dilaksanakan setiap tahunnya karena kegiatan tersebut dapat dijadikan sarana untuk mengetahui kemampuan atau skill difabel yang dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki lowongan sertasebagai wawasan perusahaan untuk mempertimbangkan kemampuan para difabel yang memungkinkan untuk diperjakan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Nazly selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dalam program penempatan tenaga kerja lokal adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sesuai dengan kualifikasi,keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan pencocokan antara kualifikasi pencari kerja dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang tersedia oleh Dinas Tenaga Kerja.[55]

Berdasarkan wawancara penulis perolehdengan Bapak Irfan Sofian selaku wakil Ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau, bahwa untuk meningkatkan pelayanan penempatan kepada masyarakat pencari kerja di Kecamatan Mandau maka para pencari kerjaharus mengunjungi langsung ke perusahaan swasta yang ada di Kecamatan Mandau. Selain itu,berdasarkanwawancara yang diperoleh pada dengan Bapak Nazly menyatakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dalam program penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis telah berjalan dengan tujuan yang ditetapkan yaitu menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, minat, bakat, dan kemampuan. [56]

Interaksi dengan organisasi lain dilaksanakan dengan mempekerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efesien dan mengelola perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Bapak IrfanSofian menyatakan bahwa pihak Dinas Tenaga Kerja pun sudah bekerjasama dengan perusahaan yaitu dengan adanya penyediaan lowongan

[55]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja pada tanggal 8 Mei 2021
[56]Hasil wawancara penulis dengan Bapak Irfan Sofian, selaku wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau pada tanggal 11 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan, tinggl sekarang bagaimana cara pencaker ini yang berjuang untuk bekerja di perusahaan swasta tersebut.[57]

Beliau juga menambahkan bahwa Organisasi Melayu selama ini sudah cukup berperan, namun sekarang kualitas tenaga kerja itu sendiri sudah mumpuni atau tidak, kita jangan memaksakan kehendak, kita hargai juga pilihan perusahaan swasta tersebut, tetapi kalau tadinya para pencaker ini mempunyai kualitas, dan diabaikan tidak diterima bekerja, kita sebagai organisasi melayu siap mengawalnya.[58]

Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tidak menampik bahwa selama ini belum ada fasilitas yang secara efektifmempermudahkan antara pihak Dinas Tenaga Kerja dengan penyedia lowongan pekerjaan. Saat ini apabila penyedia lowongan kerja ingin menyampaikan informasi lowongan kerja memerlukan waktu yang lama sampai dengan lowongan pekerjaan tersebut diinformasikan melalui papan informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Perusahaan membuat surat permohonan dan dikirim ke Dinas Tenaga Kerja melalui E-mail atau POS, kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja akan memverifikasi surat permohonan dari perusahaan tersebut dengan melibat apakah perusahaan tersebut ada atau tidak bermasalah, jika bermasalah maka pihak Dinas Tenaga Kerja tidak akan memproses surat tersebut, jika perusahaan tersebut tidak bermasalah maka Dinas

[57]Hasil wawancara penulis dengan Bapak Irfan Sofian, selaku wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau pada tanggal 11 Mei 2021
[58]Hasil wawancara penulis dengan Bapak Irfan Sofian, selaku wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau pada tanggal 11 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tenaga Kerja akan mem proses surat permohonan tersebut dengan mengirim surat keterangan hasil dari verifikasi ke perusahaan yang bersangkutan. Kemudian perusahaan akan mengirimkan suatu berkas file ke pihak Dinas Tenaga Kerja yang isinya terdiri dari spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja menginformasikan lowongan pekerjaan tersebut melalui papan informasi yang telah disediakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nazlymemberikan jawaban dengan adanya Pemerintah Daerahbekerjasama dengan Organisasi Kemasyarakatan seperti Organisasi Adat Melayu, APINDO dan Serikat Pekerja Tingkat Daerah mengelola Balai Latihan Kerja (BLK) yang muatan agar instrukturnya berasal dari perusahaan yang membutuhkan kualifikasi tenaga kerja lokal tertentu, yang diharapkan dapat disalurkan menjadi tenaga kerja pada perusahaan yang bersangkutan.[59]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Irfan Sofian adanya Balai Latihan Kerja (BLK) bekerjasama dengan perusahaan yaitu dengan adanya kerjasama tersebut, peserta pelatihan kerja bisa mendapatkan pengalaman dan keterampilan lebih,sarana dan prasarana, tenaga pelatih dan kurikulum pelatihan terlebih dahulu harus dibebani dengan program revitalisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagai Kepala Bidang Penemppak Nastly dengan adanya Dinas Tenaga Kerja bekerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan hubungan antar lembaga guna meningkatkan kepesertaan perlindungan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

[59]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja pada tanggal 8 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nastly yang menyatakan bahwa dengan adanya program pelatihan ini sesuai dengan Peraturan Daerah nomor 4 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal ialah dengan cara melaksanakan pelatihan dan keterampilan diharapkan dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan dan membantu menyerap jumlah pengangguran di Kabupaten Bengkalis dan juga agar para pencari keja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Pelatihan skill atau kemampuan ini rutin di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis setiap tahunnya agar dapat mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nazlyyaitu dengan adanya pengawasan yang pertama dilakukan dinas tenaga kerja yakni dengan melakukan himbauan kepada perusahaan, tetapi apabila perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka dinas wajib memberikan sanksi dan teguran. Teguran dan pembinaan merupakan cara dalam melakukan pengendalian yang bersifat mendidik.[60]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Irfan Sofian yaitu dengan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin

[60]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja pada tanggal 8 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.Dinas Tenaga Kerja wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nastly, sebagai Kabid Penempatan, Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis yaitu dengan adanya pembinaan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pelatihan dan keterampilan dan produktifitas tenaga kerja yang produktif dan kompetitif serta pembinaan pemagangan dalam dan luar negeri.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Nastly sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis yaitu dalam perencanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan kebijaksanaan.Adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan tidak sesuai dengan Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yaitu dalam penilaian prestasi tenaga kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Hasilpenilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan perusahaan.

Kebiasaan yang sering dialami tenaga kerja adalah meskipun penilaian kinerja telah selesai dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, tenaga kerja yang bersangkutan tetap kurang mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondusi yang tidak realistis semisal permainan, improvisasi, dan sebagainya. Jalan yang lebih berat bagi pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya diharapkan tenaga kerja dalam pekerjaan saat itu, tetapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis ini tidak bisa memberikan penilaian, sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis belum melakukan tindakan dalam hal evaluasi tentang pencapaian tenaga kerja lokal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nazly yang menyatakan bahwa adanya evaluasi dalam pelaksanaan yaitu menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan melalui evaluasi maka dapat diketahuiderajad pencapaian tujuan dan sasaran, mengukur tingkat efesiensi suatu kebijakan, dengan evaluasi juga dapat diketahui berapa biaya dan manfaat dari suatu kebijakan. Dalam penilaian prestasi tenaga kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.[61]Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian jawabannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Nazly, sebagai Kepala BidangPenempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis yaitu menyatakan bahwa dengan adanya evaluasi baik yang dilakukan oleh intern ataupun ekstern dari suatu kebijakan/program, diharapkan kebijakan-kebijakan kedepan akan lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan-

[61]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja pada tanggal 8 Mei 2021

kesalahan yang sama, dan ada beberapa alasan pentingnya evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektifitas suatu kebijakan, yakni seberapa jauh suatu kebijakan mencapai tujuan dan mengetahui apakah suatu kebijakan berhasil atau gagal dengan melihat pada tingkat efektifitasnya.[62]Melakukan penilaian kinerja suatu kebijakan, maka dapat dipahami sebagai bentuk penanggung jawaban pemerintah kepada publik sebagai pemilik dana dan mengambil manfaat dari kebijakan dan program pemerintah, dan menunjukkan pada stakeholders manfaat suatu kebijakan apabila tidak dilakukan evaluasi terhadap suatu kebijakan, para steakholders terutama kelompok sasaran tidak mengetahui secara pasti manfaat dari suatu kebijakan atau program, agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, evaluasi kebijakan bermanfaat untuk memberikan masukan bagi prosespengambilan kebijakan yang akan datang agar tidak mengulangi kesalahan yang sama, dan diharapkan lebih baik.

Tindakan program implementasi penempatan tenaga kerja lokal merupakan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang telah tercapai.Dalam penelitian ini pelaksanaannya telah dijalankan sesuai dengan peraturan daerah yang diterapkan. Berdasarkan wawancara yang diperoleh, maka dapat disimpulakan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis sudah diimplementasikan dalam mengoptiamalkan penggunaan tenaga kerja lokal untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, dengan adanya peraturan

[62]Hasil wawancara penulis dengan Nazly, sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kesempatan kerja pada tanggal 8 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

daerah ini, diharapkan penduduk di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan dapat meningkatkan kesejahteraan terutama penduduk lokal. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal.Secara teknis pelaporan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalisuntuk melihat kualitas masyarakat yang memiliki kapasitasyang baik untuk memenuhi kualifikasi di perusahaan mereka tersebut.

Kebijakan ini apabila dilihat dari sisi pemerintah daerah dan dari sisi tenaga kerja lokal sangat menguntungkan bagi masyarakat lokal untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Industri yang berkembang di wilayah Kabupaten Bengkalis ini termasuk industri berskala nasional, pada tahun 2018 jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis sebanyak 91 perusahaan yang terdiri dari perusahaan lokal dan non lokal, pada tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 103 perusahaan lokal maupun non lokal, hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Bengkalis memiliki potensi untuk membangun kawasan industri (Dinas tenaga kerja Kabupaten Bengkalis).

Interaksi dengan organisasi lain dilaksanakan dengan mempekerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efesien dan mengelola perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa peran organisasi kemasyarakatan Adat Melayu Kecamatan Mandau dalam mengupayakan penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis sudah terlaksana dengan adanya interaksi dengan organisasi lain yaitu antara Dinas Tenaga Kerja dengan Perusahaan, interaksi ini menyediakan lowongan kerja maka diperlukan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan.

Selama ini belum ada fasilitas yang secara efektif mempermudahkan antara pihak Dinas Tenaga Kerja dengan penyedia lowongan pekerjaan. Saat ini apabila penyedia lowongan kerja ingin menyampaikan informasi lowongan kerja memerlukan waktu yang lama sampai dengan lowongan pekerjaan tersebutdiinformasikan melalui papan informasi yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dengan memberikan perlindungan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis yaitu dalam pembinaan calon tenaga kerja melalui pelatihan sesuai dengan minat, bakat, dalam rangka perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dengan Bapak Irfan Sofian, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis sudah diimplementasikan dengan cara melaksanakan pelatihan dan keterampilan diharapkan dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan dan membantu menyerap jumlah pengangguran di Kabupaten Bengkalis dan juga agar para pencari keja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dimilikinya. Pelatihan skill atau kemampuan ini rutin di lakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis setiap tahunnya agar dapat mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bengkalis.[63]

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerjabiasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang berwenang untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dan biasanya merupakan atasan langsung secara hierarkis atau juga bisa dari pihak lain yang diberikan wewenang atau ditunjuk langsung untuk memberikan penilaian. Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh, maka dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis belum terlaksana karena Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis ini tidak bisa memberikan penilaian dan sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Lokal belum melakukan tindakan dalam hal evaluasi tentang pencapaian tenaga kerja lokal.

B. Hambatan organisasi masyarakat melayu di Kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta

Penempatan tenaga kerja lokal saat ini di Kecamatan Mandau bahwa dengan dikeluarkannya peraturan daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang

[63]Hasil wawancara penulis dengan Bapak Irfan Sofian, selaku wakil ketua organisasi Adat Melayu Kecamatan Mandau pada tanggal 11 Mei 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penempatan Tenaga Kerja Lokal yakni memberikan kepastian hukum tenaga kerja lokal dimanfaatkan secara optimal oleh berbagai perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkaliskhususnya di Kecamatan Mandau agar tidak dapat menimbulkan dampak yang negatif. Dalam melakukan perannya sebagai organisasi masyarakat melayudalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta masih menemui beberapa hambatan diantaranya :

1. Daya saing tenaga kerja local masih minim

Pelatihan skill dan keterampilan, pelatihan yang diberikan mesti perlu di perbaharui lagi agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Penempatan tenaga kerja lokal yang akan mengukur tingkat keberhasilan, tujuan yang direncanakan guna terwujudnya penempatan tenaga kerja lokal dan mengurangi jumlah pengangguran. Agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing maka diperlukan strategi yaitu strategi peningkatan daya saing tenaga kerja lokal dengan pelatihan skill dan keterampilan, pelatihan yang diberikan mesti perlu di perbaharui lagi agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

2. Perusahaan Tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Perluasan kesempatankerja bagi masyarakat pencari kerja dalam memberikan informasi kerja, dinas tenaga kerja masih kesulitan karna masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan dan juga tidak adanya petugas pengantar kerja yang mencari informasi lowongan di

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

perusahaan dan juga tidak pernah diadakannya bursa kerja agar pencari kerja dengan mudah mendapatkan pekerjaan.

3. Kurang tegasnya Pemerintah Daerah

Kebijakan secara langsung mendukung terlaksananya tenaga kerja lokal yang berkualitas sehingga upaya dalam penempatan tenaga kerja lokal tercapai, tetapi perencanaan yang dibuat masih belum terrealisasi dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya tindakan program yaitu untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, maka dengan adanya peraturan daerah ini, diharapkan penduduk di Kabupaten Bengkalis bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat pengangguran, dan dapat meningkatkan kesejahteraan terutama penduduk lokal. Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja lokal berkaitan dengan masalah kesempatan kerja di daerah, sehingga perusahaan diwajibkan melaporkan kebutuhan pekerja dengan memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Dengan adanya mekanisme perintah dan kontrol dalam pelaksanaan yaitu untuk mendukung terlaksananya kebijakan dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar terlaksana sebagaimana mestinya dan pemerintah mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadapperaturan tersebut, langkah pengawasan yang pertama dilakukan dinas tenaga kerja yaitu dengan melakukan himbauan kepada perusahaan, tetapi apabila perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka pihak dinas tenaga kerja wajib memberikan sanksi dan teguran.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Kurang terjalinnya kerjasama yang baik

Kurangnya interaksi organisasi masyarakat Melayu Kecamatan Mandau dengan Dinas Tenaga Kerja dan dengan Perusahaan, maka penempatan tenaga kerja lokal menjadi terabaikan, maka dari itu dibutuhkan interaksi yang menyediakan lowongan kerja dengan sistem yang dapat mempermudah dalam mengelola informasi lowongan pekerjaan. Dengan adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan yaitu dalam kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masingmasing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Dari semua pembahasan diatas, maka Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis dapat dikatakan terimplementasi, namun dari sisi lain masih ada yang belum terlaksana seperti adanya evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, oleh sebab itu perlunya penambahan fasilitas dalam pelayanan pembuatan kartu pencari kerja atau AK/1 mengingat fasilitas juga merupakan faktor pendukung dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Dinas Tenaga Kerja diharapkan dapat memberikan informasi dan data ketenagakerjaan yang dapat dijadikan langkah awal dalam upaya mengatasi permasalahan dibidang ketenagakerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis bahwa sejauh ini sudah berperan dengan melakukan kordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmirgrasi Kabupaten Bengkalis, namun dikarenakan kurangnya daya saing dengan tenaga kerja dari luar daerah sehingga mengakibatkan putra daerah jadi terabaikan dalam memperoleh kesempatan bekerja di perusahaan swasta yang ada di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau
2. Hambatan-hambatan organisasi masyarakat melayu di kecamatan Mandau dalam mengupayakan pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal pada perusahaan swasta sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal di kabupaten bengkalis diantaranya : Daya saing tenaga kerja local masih minim, Perusahaan Tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Kurang tegasnya Pemerintah Daerah serta Kurang terjalinnya kerjasama yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada Bab Pembahasan, adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan permasalahan yang ada,yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya Organisasi Kemasyarakatan Melayu Kecamatan Mandau lebih lagi beriteraksi dengan Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatan sosialisasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 ke perusahaan dengan terjun langsung ke perusahaan tersebut dalam bentuk kunjungan.
2. Organisasi Kemasyarakatan Melayu Kecamatan Mandau dan Dinas Tenaga Kerja sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan dalam penyebaran informasi oleh perusahaan yang tidak mempunyai surat bukti lapor lowongan pekerjaan, serta lebih meningkatkan pelatihan di bidang keahlian kepada tenaga kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-buku

Abdul Thalib, *Learning the English Law First Edition*,UIRPress, Pekanbaru, 2017.

Adi Suryadi, *Rekonstruksi Civil Society Wacana dan Aksi Ornop di Indonesia*, Pustakan LP3S Indonesia, Jakarta, 2006.

Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005.

Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.

DarmawanTriwibowo & SugengBahagijo,*Mimpi Negar Kesejahteraan*. Jakarta: LP3ES, 2006.

Effendy, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2004.

Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, 2010.

Henry TSimarmata, *Negara Kesejahteraan dan Globalisasi: Pengembangan Kebijkan dan Perbandingan Pengalaman*. Jakarta: PSIK Universitas Paramadina, 2008.

Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk ilmu-ilmu Sosial*, Salemba Humanika, Jakarta, 2010.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

LisaJordan, *Akuntabilitas LSM*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, 2009.

H.E Mulyasa, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.

Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik (edisi reevisi)*. Jakarta: Gramedia, 2008.

Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Nicholas Henry, *Administrasi Negara dan Masalah Kenegaraan*, Terjemahan Luciana, Rajawali Pers, Jakarta,2010.

PayamanSimanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta, 2001.

R. Abdussalam, *Prospek Hukum Pidana Indonesia Dalam Mewujudkan Rasa Keadilan Masyarakat*, Restu Agung, Jakarta, 2006.

Rena Yulia, *Viktimologi (Perlindungan Terhadap Korban Kejahatan*), Graha Ilmu, Yogyakarta, 2010.

Romli Atmasasmita, *Sistem Peradilan Pidana, Perspektif Ekstensialisme dan Abolisionisme*, Bina Cipta, Bandung, 1996

Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006

Samodra Wibawa, dkk, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Jakarta, 2010.

Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Sinar Grafika, Jakarta 2010.

Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.

Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*,UIR Press, Pekanbaru, 2017.

Tri Pranadji, *Naskah Akademik RUU tentang Organisasi Kemasyarakatan*, Jakarta, 2021.

W. Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum Dalam Buku Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum* , Jakarta:Raja Grafindo Persada, 1993.

2. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

3. Jurnal

Arliman, L. *Mediasi Melalui Pendekatan Mufakat Sebagai Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa Untuk Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional*. Uir Law Review, 2018

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Uir Law Review, 2017

Ramadhani, I.Tinjauan Hukum Tentanf Penjualan Aplikasi Berbayar Dengan Cara Pinjam Akun Pribadi (Appe ID), Uir LawReview, 2018

Santri, *Pelaksanaan Prinsip Subrogasi Pada Asuransi Kendaraan Bermotor Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang*. UIR Law Review, 2018.

4. Internet

KBBI. (2018, November 3). *Arti Kata Organisasi Masyarakat*. Retrieved November 3, 2018, from Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): https://kbbi.web.id/organisasi masyarakat

KBBI. (2019, mei 4). *pengertian Perusahaan.* Retrieved mei 4, 2018, from Kamus besar bahasa indonesi (KBBI): https://kbbi.web.id/perusahaan

Unila, (2018, november 3). *pengertian pelaksanaan*. Retrieved november 3, 2018, from digital library: http://digilib.unila.ac.id/4718/11/BAB%20II.pdf

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :