

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

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN
HULU NOMOR 9 TAHUN 2017 TENTANG PEMBERDAYAAN
DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL (STUDI
PADA KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM)**

SKRIPSI

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

Muttaqin Nasri
NPM : 147110330

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2021**

PERSEMBAHAN

*Dengan bersyukur atas limpahan rahmat-Mu ya Allah,
segala petunjuk dari-Mu menuntunku menuju kejalan-Mu.*

*Rasa cinta dan kasih yang tulus selama ini menyertai
perjalananku, serta berfikir otakku. Pelajaran berharga
dalam hidupku yang akan membuatku selalu tegar hingga
membuatku semakin melihat betapa besarnya keagungan-Mu
Ya Allah.*

*Sembah sujudku dan seiring syukur pada-Mu ya Allah,
Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya
kecilku kepada orang yang paling aku cintai dan aku
sayangi, kepada Ayahku dan Ibuku.....*

*Tak terbilang rupiah, waktu, tak terhitung jerih payah, tak
terhapus cucuran keringat yang mengalir, dan tak ada
hentinya untaian do'a yang selalu engkau persembahkan
untukku agar aku dapat bersekolah tinggi menggapai impian
dan cita-citaku, itu semua takkan pernah terbalaskan.....*

*Serta untuk semua teman-teman seangkatan prodi
Administrasi Publik Angkatan 2014 yang seperjuangan
denganku. Terima kasih atas bantuan dan saran dari kalian
dan selalu menjadi pendengar keluh kesah ku, tanpa kalian
aku takkan bisa sampai ke titik ini....*

*Ini bukanlah akhir dari perjuanganku, tapi ini adalah awal
dari kesuksesanku.*

Terima kasih untuk semuanya.....

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian penulisan skripsi ini, dengan judul **“Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)”**.

Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang turut serta di dalamnya. Maka dengan itu penulis mengucapkan terima kasih dan rasa cinta kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mendapatkan ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberi motivasi kepada penulis.

4. Bapak Eko Handriyan, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberi motivasi kepada penulis.
5. Ibu Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan motivasi serta membimbing penulis dengan sabar untuk meluangkan waktu dan membagikan ilmunya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
7. Kepala Tata Usaha dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan ini.
8. Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan informasi yang akurat serta respon yang sangat baik.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selama ini telah memberikan dukungan dalam perkuliahan baik secara materil, doa, dan motivasi.
10. Rekan-rekan Administrasi Publik angkatan 2014 khususnya yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi selama perkuliahan ini.

Penulis memohon dan berdo'a kepada yang maha kuasa semoga jasa baik mereka semua dibalas dengan rahmat dan pahala yang setimpal serta mendapatkan kebaikan di dunia dan akhirat kelak. Aamiin.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu, penulis sudah berupaya semaksimal mungkin mengarahkan tenaga dan pikiran penulis untuk membuat skripsi ini dengan sebaik mungkin. Terlepas dari itu, kritik dan saran yang bersifat positif penulis harapkan dari semua pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap kepada seluruh pihak yang bersangkutan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penulis dan umumnya untuk pembaca yang budiman. Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 22 Agustus 2021
Penulis
Ttd.

Muttaqin Nasri

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
SURAT PERNYATAAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	17
1. Tujuan Penelitian	17
2. Kegunaan Penelitian	18
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	 19
A. Studi Kepustakaan	19
1. Konsep Administrasi	19
2. Konsep Organisasi	22
3. Konsep Manajemen	26
4. Konsep Kebijakan Publik	28
5. Konsep Implementasi	31
B. Kerangka Pikir	37
C. Konsep Operasional	38
D. Operasional Variabel	39
E. Teknik Pengukuran	40
 BAB III : METODE PENELITIAN	 43
A. Tipe Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel	44
D. Teknik Penarikan Sampel	45

E. Jenis dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data	47
H. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	48
I. Rencana Sistematika Laporan Peneltian.....	48
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	50
A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu.....	50
B. Keadaan Geografis Kabupaten Rokan Hulu.....	53
C. Keadaan Demografis Kabupaten Rokan Hulu	54
D. Gambaran Umum Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan.....	55
1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu	56
2. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu	56
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu	57
4. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu	59
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Identitas Responden.....	69
1. Jenis Kelamin.....	69
2. Tingkat Pendidikan	70
3. Tingkat Usia.....	71
B. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).....	72
1. Isi Kebijakan (<i>Content Of Policy</i>)	73
2. Lingkungan Implementasi (<i>Context Of Implementation</i>).....	81
C. Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).....	94
BAB VI : PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran	97
DAFTAR KEPUSTAKAAN	99
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 : Jumlah Penduduk Miskin di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 Tahun Terakhir	3
I.2 : Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 Tahun Terakhir	3
I.3 : Klasifikasi Perusahaan beserta Jumlah Perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020	12
I.4 : Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020 Berdasarkan Jenis Kelamin	13
II.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	40
III.1 : Populasi dan Sampel Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	44
III.2 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	48
IV.1 : Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan Dan Desa di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021	54
IV.2 : Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu	59
V.1 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Jenis Kelamin	69

V.2 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
V.3 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Tingkat Usia	71
V.4a : Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Isi Kebijakan (<i>Content Of Policy</i>) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).....	74
V.4b : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Isi Kebijakan (<i>Content Of Policy</i>) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).....	76
V.5a : Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Lingkungan Implementasi (<i>Context Of Implementation</i>) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	82
V.5b : Analisis Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Lingkungan Implementasi (<i>Context Of Implementation</i>) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	84
V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).....	90
V.7 : Program Kerja dan Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu Terkait Tenaga Kerja Lokal	91
V.8 : Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
I.1 : Mekanisme/Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Tenaga Kerja oleh Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.....	8
II.1 : Kerangka Pikir Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	37
IV.1 : Mekanisme/Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Tenaga Kerja oleh Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuisioner untuk Responden Tenaga Kerja Lokal tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	101
2. Daftar Wawancara untuk Kepala Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rokan Hulu dan Kepala Bidang Tenaga Kerja Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	107
3. Daftar Wawancara untuk Manager Perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	109
4. Rekapitulasi Telly Kuesioner Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	111
5. Dokumentasi Foto Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	113

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Muttaqin Nasri
NPM : 147110330
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

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

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

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

Pekanbaru, 22 Agustus 2021
Pelaku Pernyataan,

Muttaqin Nasri

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU
NOMOR 9 TAHUN 2017 TENTANG PEMBERDAYAAN DAN
PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL (STUDI PADA
KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM)**

ABSTRAK

**Oleh
Muttaqin Nasri**

Kata Kunci : Implementasi, Pemberdayaan, Penempatan, Tenaga Kerja Lokal;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam). Indikator penilaian yang dipergunakan meliputi isi kebijakan dan lingkungan implementasi. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif kuantitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 34 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan teknik skor dengan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 tentang pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal pada Kecamatan Kunto Darussalam dikategorikan terimplementasi. Faktor penghambatnya adalah kurangnya sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal mengenai adanya lowongan kerja, sehingga para pencari kerja masih ada yang menganggur, dan akibatnya angka pengangguran di Rokan Hulu menjadi meningkat. Kemudian kurangnya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap calon tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja lokal tidak dapat berdaya saing dengan tenaga kerja asing, serta tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga tenaga kerja lokal hanya mendapat bagian kerja dilapangan, sedangkan yang menduduki jabatan strategis di perusahaan adalah tenaga kerja asing.

**THE IMPLEMENTATION OF REGIONAL REGULATION ROKAN HULU
REGENCY NUMBER 9 OF 2017 CONCERNING EMPOWERMENT
AND PLACEMENT OF LOCAL WORKERS (STUDY IN
KUNTO DARUSSALAM DISTRICT)**

ABSTRACT

By
Muttaqin Nasri

Keywords: Implementation, Empowerment, Placement, Local Manpower;

This study aims to determine and analyze the implementation of Regional Regulation Rokan Hulu Regency Number 9 of 2017 concerning Empowerment and Placement of Local Workers (Study in Kunto Darussalam District). The assessment indicators used include the content of the policy and the implementation environment. This type of research is a quantitative descriptive survey, which prioritizes a list of questionnaires as a data collection tool. The population and sample in this study amounted to 34 people. The types and techniques of data collection used consisted of primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a scoring technique with a frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the implementation of Regional Regulation Rokan Hulu Regency Number 9 of 2017 concerning the empowerment and placement of local workers in the Kunto Darussalam sub district, was categorized as implemented. The inhibiting factor is the lack of socialization from the Office of Manpower and the Company to local workers regarding job vacancies, so that job seekers are still unemployed, and as a result the unemployment rate in Rokan Hulu has increased. Then the lack of training and guidance carried out by the Manpower Office for prospective local workers, so that local workers cannot compete with foreign workers, and do not meet the qualifications required by the company, so that local workers only get a share of work in the field, while Those occupying strategic positions in the company are foreign workers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang tergolong penduduknya banyak dan wilayah kekuasaannya luas. Sebagai negara yang menyanggah status negara berkembang, Indonesia punya tekad untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya dari Sabang sampai Merauke, dan dari Pusat hingga Pelosok tanah air.

Desentralisasi merupakan langkah pemerintah Indonesia yang sekarang sedang diterapkan. Dalam hal ini pemerintah daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan daerahnya, sesuai dengan azas otonomi daerah yang telah diberikan pemerintah pusat yang bertugas untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pembangunan infrastruktur, pemberdayaan serta partisipasi masyarakat.

Selain dari pada itu, pemerintah daerah juga harus meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan pembangunan, keadilan, keistimewaan dan ciri khas suatu daerah tersebut dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Luasnya wilayah Indonesia menjadi salah satu alasan adanya keharusan dalam menata administrasi pada suatu wilayah terkecil.

Otonomi daerah adalah hak, kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 1 ayat (3) yang menyatakan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintahan Daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana Dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Masalah masyarakat Indonesia selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Upah yang tidak memenuhi standar sering kali menjadikan suatu permasalahan dalam masyarakat. Salah satu contoh adalah tingginya tingkat pertumbuhan penduduk yang akan mempengaruhi pada tingkat kesejahteraan masyarakat seperti banyaknya pengangguran dan PHK.

Biasanya itu disebabkan karena mogoknya masyarakat akibat upah tenaga kerja yang dibawah standar dan banyaknya tenaga kerja asing. Kasus-kasus ketenagakerjaan yang rendah diberikan oleh perusahaan, penipuan calon-calon tenaga kerja dengan membayar sejumlah uang administrasi jutaan rupiah terhadap perusahaan yang bersifat fiktif.

Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik, angka kemiskinan di Indonesia pada tahun 2019 tercatat 9,41% atau 25,14 juta orang. Sementara pada tahun 2020 sekarang ini angka kemiskinan melonjak 4,88 juta dari jumlah kemiskinan pada tahun 2019. Kemudian adapun angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2019 tercatat 6,82 juta orang, dan pada tahun 2020 angka pengangguran di Indonesia meningkat menjadi 6,88 juta orang. Sementara itu,

jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2020 juga bertambah menjadi 137,91 juta orang, naik 1,37 juta orang dibanding tahun 2019, dan sebanyak 131,03 juta orang di antaranya bekerja.

Dewasa ini berbagai macam permasalahan ketenagakerjaan yang muncul, sebagian besar masih didominasi oleh permasalahan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan secara umum, disamping permasalahan sumber daya manusia di negara Indonesia yang minim kualitasnya. Adapun jumlah penduduk miskin di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 tahun terakhir yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.1 : Jumlah Penduduk Miskin di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Angka Kemiskinan
1	2017	6924 jiwa
2	2018	7228 jiwa
3	2019	7221 jiwa

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk miskin di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 tahun terakhir yaitu mengalami naik turun. Selanjutnya adapun jumlah tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.2 : Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah Pengangguran
1	2017	617 jiwa
2	2018	540 jiwa
3	2019	469 jiwa

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Rokan Hulu dalam 3 tahun terus mengalami penurunan. Terbatasnya penggunaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu ini dapat dilihat dari banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja, yang mengisi lowongan dan jabatan di perusahaan, bahkan tidak jarang pekerjaan yang memerlukan keahlian tertentu. Hal inilah yang membuat masyarakat lokal merasa di diskriminasi di daerahnya sendiri, dan memerlukan keadilan dari Dinas Tenaga Kerja setempat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau, pada Bab VI mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 23, 24, 27 dan 28 menyebutkan bahwa:

Pasal 23

- 1) Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka alih teknologi dan keahlian.
- 2) Setiap pemberi kerja yang telah memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing baru wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja.
- 3) Setiap pemberi kerja yang akan memperpanjang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di daerah wajib memiliki izin perpanjangan tertulis dari pemerintah kota dan kabupaten.

Pasal 24

- 1) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
- 2) Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di daerah hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal 27

- 1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib:
 - a. Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.

- b. Melaporkan keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja setelah mendapatkan izin kerja/izin perpanjangan.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b), tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 28

“Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Tenaga kerja lokal adalah sebuah komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian pada tingkat daerah yang perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (TKL), disebutkan bahwa di tengah perkembangan kegiatan perekonomian yang ditandai dengan hadirnya sejumlah perusahaan, pada sisi yang lain masih belum mampu menyerap semua angkatan kerja yang ada di daerah, yang jika tidak dikelola akan dapat menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi dan kecemburuan sosial di antara pekerja, perusahaan dan masyarakat pencari kerja di daerah.

Kemudian pada Pasal 6 ayat (1) dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 menyebutkan bahwa: “Setiap Pemberi Kerja wajib menempatkan TKL pada lowongan pekerjaan yang dibuka di Perusahaan paling sedikit 40 % (empat puluh) persen dari lowongan yang ada dan pada 5 (lima)

tahun berikutnya minimal menjadi 75 % (tujuh puluh lima) persen sesuai dengan syarat kualifikasi jabatan yang dibutuhkan untuk setiap golongan jabatan.”

Selanjutnya pada Pasal 21 ayat (2) dan (3) dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 menyebutkan bahwa: “Peran serta Perusahaan dalam penempatan TKL dilakukan dalam bentuk lebih mengutamakan TKL untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Setiap Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib menyerap paling sedikit 1 (satu) orang TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai kualifikasi.”

Kemudian dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 pada Bab X mengenai Pembinaan dan Pengawasan, Pasal 29 menyebutkan bahwa :

- 1) Pembinaan dan pengawasan dalam penyelenggaraan Pemberdayaan dan Penempatan TKL dilakukan oleh Dinas melalui pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan legitimasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Pembinaan dan pengawasan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk inspeksi kepada:
 - a. Perusahaan penerima kerja; dan
 - b. Perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta.
- 3) Inspeksi ke Perusahaan Penerima Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap:
 - a. Terpenuhinya asas keterbukaan dan keadilan dalam proses penerimaan dan penempatan TKL sebagai pekerja pada Perusahaan;
 - b. Terlindunginya keamanan dan keselamatan TKL di Perusahaan dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja;
 - c. Terpenuhinya hak pengembangan karir TKL dalam pekerjaan; dan
 - d. Terpenuhinya setiap hak dan kewajiban TKL lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 4) Inspeksi ke Perusahaan penyalur dan/atau pemberi pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan dalam bentuk pemantauan dan pencatatan terhadap proses pelatihan kerja dan penyaluran TKL sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- 5) Inspeksi yang dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) dilakukan baik secara berkala atau mendadak, dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan, dan menunjukkan surat perintah tugas yang ditandatangani Kepala Dinas.
- 6) Pegawai pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) wajib melaporkan hasil kerja pembinaan dan pengawasan yang dilakukannya secara tertulis kepada Kepala Dinas.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu yang sudah bergerak selama 5 tahun diharuskan menerima Tenaga Kerja Lokal (TKL) minimal 75% dari total yang dibutuhkan. Selain itu setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 100 (seratus) orang wajib menyerap paling sedikit 1 (satu) orang TKL penyandang disabilitas fisik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai kualifikasi. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja lokal asli Kabupaten Rokan Hulu yang masih menganggur, sesuai data tingkat pengangguran dari Badan Pusat Statistik Kab. Rohul yang tertera pada tabel I.2.

Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah, adalah penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen Tenaga Kerja di bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di daerah tersebut.

Dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja Kabupaten Rokan Hulu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu menggunakan

strategi ataupun cara untuk mengoptimalkan pengawasannya dengan strategi-strategi yang digunakan personil pengawas untuk mengawasi tenaga kerja dan penerapan upah minimum kota di Kabupaten Rokan Hulu. Metode pelaksanaan pengawasan tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu dilaksanakan setiap bulannya oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. Mekanisme atau Standar Operasional Prosedur (SOP) personil pengawas ketenagakerjaan Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar I.1: Mekanisme/Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Tenaga Kerja oleh Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu



Sumber: Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Rohul, 2021.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa mekanisme pengawasan tenaga kerja dan upah minimum kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dimulai dengan membuat rencana kerja, atau bisa dari aduan pekerja. Setelah itu laporan tersebut diperiksa, jika memenuhi syarat, maka akan diterbitkan surat perintah tugas, lalu mengecek ke perusahaan yang telah diadukan oleh pekerja

tadi, lalu perusahaan diberikan kartu pemeriksaan. Setelah selesai dilakukan pemeriksaan, maka perusahaan tersebut diberikan nota pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. Kemudian adapun cara Dinas Tenaga Kerja memberikan sosialisasi kepada Perusahaan yaitu dengan cara mengadakan seminar khusus dengan semua pihak perusahaan yang diselenggarakan di hotel. Selain itu ada juga dengan cara melakukan kunjungan langsung ke perusahaan satu persatu.

Kemudian adapun tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada pasal 4 disebutkan bahwa tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Kemudian adapun Juklak Juknis / Pedoman / SOP mengenai pemberdayaan, pendaftaran dan penempatan tenaga kerja lokal, sesuai yang tertuang pada Peraturan Daerah Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 yaitu :

Bagian Kesatu Pemberdayaan

Pasal 8

- 1) Dinas menganalisis dan memproyeksikan informasi Ketenagakerjaan sebagai dasar bagi dilakukannya pemberdayaan TKL.
- 2) Analisis dan proyeksi informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada:
 - a. Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. Usia tenaga kerja;
 - c. Potensi tenaga kerja;
 - d. Kesempatan kerja; dan
 - e. Permasalahan dalam hubungan Ketenagakerjaan.

Pasal 9

Pemberdayaan TKL dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 10

- 1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 meliputi:

- a. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. Pendidikan dan pelatihan melalui LLK;
 - c. Pemagangan/praktek kerja lapangan;
 - d. Kemudahan pelayanan administrasi;
 - e. Konseling; dan
 - f. Pembinaan dan pengawasan.
- 2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
 - 3) Pendidikan dan pelatihan melalui LLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang berasal dari Keluarga Miskin.
 - 4) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan LLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
 - 5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh aparatur sipil negara Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek Ketenagakerjaan atau dilakukan dengan bekerjasama melalui pihak ketiga.
 - 6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilaksanakan oleh tenaga pengawas Ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan.
 - 7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara koordinatif.

Bagian Kedua Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 14

- 1) Pencari Kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di Perusahaan harus terdaftar pada Dinas.
- 2) Pendaftaran Pencari Kerja dimaksudkan untuk memudahkan Dinas menyusun perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.
- 3) Tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja dibuktikan dengan Kartu AK/I yang dikeluarkan oleh Dinas.

Pasal 15

- 1) Perusahaan wajib mencantumkan persyaratan administratif yakni Kartu AK/I pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan.
- 2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;

- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
- h. Pencabutan izin.

Bagian Ketiga Penempatan TKL

Pasal 16

- 1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun Sistem Informasi TKL bagi kepentingan penempatan TKL.
- 2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan kualifikasi kepada Perusahaan yang membutuhkan.
- 3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- 4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

Pasal 17

Dinas memfasilitasi penempatan kerja TKL yang terdaftar pada Dinas.

Pasal 18

- 1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.
- 2) LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari Dinas.
- 3) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Dinas dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. Penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. Peserta kegiatan adalah Perusahaan Pemberi Kerja;
 - c. Melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari Pemberi Kerja; dan
 - d. Tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dengan cara apapun.

Pasal 19

- 1) LPTKS, BKK, penyelenggara pameran kesempatan kerja dan Perusahaan Pemberi Kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

Selanjutnya adapun klasifikasi perusahaan beserta jumlah perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.3 : Klasifikasi Perusahaan beserta Jumlah Perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020

Klasifikasi Perusahaan	Mikro	Kecil	Menengah	Besar
Jumlah	227	24	17	19

Sumber: Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Rohul, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada empat jenis klasifikasi perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perusahaan mikro adalah badan usaha perorangan yang memiliki kriteria seperti hanya memiliki asset dan kekayaan tidak lebih dari 50 juta dan ini tidak termasuk tanah atau bangunan.
2. Perusahaan kecil adalah sebuah usaha yang dimiliki dan dikelola secara pribadi, tidak dominan dalam operasinya dan tidak terlibat dalam praktek inovasinya.
3. Perusahaan menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan.
4. Perusahaan besar adalah perusahaan yang dipimpin oleh seorang manager dan mempunyai struktur yang lengkap bahkan perusahaan yang bersifat nasional serta modal yang dimiliki sangat besar.

Selanjutnya adapun jumlah tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 berdasarkan jenis kelamin yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.4 : Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2020 Berdasarkan Jenis Kelamin

Total Tenaga Kerja	Tenaga Kerja Laki-laki	Tenaga Kerja Perempuan
7.089	5.736	1.353

Sumber: Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Rohul, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 berdasarkan jenis kelamin yaitu total tenaga kerja berjumlah 7.089 orang. Kemudian untuk tenaga kerja laki-laki berjumlah 5.736 orang, sedangkan untuk tenaga kerja perempuan berjumlah 1.353 orang.

Berdasarkan uraian dari kedua tabel diatas, penulis melihat begitu banyaknya perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu, namun jumlah tenaga kerjanya sangat sedikit. Meskipun demikian, dalam hal ini penulis lebih fokus untuk meneliti perusahaan-perusahaan besar yang jumlah karyawannya mencapai ribuan orang.

Sebelum adanya Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, kondisi tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu cukup memprihatinkan dan terlihat kurang sejahtera, karena pengangguran di Kabupaten Rokan Hulu cukup tinggi dan angka kemiskinan juga terus meningkat dikarenakan banyaknya tenaga kerja lokal yang tidak memiliki pekerjaan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu juga tidak terbuka dalam memberikan informasi

lowongan pekerjaan kepada tenaga kerja lokal. Disamping itu tenaga kerja lokal juga tidak mendapatkan pemberdayaan dan pelatihan kerja.

Namun setelah dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal, kondisi tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu mulai sedikit membaik dan mengalami adanya perubahan yang lebih baik. Sejak Perda Nomor 9 Tahun 2017 disahkan, tenaga kerja lokal pemberdayaan dan pelatihan kerja oleh perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu meski hanya setahun sekali, kemudian para perusahaan juga menjadi sedikit terbuka dalam memberikan lowongan pekerjaan kepada tenaga kerja lokal dan juga mulai banyak menyerap tenaga kerja lokal. Hal ini mengakibatkan angka pengangguran dan angka kemiskinan di Kabupaten Rokan Hulu juga mengalami penurunan dikarenakan sebagian tenaga kerja lokal sudah bekerja di perusahaan-perusahaan yang di Kabupaten Rokan Hulu.

Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Riau, Indonesia, yang dijuluki dengan Negeri Seribu Suluk. Ibukota Rokan Hulu adalah Pasir Pangaraian. Pada tahun 2020 penduduk Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 718.321 jiwa, dengan luas wilayah 7.588,13 km². Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 16 kecamatan, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Kecamatan Kunto Darussalam
2. Kecamatan Rokan IV Koto
3. Kecamatan Pagaran Tapah
4. Kecamatan Bonai Darussalam
5. Kecamatan Rambah
6. Kecamatan Rambah Samo
7. Kecamatan Rambah Hilir

8. Kecamatan Tandun
9. Kecamatan Tambusai
10. Kecamatan Tambusai Utara
11. Kecamatan Bangun Purba
12. Kecamatan Kepenuhan
13. Kecamatan Kepenuhan Hulu
14. Kecamatan Ujung Batu
15. Kecamatan Kabun
16. Kecamatan Pendalian IV Koto.

Dari 16 kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu diatas, penulis hanya memfokuskan penelitian pada satu kecamatan saja, yaitu Kecamatan Kunto Darussalam. Penduduk Kecamatan Kunto Darussalam berjumlah 54.659 jiwa. Alasan memilih lokasi tersebut yaitu karena perusahaan yang ada di Kecamatan Kunto Darussalam jumlahnya paling banyak dibandingkan dengan jumlah perusahaan di kecamatan lainnya. Adapun daftar nama-nama perusahaan yang ada di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu yaitu sebagai berikut :

1. PT Sawit Asahan Indah

Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, jumlah karyawan sebanyak 823 orang, dengan jam kerja 8 jam setiap hari, terletak di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

2. PT Sumber Alam Makmur Sentosa

Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, jumlah karyawan sebanyak 609 orang, dengan jam kerja 8 jam setiap hari, terletak di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

3. PT Eka Dura Indonesia

Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, jumlah karyawan sebanyak 917 orang, dengan jam kerja 8 jam setiap hari, terletak di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

4. PT Perdana Inti Sawit Perkasa

Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, jumlah karyawan sebanyak 745 orang, dengan jam kerja 8 jam setiap hari, terletak di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

Dari keempat perusahaan yang telah dikemukakan diatas, fokus penulis hanya mengambil dua perusahaan saja yang dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu PT Eka Dura Indonesia dan PT Sawit Asahan Indah. Alasannya yaitu karena dua perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang paling banyak dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dari informasi latar belakang diatas, ditemukan beberapa fenomena permasalahan diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal mengenai adanya lowongan kerja, sehingga banyak para pencari kerja yang masih menganggur dan otomatis angka pengangguran di Rokan Hulu semakin meningkat. Hal ini dapat dilihat pada tabel I.2.
2. Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan kurang memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap calon tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja lokal kurang berdaya saing dengan tenaga kerja asing, serta tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

3. Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu kurang tegas dan tidak memberikan sanksi terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak taat aturan, yaitu perusahaan-perusahaan yang tidak terbuka dalam memberikan informasi jumlah tenaga kerja yang dimiliki dan informasi lowongan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul : **“Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Kecamatan Kunto Darussalam?
2. Apa saja faktor-faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Kecamatan Kunto Darussalam?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan

dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pengembangan dan menyempurnakan teori-teori dalam ilmu administrasi publik.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dalam mengimplementasikan pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal.

c. Kegunaan Akademis

Secara akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini, yang disebut teori adalah suatu yang dapat digunakan untuk mendukung dan memecahkan persoalan atau suatu masalah. Teori merupakan rangkaian konsep-konsep, definisi-definisi, proposisi-proposisi yang saling memberikan pandangan sistematis mengenai suatu gejala dengan merincikan hubungan antara variabel dengan tujuan menjelaskan atau meramalkan gejala-gejala tersebut diantaranya:

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, Syafri (2012:3) mengemukakan bahwa administrasi berasal dari bahasa latin, terdiri dari *ad* dan *ministrate*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan.

Menurut Siagian (dalam Wirman Syafitri 2012:9) Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli 2005:20). Berangkat dari teoritis batasan konsep administrasi baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas (keseluruhan proses kerjasama) menunjukkan adanya sdejumlah aspek utama

yang menjadi motor penggerak untuk menciptakan efektivitas dan efesiensi organisasi. .

Pasolong (2007:3) mengatakan administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efesien dan rasional.

Menurut silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien (dalam Zulkifli 2005:20).

Sedangkan menurut Sugandhga administrasi publik adalah sebuah proses kegiatan penetapan sasaran-sasaran serta pelaksanaan tercapainya, dengan memanfaatkan semua sumber yang tersedia guna mewujudkan tujuan negara yang dilakukan secara bekerjasama dengan melalui orang-orang, baik individu maupun kelompok secara terkoordinasi” (dalam Amin Ibrahim, 2004:10)

Zulkifli terdapat tiga pengertian subtansial yang terkandung dalam sejumlah konsep administrasi yaitu:

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni. Keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terikat kepada aspek kondisi, situasi, waktu dan tempat dimana dia dijalankan.
2. Bahwa dalam konsep administrasi terdapat unsur-unsur ; adanya dua orang manusia atau lebih; adanya tujuan yang hendak dicapai; adanya tugas-tugas yang harus dilaksanakan; adanya perlengkapan dan peralatan untuk

melaksanakan tugas; dan adanya pertimbangan rasionalitas dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.

3. Bahwa administrasi sebagai suatu proses kerjasama bukan merupakan konsep yang baru. Dia sudah ada dan dijalankan sejak manusia sudah mengenal peradaban. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan.

Administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini membukakan mata kita untuk lebih melihat terhadap administrasi dan menunjukan bahwa administrasi tidak hanya sebatas proses ketik-menetik surat, catat-mencatat atau arti sempit lainnya. Dan ketika diperhatikan lebih seksama, sangat terlihat bahwa administrasi tidak hanya hadir sebagai sebuah proses sederhana yang mudah untuk disepelekan secara legalitas. Karena, teramat sangat spesifik pembahasan administrasi secara meluas dan mencakup semua unsur yang ada didalamnya, baik dari sumber daya manusianya maupun dari sumber daya organisasi lainnya, dimana semua sumber daya organisasi itu biasa dikenal dengan istilah 6M, seperti yang tertera dalam buku yang ditulis oleh Zulkifli dan Nurmasari (2015), antara lain:

- a. *Man*, yaitu manusia. Dalam organisasi, manusia dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM) . SDM adalah sumber utama yang sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila SDM didalam suatu organisasi tersebut berkualitas, maka kehidupan organisasi itu pun akan berkualitas.
- b. *Money*, yaitu Uang. Uang yang dimaksud disini adalah sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala pergerakan yang dilakukan didalam organisasi sangat tidak terlepas dari kebutuhan financial.

- c. *Method*, yaitu Metode atau cara. Cara yang dimaksud disini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam menciptakan sebuah organisasi tersebut menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.
- d. *Machine*, yaitu Mesin. Mesin yang dimaksud disini merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran pergerakan sebuah organisasi, dan tentunya membuat kinerja lebih praktis, ekonomis, efektif dan efisien.
- e. *Material*, yaitu Bahan atau Alat. Bahan atau alat ini berfungsi sebagai sesuatu yang akan diolah, dibuat, dikerjakan, diproses dan dihasilkan. Bahan inilah yang akan dikerjakan oleh manusia, yang diperoleh menggunakan uang dan akan dikerjakan menggunakan mesin. Bahan yang dimaksud disini adalah bahan baku atau bahan pokok dalam organisasi dan semua perangkat lunak selain mesin yang berupa perangkat keras.
- f. *Market*, yaitu Pasar. Dalam organisasi public, market akan teralisasi dengan sendirinya dalam bentuk opini masyarakat atau unsur kepentingan. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran produk.

Konsep 6M diatas merupakan landasan utama untuk sebuah administrasi yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintahan secara menyeluruh maupun pemerintahan.

Bertitik tolak dari dasar teoritis batasan konsep administrasi menunjukkan adanya sejumlah unsur-unsur administrasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, kelompok yang bekerjasama memerlukan seperangkat instrumen yang saling terkait dan bersinegi. Seperangkat instrumen tersebut berwujud sejumlah unsur yang mutlak harus ada. Artinya tanpa adanya unsur-unsur tersebut, tujuan yang telah ditetapkan atau yang dikehendaki tidak akan tercapai.

2. Konsep Organisasi

Administrasi dan organisasi saling berkaitan satu dengan lainnya, untuk memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai maka perlu adanya tempat (wadah) untuk bekerja sama dan tempat inilah yang dinamakan organisasi. Para sarjana

ilmu administrasi semakin banyak memberikan perhatian kepada organisasi sebagai suatu proses meskipun perhatian terhadapnya sebagai wadah kegiatan kerja tetap penting. Sebagai suatu proses, organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif sekelompok orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu pendelegasian wewenang, pengawasan, dan diakhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas.

Menurut Siagian (dalam Hendry Andry 2015:14) adalah setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas dalam sebuah organisasi dengan menggunakan seni tertentu untuk tercapainya tujuan yang telah disepakati melalui orang lain. Administrasi dapat berjalan dengan adanya bantuan dari orang yang mau terlibat didalamnya yang disebut sebagai manajemen.

Selanjutnya menurut Darwis, dkk (2009:11) yang mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah dari unsur-unsur administrasi yang lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Zulkifli (2005:73) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerjasama, dan juga mencakup rangkaian aktifitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang dan tanggungjawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Nawawi (2008:13) mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat unsur-unsur yang merupakan suatu kesatuan yang utuh agar sebuah organisasi dapat berjalan, adapun unsur-unsur pokok dalam sebuah organisasi adalah :

1. Manusia, yaitu : yang terdiri dari dua orang atau lebih yang menghimpun diri dalam suatu wadah.
2. Filsafat, yaitu : manusia yang menghimpun diri dalam organisasi dengan hakekat kemanusiaannya, menjalani kehidupan bersama berdasarkan filsafat yang sama.
3. Proses, yaitu : kerjasama dalam sebuah organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan.
4. Tujuan, yaitu : organisasi didirikan manusia adalah oleh karena adanya kesamaan kepentingan, baik dalam rangka mewujudkan hakekat kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Zulkifli (2005:131) yang mengatakan bahwa sebuah organisasi sebagai sistem apapun bentuk dan juga jenisnya adalah bersifat dinamis dan juga terbuka. Terbuka karena tidak mungkin menghindari dari berbagai bentuk pengaruh perubahan yang datang dari aspek lingkungan, terutama lingkungan eksternal.

Banyak yang mendefinisikan pengorganisasian menurut Siswanto mengatakan bahwa pengorganisasian adalah berdasarkan deskripsi tentang organisasi, pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar

pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yaang wajar sehingga mereka bekerja secara efesien(Siswanto 2005:75).

Secara sederhana organisasi mempunyai tiga unsur, yaitu ada orang-orang, ada kerja sama, dan tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling kait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh. Agar orang-orang yang ada didalam organisasi dapat melakukan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan bersama maka diperlukan daya kerja. Daya kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu daya manusia dan daya bukan manusia.

1) Daya Manusia

Daya manusia terdiri dari kemauan dan kemampuan, meliputi:

- a. Kemauan dan kemampuan untuk bekerja atau berbuat
- b. Kemauan dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan
- c. Kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan prinsip-prinsip organisasi.

2) Daya Bukan Manusia

Daya bukan manusia adalah daya yang diperoleh dari sumber materi, barang, benda; misalnya mesin-mesin, uang, waktu, metode dan dari sumber daya alam lainnya (iklim, udara, cuaca, air dan sebagainya).

Dengan demikian untuk bisa tetap mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan agar tetap bisa eksis maka sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan agar tetap bisa eksis maka sebuah organisasi membutuhkan suatu strategi pengelolaan sumber

daya ilmu yaitu manajemen. Jelaslah bahwa suatu organisasi tidak bisa bergerak sendiri, ia harus ada interaksi didalam dan ke luar dalam pelaksanaan fungsi dan tugas sehari-hari dengan saling mendukung antara satu sama lainnya, baik antara orang-orang yang ada dalam organisasi maupun dengan organisasi lain atau instansi lain yang berada diluarnya.

3. Konsep Manajemen

Suatu organisasi jika ingin tetap berjalan lancar, maka memerlukan suatu ilmu dan strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi tersebut. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan mendayagunakan serta mengoptimalkan bantuan dan kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) Manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kemudian menurut Sondang P. Hasibuan (dalam Samsudin, 2010:17) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmunya dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Frans sadikin (dalam Samsudin, 2010:18) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan,

pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen disebut sebagai “ilmu” dan ada juga yang menyebut manajemen sebagai “seni” dikatakan manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis . manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang di sertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk mempraktekannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu.

Selain daripada itu, Zulkifli (2005:92) juga mengemukakan bahwa fungsi-fungsi spesifik manajemen seperti yang dikonsepsikan oleh Terry, yaitu :

a. Perencanaan (*Planning*);

Mencakup fungsi pengambilan keputusan (*decision making*) dan penganggaran (*budgeting*).

b. Pengorganisasian (*Organizing*);

Mencakup fungsi staf (*staffing*), fungsi pelatihan (*training*) dan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*).

c. Penggerakan (*Actuating*);

Mencakup fungsi pemberian motivasi (*motivating*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi memimpin (*leading*).

d. Pengawasan (*Controlling*);

Mencakup fungsi pelaporan (*reporting*), fungsi penilaian (*evaluating*), fungsi penyempurnaan (*correcting*) dan fungsi pengendalian (*reaning*).

Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan sia-sia belaka. Alasan diperlukan manajemen adalah sebagai berikut :

- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan – tujuan, sasaran – sasaran, dan kegiatan – kegiatan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan, seperti pengusaha dan karyawan, kreditur dengan nasabah, atau masyarakat dengan pemerintah.
- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efesiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

4. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan yang direkomendasikan untuk dipilih oleh *Policy Markes* bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya. Ada banyak variabel yang mempengaruhi keberhasilan implelementasi kebijakan baik yang bersifat individual maupun kelompok atau institusi. Implementasi dari suatu program melibatkan upaya-upaya *Policy Markes* untuk mempengaruhi prilaku birokrat pelaksana agar tersedia memberikan pelayanan dan mengatur prilaku kelompok sasaran.

Kebijakan publik adalah tindakan pemerintah yang berwenang. Menurut Young dan Quin kebijakan publik adalah tindakan yang dibuat dan

diimplementasikan oleh badan pemerintah yang memiliki kewenangan hukum, politis dan finansial untuk melakukannya (dalam Suharto,2005:44). Lebih lanjut dijelaskan bahwa, kebijakan publik adalah seperangkat tindakan yang berorientasi pada tujuan. Kebijakan publik biasanya bukanlah sebuah keputusan tunggal, melainkan terdiri dari beberapa pilihan tindakan atau strategi yang dibuat untuk mencapai tujuan tertentu demi kepentingan orang banyak.

Kemudian menurut Young dan Quinn (dalam Suharto, 2005:44) mengemukakan beberapa konsep kunci yang termuat dalam kebijakan publik, sebagai berikut:

1. Tindakan pemerintah yang berwenang, kebijakan publik adalah tindakan yang dibuat dan diimplementasikan oleh badan pemerintahan yang memiliki kewenangan hukum, politis dan finansial untuk melakukannya.
2. Sebuah reaksi terhadap kebutuhan dan masalah dunia nyata, kebijakan publik berupaya merespon masalah/kebutuhan konkret yang berkembang dimasyarakat.
3. Seperangkat tindakan yang berorientasi pada tujuan. Kebijakan publik biasanya bukanlah sebuah keputusan tunggal, melainkan terdiri dari beberapa pilihan tindakan atau strategi yang disebut untuk mencapai tujuan tertentu demi kepentingan orang banyak.
4. Sebuah keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, kebijakan publik pada umumnya merupakan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial. Namun, kebijakan publik bisa juga dirumuskan berdasarkan keyakinan bahwa masalah sosial akan dapat dipecahkan oleh kerangka kebijakan yang sudah ada dan karenanya tidak memerlukan tindakan tertentu.

5. Sebuah justifikasi yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang aktor. Kebijakan publik berisi sebuah pernyataan atau justifikasi terhadap langkah-langkah atau rencana tindakan yang telah dirumuskan. Keputusan yang telah dalam kebijakan publik bisa dibuat oleh sebuah badan pemerintah, maupun oleh beberapa perwakilan lembaga pemerintah.

Korayati (2005:7), mengemukakan bahwa secara umum kebijakan dapat dikatakan sebagai tumusan keputusan pemerintah yang menjadi pedoman tingkah laku guna mengatasi masalah publik yang mempunyai tujuan, rencana dan program yang akan dilaksanakan. Menurut Islamy (2000:17), kebijakan adalah serangkaian tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan adanya hambatan dan kesempatan terhadap usulan kebijaksanaan tersebut guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Dunn (dalam Nugroho 2007:10), tahap-tahap dalam proses pembuatan kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Fase penyusunan agenda, pada fase ini pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah kebijakan pada agenda publik.
2. Fase formulasi kebijakan untuk mengatasi masalah.
3. Adopsi kebijakan, alternatif kebijakan dipilih dan diadopsi dengan dukungan dari mayoritas dan/atau konsensus kelembagaan.
4. Implementasi kebijakan, kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi dengan memobilisir sumber daya yang dimilikinya terutama finansial dan manusia.

5. Penilaian kebijakan, pada fase ini pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan akan dinilai apakah telah memenuhi kebijakan yang telah ditetapkan.

5. Konsep Implementasi

Untuk melihat keberhasilan suatu kebijakan (program), maka sangat bergantung kepada implementasi program itu sendiri. Dimana implementasi menyangkut tindakan seberapa jauh arah diantara diprogramkan itu benar-benar memuaskan.

Menurut Grindle (dalam Subarsono, 2011:93) Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat kebijakan tertentu. Keberhasilan implementasi menurut Grindle dipengaruhi oleh dua indikator yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*).

Hinggis (dalam Pasolong, 2007:57) mendefenisikan implementasi yaitu sebagai rangkuman dari berbagai kegiatan yang didalamnya sumberdaya manusia menggunakan sumber daya lain untuk mencapai sasaran strategi.

Sedangkan menurut Awang (2010:32) Implementasi merupakan sebagai apa yang terjadi setelah peraturan perundang-undangan ditetapkan yang memberikan prioritas pada suatu program, manfaat atau suatu bentuk output yang jelas.

Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan keputusan kebijakan biasanya dalam bentuk undang-undang peraturan pemerintah, keputusan peradilan, pemerintah eksekutif atau dekrit presiden. Menurut Subarsono (2005:88) Implentasi melibatkan usaha dari *policy makers* untuk

mempengaruhi apa yang oleh lipsky disebut “*street level bureaucrats*” untuk memberikan pelayanan atau mengatur perilaku kelompok sasaran (*target group*).

Menurut Moenir (2006:25) Implementasi merupakan penerapan dari pada kebijakan yang telah diambil dalam organisasi sementara menurut Mazmanian (dalam Nugroho,2008:447), mengatakan bahwa implementasi merupakan upaya melaksanakan keputusan kebijakan.

Implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan, tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya. Implementasi pada hakikatnya juga upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah sebuah program dilaksanakan. Implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan instansi yang bertanggungjawab untuk pelaksanaan kebijakan tersebut, namun juga menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial.

Ripley dan Franglin mengartikan implementasi merupakan apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (dalam Winarno, 2007:145).

Kemudian Jones mengemukakan implementasi kemampuan untuk membentuk hubungan-hubungan lebih lanjut dalam rangkaian sebab akibat yang menghubungkan tindakan dengan tujuan (dalam Ismail, 2007:132).

Dapat dikatakan Wiliam (dalam Ismail, 2007:132) implementasi adalah suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk mengoperasionalkan sebuah program dengan melalui tiga pilar sebagai berikut :

1. Organisasi: pembentukan atau penataan kembali sumber daya, unit-unit serta metoda untuk menjadikan program berjalan.
2. Interpretasi: menafsirkan agar program (seringkali dalam status) menjadi rencana dan pengarahannya yang tepat dan dapat diterima serta dilaksanakan.
3. Penerapan: ketentuan rutin dari pelayanan, pembayaran, atau lainnya yang disesuaikan dengan tujuan atau perlengkapan program.

Menurut Awang (2010:32) implementasi diartikan sebagai pelaksanaan suatu keputusan politik yang biasanya disampaikan dalam bentuk peraturan perundangan, keputusan politik itu mencakup masalah yang hendak diatasi, tujuan yang hendak dicapai serta untuk memecahkannya.

Menurut Edward III proses implementasi sebagai suatu sistem pengadilan untuk menjaga agar tidak terjadi penyimpangan sumber dan penyimpangan dari tujuan kebijakan (dalam Awang, 2010:31).

Tugas implementasi adalah sebagai penghubung yang memungkinkan tujuan-tujuan kebijakan publik menjadi hasil dari aktivitas pemerintah dan disamping itu juga implementasi juga menyangkut masalah penciptaan suatu sistem penghantaran atau penyerahan kebijakan.

Menurut Van Meter dan Van Horn Implementasi kebijakan yaitu sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu (atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya (dalam Budi 2012:149).

Menurut Edward III (dalam Awang, 2010;31) implementasi kebijakan merupakan tahap diantara pembentukan kebijakan dan konsekuensi atau akibat dari kebijakan dari kelompok sasaran, mulai dari perencanaan sampai pada evaluasi. Dan implementasi yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan kebijakan yang membawa konsekuensi langsung pada masyarakat yang terkena kebijakan. Edward III mengajukan pendekatan masalah implementasi dengan terlebih dahulu mengemukakan dua pertanyaan pokok, yakni: (i) faktor apa yang mendukung keberhasilan implementasi kebijakan? dan (ii) faktor apa yang menghambat keberhasilan implementasi kebijakan? Berdasarkan kedua pertanyaan tersebut dirumuskan empat faktor yang merupakan syarat utama keberhasilan proses implementasi, yakni komunikasi, sumber daya, sikap birokrasi atau pelaksana dan struktur organisasi, termasuk tata aliran kerja birokrasi. Empat faktor tersebut menjadi kriteria penting dalam implementasi suatu kebijakan. Komunikasi berkenaan dengan bagaimana kebijakan dikomunikasikan kepada organisasi dan/atau publik, ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap, dan tanggapan dari para pihak yang terlibat dan bagaimana struktur organisasi pelaksanaan kebijakan.

1. Komunikasi, keberhasilan kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan (*target group*) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2. Sumber Daya, walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsistensi, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumber daya financial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.
3. Disposisi, adalah watak dan karakteristik atau sikap yang dimiliki oleh implementor seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sifat atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
4. Struktur Birokrasi, yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedures*) atau SOP. SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks. Ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Model manajemen implementasi menurut Riant Nugroho (2004:163) menggambarkan pelaksanaan atau implementasi kebijakan di dalam konteks manajemen berada di dalam kerangka organizing-leading-controlling. Jadi ketika kebijakan sudah dibuat, maka tugas selanjutnya adalah mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan tersebut. Secara rinci kegiatan didalam menejemen implementasi kebijakan dapat disusun melalui :

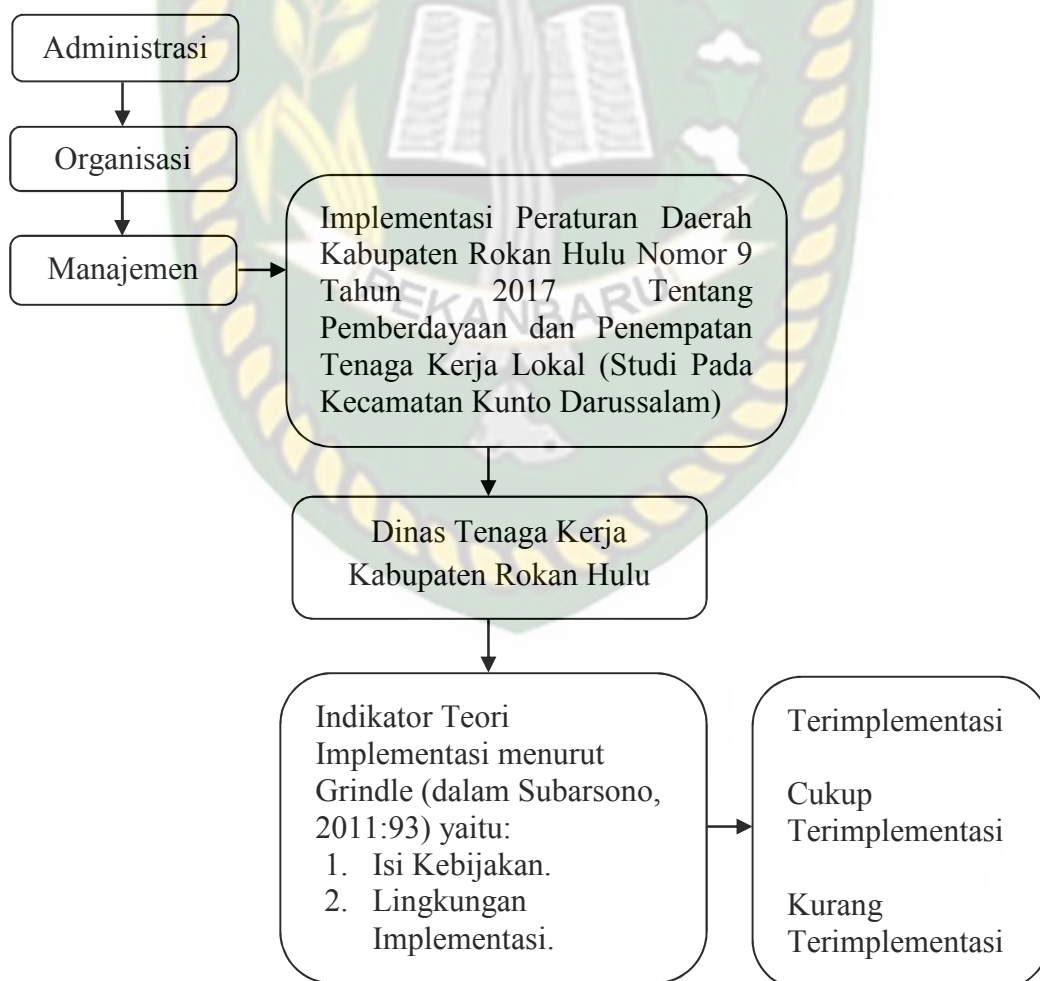
- a. Implementasi Strategi
- b. Pengorganisasian
- c. Penggerakkan dan Kepemimpinan
- d. Pengendalian

Untuk kebijakan yang sederhana, implementasi hanya melibatkan satu badan yang berfungsi sebagai implementor, misalnya, kebijakan pembangunan infrastruktur publik untuk membantu masyarakat agar memiliki kehidupan yang lebih baik, Sebaliknya untuk kebijakan makro, misalnya, kebijakan pengurangan kemiskinan di pedesaan, maka usaha-usaha implementasi akan melibatkan berbagai institusi, seperti birokrasi kabupaten, kecamatan, pemerintah desa. Dengan Adanya Implementasi Kebijakan mengorganisasikan, melaksanakan kepemimpinan untuk melaksanakan untuk memimpin pelaksanaan dan melakukan pengendalian pelaksanaan secara rinci kegiatan implementasi kebijakan di mulai dari implementasi strategi, pengorganisasian, pergerakan kepemimpinan dan pengendalian akan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diinginkan.

B. Kerangka Pikir

Berdasarkan dari variabel penelitian ini yaitu “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017”, maka penulis menguraikan alur kerangka pemikiran dengan mendudukan dua indikator yang ada menurut Grindle (dalam Subarsono, 2011:93). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar bagan berikut ini :

Gambar II.1: Kerangka Pikir Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)



Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

C. Konsep Operasional

Untuk menetralsir kesalahpahaman dalam penelitian ini, maka penulis mengoperasionalkan konsep-konsep sebagai berikut:

1. Administrasi adalah keseluruhan rangkaian kegiatan atau kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah disepakati sebelumnya secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah kumpulan dari dua orang manusia atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran tertentu, dimana tujuan-tujuan tersebut tidak bisa dicapai oleh individu-individu sendiri.
3. Manajemen adalah suatu proses-proses yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan suatu organisasi.
4. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menguji pada masyarakat yang dicita-citakan.
5. Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat kebijakan tertentu. Implementasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Kunto Darussalam.
6. Isi Kebijakan (*content of policy*) yaitu mencakup sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran, dan sejauh mana perubahan

yang diinginkan dari sebuah kebijakan. Isi kebijakan yang dimaksud adalah sejauh mana kepentingan dan manfaat serta perubahan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dalam Peraturan Daerah.

7. Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) yaitu mencakup apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai.
8. Tenaga kerja lokal adalah sebuah komponen bangsa yang menggerakkan pembangunan perekonomian pada tingkat daerah yang perlu dibina dan dilindungi keberadaannya dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.
9. Pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.
10. Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.

D. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel uraian konsep, variabel, indikator, item yang dinilai, dan skala pengukuran yang baik dan akurat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel II.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

Konsep	Variabel	Indikator	Item Yang Dinilai	Skala Pengukuran
Menurut Grindle (dalam Subarsono, 2011:93) Implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat kebijakan tertentu.	Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)	1. Isi Kebijakan (<i>Content of Policy</i>)	a. Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan. b. Jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran. c. Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.	Terimplementasi Cukup Terimplementasi Kurang Terimplementasi
		2. Lingkungan Implementasi (<i>Context of Implementation</i>)	a. Apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat. b. Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci. c. Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai.	Terimplementasi Cukup Terimplementasi Kurang Terimplementasi

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 (tiga kategori) yaitu : Terimplementasi, Cukup Terimplementasi, dan yang terakhir adalah Kurang Terimplementasi.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator. Untuk lebih jelasnya tentang kategori ukuran tersebut akan diuraikan dibawah ini :

➤ **Ukuran Variabel**

Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berada pada skala 67-100%

Cukup Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berada pada skala 34-66%

Kurang Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal berada pada skala 0-33%

➤ **Ukuran Indikator Variabel**

1. Isi Kebijakan (*Content of Policy*)

Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Isi Kebijakan berada pada skala 67-100%

Cukup Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Isi Kebijakan berada pada skala 34-66%

Kurang Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Isi Kebijakan berada pada skala 0-33%

2. Lingkungan Implementasi (*Context of Implementation*)

Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Implementasi berada pada skala 67-100%

Cukup Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Implementasi berada pada skala 34-66%

Kurang Terimplementasi : Apabila penilaian terhadap indikator Lingkungan Implementasi berada pada skala 0-33%

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan metode kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami dan menjelaskan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam), serta dengan jenis pengumpulan data menggunakan teknik angket/kuisisioner. Metode kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2009:72). Peneliti menggunakan metode kuantitatif karena ingin mengkaji lebih mendalam mengenai gejala, peristiwa dan kajian dalam lingkungan yang alami (*natural setting*) dalam populasi dan sampel penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, maka penulis mengambil lokasi penelitian pada Kabupaten Rokan Hulu. Kemudian untuk fokus penelitiannya yaitu di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Adapun alasan memilih lokasi ini dikarenakan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Kecamatan Kunto Darussalam belum terimplementasi dengan maksimal.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:73). Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas, Kabid, Manager Perusahaan, dan Tenaga Kerja Lokal.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya maka peneliti dapat menggunakan sebagian sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2009:73). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 34 orang.

Table III.1: Populasi dan Sampel Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab. Rokan Hulu	1	1	100%
2	Kepala Bidang Tenaga Kerja	1	1	100%
3	Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia	1	1	100%
4	Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah	1	1	100%
5	Tenaga Kerja Lokal	7.089	30	0,4%
Jumlah		7.096	34	0,5%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Insidental Sampling*, dimana menurut Sugiyono (2009:96) *Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Dan sampel ditentukan minimal 30 orang berdasarkan teori *Insidental Sampling* menurut Sugiyono (2009:96) bahwa untuk penelitian kuantitatif, sampel minimal 30 orang.

Teknik penarikan *Insidental Sampling* ini ditujukan untuk Tenaga Kerja Lokal. Jadi peneliti menggunakan teknik kuisioner terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam mengumpulkan data. Selanjutnya untuk Kepala Dinas, Kabid, dan Manager perusahaan, peneliti menggunakan teknik sensus dalam menentukan sampel, yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga untuk 4 orang tersebut peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data.

E. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang baik serta keterangan-keterangan dan data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi atau diperoleh melalui kegiatan peneliti turun langsung kelapangan/lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu

langsung mewawancarai para informan. Sehingga diperoleh data, informasi serta keterangan mengenai penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data dan informasi serta keterangan yang relevan dari organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu Disnaker Kabupaten Rohul. Data sekunder ini diperoleh dari kantor Disnaker Kabupaten Rokan Hulu, baik dari dokumen resmi yang diberikan oleh pegawai Disnaker Rohul seperti arsip literature berupa struktur organisasi, maupun informasi atau keterangan yang telah dipublikasikan / ditempelkan di papan / dinding informasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner / Angket

Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebar daftar pertanyaan untuk diisi oleh sejumlah responden (Narimawati, 2007:64). Pengumpulan data untuk penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan angket atau kuisioner.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih absah, jelas dan akurat serta aktual. Dan kemudian teknik ini juga sangat bermanfaat jika diterapkan pada informan atau responden yang dianggap banyak tahu tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan skala likert.

1. Menjabarkan kata Numerik dari satu variabel dengan sebaran (Distribusi) frekuensi dengan data tingkat ordinal.
2. Sebaran data Numerik di analisis berdasarkan bobot dan jumlah responden.
3. Tipe skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, digunakan untuk mendapatkan persentase persepsi dari satu indikator.
4. Ukuran persepsi di ambil dan di analisis berdasarkan rentang pengukuran yang dirumuskan.
5. Hasil persepsi dari setiap indikator di rekapitulasi dan ditarik persentase untuk satu variabel implementasi.
6. Hasil persepsi disimpulkan berdasarkan rentang penelitian yang telah dirumuskan.

$$\text{Rumus Skala Likert} = \frac{\text{Total Skor} \times 100}{\text{Skor Tertinggi}}$$

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jadwal waktu kegiatan penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) adalah sebagai berikut :

Tabel III.2 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan UP																				
2	Seminar UP																				
3	Revisi UP																				
4	Revisi Kuisisioner																				
5	Rekomendasi Survey																				
6	Survey Lapangan																				
7	Analisis Data																				
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																				
9	Konsultasi Revisi Skripsi																				
10	Ujian Konferehensif Skripsi																				
11	Revisi Skripsi																				
12	Penggadaan Skripsi																				

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian

Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini dipaparkan dalam bentuk skripsi yang dibahas dalam 6 BAB, dimana pembahasan-pembahasan bab mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dimulai dengan latar belakang masalah, dalam uraian berikutnya dibahas mengenai perumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

Pada bab ini berisi landasan teoritis untuk melakukan pembahasan skripsi lebih lanjut menggunakan teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Selanjutnya akan diuraikan kerangka pikir, konsep operasional, dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdiri dari tipe penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta jadwal kegiatan penelitian.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai deskriptif atau penggambaran umum tentang situasi dan kondisi mengenai lokasi penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan. Hasil dari penelitian ini terdiri atas identitas responden. Pada bab pembahasan akan dibahas tentang hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan bab penutup, penulis membaginya kedalam dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Rokan Hulu

Pembentukan Kabupaten Rokan Hulu didasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana telah diubah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 31. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4247).

Pemekaran ini diresmikan Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan ditindaklanjuti Gubernur Provinsi Riau pada tanggal 5 Desember 1999. Sebagai kabupaten pemekaran Kabupaten Kampar, saat terbentuk kabupaten ini belum memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten. Sejak awal terbentuknya Kabupaten Rokan Hulu tahun 1999, Kabupaten Rokan Hulu dipimpin oleh H. Nurhasyim, SH sebagai Pejabat Bupati. Pada bulan Maret 2001 dilaksanakan pemilihan Bupati Kabupaten Rokan Hulu pertama oleh DPRD Kabupaten Rokan Hulu. Hasilnya pada tanggal 29 Maret

2001 dilantik Bupati Rokan Hulu definitif pertama. Yaitu H. Ramlan Zas, SH dan Wakil Bupati Drs. H. Auni M. Noor periode masa bakti 2001-2005.

Pemilihan kepala daerah masa bakti berikutnya mengantarkan pasangan Drs. Achmad, M.Si dan Letkol.Sukiman menjadi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rokan Hulu untuk masa bakti 2006-2011. Pemilihan kepala daerah selanjutnya mengantarkan pasangan Drs. Achmad. M.Si dan Ir. H. Hafit Syukri menjadi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rokan Hulu untuk masa bakti 2011-2016, yang merupakan pilihan rakyat untuk periode ke-2.

Berdasarkan administrasi pemerintahan, pada awalnya Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 7 (tujuh) kecamatan dengan luas $\pm 7.089,91$ km². Yaitu Kecamatan Tambusai (luas $\pm 1.759,25$ km²), Kecamatan Kunto Darussalam (luas $\pm 1.432,87$ km²), Kecamatan Rokan IV Koto (luas $\pm 1.151,52$ km²), Kecamatan Rambah (luas $\pm 907,39$ km²), Kecamatan Kepenuhan (luas $\pm 816,80$ km²), Kecamatan Tandun (luas $\pm 772,18$ km²) dan Kecamatan Rambah Samo (luas $\pm 214,90$ km²). Pada tahun 2002 jumlah kecamatan di Kabupaten Rokan Hulu bertambah menjadi 10 (sepuluh) kecamatan. Dimana ada dua kecamatan yang dipecah menjadi tiga dan dua kecamatan yaitu Kecamatan Rambah Hilir dan Kecamatan Bangun Purba sebagai pecahan dari Kecamatan Rambah dan Kecamatan Tambusai Utara pecahan dari Kecamatan Tambusai. Dengan demikian, kecamatan yang ada adalah Kecamatan Tambusai, Kecamatan Kunto Darussalam, Kecamatan Rokan IV Koto, Kecamatan Rambah, Kecamatan Kepenuhan, Kecamatan Tandun, Kecamatan Rambah Samo, Kecamatan Bangun Purba, Kecamatan Rambah Hilir dan Kecamatan Tambusai Utara.

Pada akhir tahun 2003 daerah ini kembali dimekarkan, sehingga jumlah kecamatan menjadi 12 (dua belas) kecamatan, 6 (enam) kelurahan, dan 120 (seratus dua puluh) desa. Dua kecamatan baru yaitu Kecamatan Tandun dan Kecamatan Kabun yang dibentuk setelah 3 (tiga) desa (Tandun, Kabun dan Aliantan) yang berasal dari Kabupaten Kampar yang resmi masuk ke Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2003. Sementara itu, kecamatan Tandun yang lama berubah nama menjadi Kecamatan Ujung Batu. Dari 120 (seratus dua puluh) desa/kelurahan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2003 sebanyak 94 (sembiliah puluh empat) desa (74,60 %) merupakan Desa Swasembada dan 32 (tiga puluh dua) desa (25,40 %) Desa Swakarsa dan terakhir ini kembali dimekarkan sehingga Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 16 (enam belas) kecamatan.

Searah dengan meningkatnya kebutuhan dan tantangan pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam menanggapi isu-isu sosial, ekonomi, politik, budaya, dan tata pemerintahan, maka untuk menjawab hal tersebut dilakukan pemekaran wilayah yang memnuhi ketentuan perundang-undangan. Pada tahun 2015 Kabupaten Rokan Hulu memiliki wilayah kerja administrasi kelurahan/desa berjumlah 153 wilayah kerja ditambah dengan 29 desa persiapan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu. Desa persiapan tersebut merupakan hasil aspirasi masyarakat dalam mempercepat peningkatan pembangunan dan kesejahteraan.

B. Keadaan Geografis Kabupaten Rokan Hulu

Secara geografis Kabupaten Rokan Hulu terletak antara 10.25" LU dan 00.20" LS serta anatara 1000.42" sampai 1030.28 BT dengan batas-batas daerah Kabupaten Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Rokan Hilir dan Provinsi Sumatera Utara
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan XIII Koto Kampar dan Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar
- Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tapung dan Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar.

Kabupaten Rokan Hulu memiliki wilayah seluas 834,497 Ha atau 7,90% dari luas wilayah Provinsi Riau. Melihat kondisi geografis dan aspek jarak tempuh yang sangat bervariasi, jarak lurus antara ibukota kecamatan dengan ibukota kabupaten dimana jarak lurus yang terdekat adalah ibukota Kecamatan Rambah yang merupakan sebagai ibukota kabupaten, sedangkan jarak terjauhdari ibukota kabupaten adalah kecamatan Kabun yaitu 84 Km2 dengan menempuh waktu perjalanan darat mencapai waktu + 1 jam 40 menit dari ibukota kabupaten. Kendati demikian, sejalan dengan luas wilayah Kabupaten Rokan Hulu sebesar 834,497 Ha yang memiliki teritorial wilayah desa/kelurahan maupun kecamatan memberikan perhatian penuh terhadap perluasan wilayah pemukiman masyarakat.

Tabel IV.1: Jumlah Luas Kecamatan, Kelurahan Dan Desa di Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021

No	Kecamatan	Kelurahan	Desa	Luas (Ha)
1	Rokan IV Koto	1	13	99,597
2	Tandun	-	9	8,808
3	Kabun	-	6	52,040
4	Ujung Batu	1	4	26,876
5	Rambah Samo	-	14	41,031
6	Rambah	1	13	34,944
7	Rambah Hilir	-	13	27,530
8	Bangun Purba	-	17	19,333
9	Tambusai	1	11	62,334
10	Tambusai Utara	-	11	132,021
11	Kepenuhan	1	12	52,195
12	Kunto Darussalam	1	12	84,939
13	Pagaran Tapah Darussalam	-	5	19,596
14	Bonai Darussalam	-	7	125,615
15	Pendalian IV Koto	-	5	23,631
16	Kepenuhan Hulu	-	5	24,727
Jumlah		6	147	834,497

Sumber: Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021

C. Keadaan Demografis Kabupaten Rokan Hulu

Data kependudukan (demografi) dan perkembangan penduduk merupakan faktor penting dalam membuat program pembangunan daerah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Rokan Hulu, menjelaskan jumlah penduduk Kabupaten Rokan Hulu menurut akhir tahun 2020 sebesar 718.321 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki berjumlah 386.429 jiwa (51,3%) dan penduduk perempuan 371.895 jiwa (48,7%).

Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Riau, Indonesia, yang dijuluki dengan Negeri Seribu Suluk. Ibukota Rokan Hulu adalah Pasir Pangaraian. Pada tahun 2020 penduduk Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 718.321 jiwa, dengan luas wilayah 7.588,13 km².

Kecamatan Kunto Darussalam memiliki jumlah penduduk yang paling banyak yaitu 87.061 jiwa, diikuti oleh Kecamatan Tambusai dengan jumlah penduduk 65.508 jiwa. Sedangkan populasi penduduk yang paling sedikit berada pada wilayah Kecamatan Pendalian IV Koto berjumlah 12.542 jiwa. Hal ini lebih disebabkan mobilitas penduduk yang tidak merata akibat belum terbukanya lokasi pemukiman dan keterbatasan akses jalur transportasi menuju pemukiman masyarakat, sehingga perkembangan mobilisasi infrastruktur secara fisik belum bisa dilakukan. Keterbatasan infrastruktur dari sektor jalan, listrik dan jembatan menjadi komitmen Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dalam membuka jalur persebaran mobilisasi antar daerah.

D. Gambaran Umum Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu

Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu lembaga instansi perangkat daerah yang diberi kewenangan dalam mengatur urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja, dan Bidang Transmigrasi. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 13 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat 8 pada Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, kemudian di perkuat dengan adanya Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, diantara penjelasannya terdiri dari visi misi, tujuan, sasaran, tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu.

1. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu

Visi :

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Rokan Hulu yang sejahtera, tertib dan aman dengan dukungan sumberdaya manusia terampil dan mandiri serta sumber daya alam yang tersedia.

Misi :

- Terselenggaranya pelayanan prima
- Meningkatkan kualitas dan daya saing sumberdaya manusia yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, profesional, unggul, berbudaya yang memiliki keterampilan yang tinggi
- Meningkatkan pengelolaan SDA dan Lingkungan Hidup yang baik dan terpadu sesuai dengan penataan ruang dengan mengembangkan kearifan local meningkatkan kualitas penataan ruang
- Mengembangkan sumberdaya manusia melalui pelatihan tepat guna
- Mengembangkan sumber-sumber ekonomi yang berbasis pemanfaatan sumber daya alam melalui transmigrasi paradigma baru
- Meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja lokal
- Mengoptimalkan penyuluhan sumberdaya alam dengan memperhatikan pembangunan yang berkelanjutan
- Meningkatkan pembangunan kependudukan yang prima
- Meningkatkan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan.

2. Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu

Tujuan:

1. Terwujudnya penyelenggaran pembangunan dan pemberdayaan kawasan pemukiman transmigrasi.
2. Terwujudnya pendapatan dan pendayagunaan tenaga kerja serta pembinaan hubungan insdustrial, perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.

Sasaran:

1. Terwujudnya paradigma transmigrasi baru, yang merupakan tanggung jawab seluruh lapisan bangsa, tumbuh dari masyarakat bersama pemerintah didasarkan kesediaan potensi dan aspirasi masyarakat.

2. Terwujudnya penyebaran kesempatan kerja serta hubungan kerja yang harmonis.

3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh pemerintah kepada daerah dalam rangka desentralisasi, guna menjalankan tugas tersebut.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan teknis urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja dan transmigrasi
 - b. Pelaksanaan tugas teknis urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
 - c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Selanjutnya adapun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Rokan Hulu Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
 - a. Kepala bidang Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitas dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja, seksi penegakan Hukum ketenagakerjaan.
 - b. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala bidang menyelenggarakan fungsi:
 - Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

- Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak

- a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
- b. Membagi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
- c. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak, pemeriksaan di perusahaan ataupun tempat kerja
- d. Melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
- e. Melaksanakan penindakan represif non justisia Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Seksi Pengawasan Norma Keselamatan atau Kesehatan Kerja.

- a. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
- b. Memberi tugas membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan dilingkungan Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja
- c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan ataupun pengujian terhadap perusahaan oleh objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja
- d. Melaksanakan rencana kerja pengembangan dan pengujian Keselamatan/Kesehatan Kerja
- e. Melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan represif non justisia Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja.

- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu, memiliki jumlah pegawai yang menjadi sumber daya utama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun data jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2: Data Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu	1
2	Sekretaris	1
3	Ka. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1
4	Staf Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	2
5	Ka. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan	1
6	Staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan	6
7	Ka. Subbag Umum dan Kepegawaian	1
8	Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	3
9	Ka. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1
11	Staff Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	7
12	Ka. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Tenaga Kerja	1
13	Staff Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja	2
14	Ka. Bidang Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	1
15	Staff Sub Bagian Pemukiman dan Penempatan Transmigrasi	6
16	Ka. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	1
17	Staff Sub bagian Pembinaan dan Pengembangan Masyarakat Transmigrasi	4
Jumlah		39

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sangat erat perannya dalam menjaga keharmonisan antara pekerja dan perusahaan, sehingga untuk menciptakan suasana yang harmonis diantara keduanya, haruslah ada pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja, agar sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan diantara keduanya dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenagan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.

Oleh karena itu, terjadinya perselisihan ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat, sehingga

manusia selalu berusaha untuk menciptakan keseimbangan guna terciptanya suasana tertib, damai dan aman yang merupakan jaminan kelangsungan hidupnya. Keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula dengan bantuan adanya orang ketiga yang netral untuk membantu proses penyelesaian perselisihan yang sering disebut dengan mediator.

Mengacu pada Peraturan Bupati Rokan Hulu No 47 tahun 2016 pada paragraf 10 pasal 167 diaturlah standar oprasional prosedur Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, dan paragraf 11 pasal 168 Kepala Seksi Penyelesaian Masalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial melaksanakan tugas sebagai berikut:

- (1) Kepala Dinas di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas, kepala bidang mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
 - b. Penyusunan program, kegiatan dan anggaran hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
 - c. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
 - d. Penyelenggaraan kebijakan pemerintahan daerah di bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
 - e. Pembinaan, pengendalian, pengawasan monitoring dan evaluasi serta pelaporan urusan bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;

- f. Koordinasi penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan;
- g. Fasilitasi pelaksanaan urusan bidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, persyaratan kerja serta pengupahan dan kelembagaan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Rokan Hulu yakni adalah dalam urusan Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan salah satu program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu. Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tidaklah mudah dalam proses perolehannya, banyak permasalahan yang dialami, antara pekerja dengan pihak pengusaha yang ditemukan dalam hubungan kerja. Sehingga sering menimbulkan perselisihan diantara keduanya.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pengusaha dan pekerja, dan dalam hal ini kedua belah pihak tentunya harus mampu menciptakan kondisi keseimbangan yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Maka dalam prosesnya tak jarang pekerja dengan pengusaha, sering kali berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Bervariasinya permasalahan yang menimbulkan konflik, tentu tidak selalu dapat diselesaikan dalam waktu yang sesingkat singkatnya dengan hasil dari pemecahan masalah yang dapat di terima bagi pihak yang berselisih, bahkan tidak jarang berujung pada munculnya sengketa. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak dapat diselesaikan dengan pemutusan hubungan kerja atau pengunduran diri saja, hal ini dapat memperburuk kondisi hubungan pekerja dan pengusaha.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor yang mendorong terjadinya konflik adalah karna perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara penyampaian tujuan, adanya keinginan dari salah satu pihak untuk menyampaikan keinginan secara berlebihan, kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang undangan. Maka penyelesaian konflik seperti ini bisa ditangani melalui mediasi dengan bantuan bantuan mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 8 UU No 02 Tahun 2004).

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Lembaga mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial. Jika di dalam lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang

ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Petunjuk pelaksanaan serta petunjuk teknisnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 pada Bab VI Tugas, Kewajiban, Kewenangan, dan Kedudukan Mediator Bagian Pertama Tugas Mediator pasal 15, Mediator bertugas untuk melakukan:

1. Pembinaan hubungan industrial;
2. Pengembangan hubungan industrial; dan
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan.

Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja di daerah, adalah penyelenggaraan tugas dan fungsi departemen Tenaga Kerja di bidang pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di daerah tersebut.

Dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja Kabupaten Rokan Hulu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Rokan Hulu menggunakan strategi ataupun cara untuk mengoptimalkan pengawasannya dengan strategi-strategi yang digunakan personil pengawas untuk mengawasi tenaga kerja dan penerapan upah minimum kota di Kabupaten Rokan Hulu. Metode pelaksanaan pengawasan tenaga kerja di Kabupaten Rokan Hulu dilaksanakan setiap bulannya oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. Mekanisme atau Standar Operasional Prosedur (SOP) personil pengawas ketenagakerjaan Dinas Koperasi UKM,

Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar IV.1: Mekanisme/Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengawasan Tenaga Kerja oleh Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu



Sumber: Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kab Rohul, 2021.

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa mekanisme pengawasan tenaga kerja dan upah minimum kota oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dimulai dengan membuat rencana kerja, atau bisa dari aduan pekerja. Setelah itu laporan tersebut diperiksa, jika memenuhi syarat, maka akan diterbitkan surat perintah tugas, lalu mengecek ke perusahaan yang telah diadukan oleh pekerja tadi, lalu perusahaan diberikan kartu pemeriksaan. Setelah selesai dilakukan pemeriksaan, maka perusahaan tersebut diberikan nota pemeriksaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu. Kemudian adapun cara Dinas Tenaga memberikan sosialisasi kepada Perusahaan yaitu dengan cara mengadakan seminar khusus dengan semua pihak perusahaan yang diselenggarakan di hotel. Selain itu ada juga dengan cara melakukan kunjungan langsung ke perusahaan satu persatu.

Kemudian adapun tata cara pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, pada pasal 4 disebutkan bahwa tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.

Kemudian adapun Juklak Juknis / Pedoman / SOP mengenai pemberdayaan, pendaftaran dan penempatan tenaga kerja lokal, sesuai yang tertuang pada Peraturan Daerah Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 yaitu :

Bagian Kesatu Pemberdayaan

Pasal 8

- 1) Dinas menganalisis dan memproyeksikan informasi Ketenagakerjaan sebagai dasar bagi dilakukannya pemberdayaan TKL.
- 2) Analisis dan proyeksi informasi Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun berdasarkan pada:
 - a. Jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran;
 - b. Usia tenaga kerja;
 - c. Potensi tenaga kerja;
 - d. Kesempatan kerja; dan
 - e. Permasalahan dalam hubungan Ketenagakerjaan.

Pasal 9

Pemberdayaan TKL dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pasal 10

- 1) Pemberdayaan TKL yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 meliputi:
 - a. Penyediaan informasi lowongan pekerjaan;
 - b. Pendidikan dan pelatihan melalui LLK;
 - c. Pemagangan/praktek kerja lapangan;
 - d. Kemudahan pelayanan administrasi;
 - e. Konseling; dan
 - f. Pembinaan dan pengawasan.
- 2) Penyediaan informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan secara elektronik dan/atau non-elektronik.
- 3) Pendidikan dan pelatihan melalui LLK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan secara periodik dengan lebih mengutamakan TKL Pencari Kerja yang berasal dari Keluarga Miskin.

- 4) Pemagangan/Praktek Kerja Lapangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilaksanakan dalam bentuk menempatkan TKL hasil pendidikan dan pelatihan LLK untuk mengaktualisasikan kemampuannya pada Perusahaan berdasarkan pada prinsip kemitraan.
- 5) Konseling sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dilakukan dengan menyediakan ruang khusus yang ditangani oleh aparatur sipil negara Dinas yang memiliki kompetensi psikologi dan pemahaman terhadap setiap aspek Ketenagakerjaan atau dilakukan dengan bekerjasama melalui pihak ketiga.
- 6) Pembinaan dan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilaksanakan oleh tenaga pengawas Ketenagakerjaan dalam bentuk pemantauan kerja TKL, inspeksi, pelaporan dan penindakan.
- 7) Penindakan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan secara koordinatif.

Bagian Kedua Pendaftaran Pencari Kerja

Pasal 14

- 1) Pencari Kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di Perusahaan harus terdaftar pada Dinas.
- 2) Pendaftaran Pencari Kerja dimaksudkan untuk memudahkan Dinas menyusun perencanaan dan pemberdayaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar kerja.
- 3) Tanda bukti pendaftaran Pencari Kerja dibuktikan dengan Kartu AK/I yang dikeluarkan oleh Dinas.

Pasal 15

- 1) Perusahaan wajib mencantumkan persyaratan administratif yakni Kartu AK/I pada setiap persyaratan administratif formasi jabatan yang dibutuhkan.
- 2) Pelanggaran terhadap ketentuan ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran;
 - b. Peringatan tertulis;
 - c. Pembatasan kegiatan usaha;
 - d. Pembekuan kegiatan usaha;
 - e. Pembatalan persetujuan;
 - f. Pembatalan pendaftaran;
 - g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan/atau
 - h. Pencabutan izin.

Bagian Ketiga Penempatan TKL

Pasal 16

- 1) Dinas menerapkan pendayagunaan teknologi informasi untuk menyusun Sistem Informasi TKL bagi kepentingan penempatan TKL.

- 2) Sistem Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didistribusikan sebagai daftar TKL sesuai dengan kualifikasi kepada Perusahaan yang membutuhkan.
- 3) Daftar TKL sesuai dengan bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimaksudkan untuk terdapatnya kesesuaian antara lowongan kerja yang tersedia dengan kemampuan/keahlian yang dimiliki TKL.
- 4) Daftar TKL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dijadikan dasar oleh Perusahaan untuk melakukan pemanggilan dan pengisian lowongan kerja yang dibutuhkan.

Pasal 17

Dinas memfasilitasi penempatan kerja TKL yang terdaftar pada Dinas.

Pasal 18

- 1) Kegiatan penempatan TKL dapat dilakukan oleh LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja.
- 2) LPTKS, BKK dan penyelenggara pameran kesempatan kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memiliki izin tertulis dari Dinas.
- 3) Untuk dapat melaksanakan kegiatan pameran kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penyelenggara wajib mendapatkan izin dari Dinas dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. Penyelenggara kegiatan berbadan hukum;
 - b. Peserta kegiatan adalah Perusahaan Pemberi Kerja;
 - c. Melampirkan data jumlah dan syarat lowongan pekerjaan serta rencana penempatan dari Pemberi Kerja; dan
 - d. Tidak memungut biaya kepada Pencari Kerja dengan cara apapun.

Pasal 19

- 1) LPTKS, BKK, penyelenggara pameran kesempatan kerja dan Perusahaan Pemberi Kerja, wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada Dinas.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Bupati.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Kepala Bidang Tenaga Kerja, Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia, Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah, dan Tenaga Kerja Lokal. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia responden.

1. Jenis Kelamin

Pada identitas responden jenis kelamin di Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	28	82%
2	Perempuan	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 28 orang jenis kelamin laki-laki (82%) dan 6 orang jenis kelamin perempuan (18%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden tenaga kerja lokal didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentase 82%.

2. Tingkat Pendidikan

Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) terdiri dari tiga tingkat pendidikan yaitu SLTP, SLTA, Diploma, dan Sarjana. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden tenaga kerja lokal Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTP	4	12%
2	SLTA	15	44%
3	Diploma	2	6%
4	Sarjana	13	38%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden tenaga kerja lokal Kabupaten Rokan Hulu terdiri dari 15 orang memiliki tingkat pendidikan SLTA

(44%) jumlah tertinggi dan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2 orang (6%) jumlah terendah. Maka dapat disimpulkan bahwa responden tenaga kerja lokal Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA dengan persentase 44%.

3. Tingkat Usia

Tingkat usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir dalam rangka mengambil suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung bekerja dan berpikir lebih matang karena telah memiliki kestabilan dalam mengendalikan emosi terhadap suatu masalah dalam pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 : Identitas Responden Tenaga Kerja Lokal Dalam Penelitian Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	11	32%
2	31 – 40	13	38%
3	41 – 50	10	30%
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu yang berada pada usia 20-30 berjumlah 11 orang (32%), kemudian responden yang berusia 31-40 berjumlah 13 orang (38%), dan responden yang berusia 41-50 berjumlah 9 orang (30%). Maka dapat disimpulkan bahwa responden tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh tingkat usia 31-40 tahun dengan persentase 38%.

B. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

Implementasi atau pelaksanaan dalam sebuah kebijakan atau program yang dibuat sangatlah penting, karena percuma jika ada sebuah kebijakan tanpa adanya implementasi atau pelaksanaan dari kebijakan itu sendiri. Proses implementasi kebijakan atau program ini dapat dikatakan paling penting dalam perumusan tujuan sebuah organisasi. Dalam rangka untuk mendapatkan keberhasilan implementasi kebijakan hendaknya menggunakan beberapa tolak ukur yang menjadi acuan berlangsungnya implementasi kebijakan.

Oleh karena itu, maka dalam bagian ini akan menjelaskan analisis tanggapan responden yang berasal dari Kepala Dinas Koperasi UKM, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Kepala Bidang Tenaga Kerja, Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia, Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah, dan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu.

Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) dalam penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari dua indikator yang meliputi Isi Kebijakan (*content of policy*) dan Lingkungan Implementasi (*context of implementation*), yang mana bertujuan untuk mengetahui Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam).

1. Isi Kebijakan (*Content Of Policy*)

Isi Kebijakan (*content of policy*) yaitu mencakup sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran, dan sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan. Isi kebijakan yang dimaksud adalah sejauh mana kepentingan dan manfaat serta perubahan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dalam Peraturan Daerah.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 30 orang responden terhadap indikator Isi Kebijakan (*content of policy*) yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan, Jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran, dan Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4a: Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Isi Kebijakan (*Content Of Policy*) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terimplementasi	Cukup Terimplementasi	Kurang Terimplementasi	
1	Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan	15	15	-	30
2	Jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran	10	15	5	30
3	Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan	15	15	-	30
Total		40	45	5	90

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden, untuk item Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan karena mereka mengetahui adanya pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal. Dan yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan tidak semua orang mengetahui adanya pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal.

Item Jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 10 orang dengan alasan karena pemberdayaan dan

penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu sudah terimplementasi. Kemudian yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan karena pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal hanya dilakukan setahun sekali. Dan yang menjawab Kurang Terimplementasi berjumlah 5 orang dengan alasan karena pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal jarang dilaksanakan.

Sedangkan item Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan karena program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal memiliki banyak manfaat, dan yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal ada manfaatnya.

Selanjutnya untuk mengetahui analisis distribusi tanggapan responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 30 orang mengenai indikator Isi Kebijakan (*content of policy*) terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4b: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Isi Kebijakan (*Content Of Policy*) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terimplementasi	Cukup Terimplementasi	Kurang Terimplementasi	
		3	2	1	
1	Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target grup termuat dalam isi kebijakan	45	30	-	75
2	Jenis manfaat yang diterima oleh target sasaran	30	30	5	65
3	Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan	45	30	-	75
Total Skor		120	90	5	215
Skor Tertinggi : Jumlah Responden x Kategori Tertinggi : 30 x 3 : 90 Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi x Jumlah Item Yang Dinilai : 90 x 3 : 270					
Persentase : $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$: $\frac{215}{270} \times 100$: 80%					
Kategori Terimplementasi berada pada interval 67-100%					

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel analisis diatas dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu mengenai indikator Isi Kebijakan (*content of policy*) yaitu sebesar 80%. Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Terimplementasi”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Bapak Zuhendri, S.Sos., M.Si dan Kepala Bidang Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Bapak Armansyah, SH mengenai indikator Isi Kebijakan (*content of policy*), beliau menjawab:

“Kecamatan Kunto Darussalam adalah salah satu daerah yang cukup banyak penduduknya di Kabupaten Rokan Hulu dan dengan jumlah perusahaan yang sangat banyak di antara kecamatan lainnya. Kami melihat di kecamatan Kunto Darussalam sendiri tingkat pengangguran tidak terlalu tinggi karena disana perusahaan seperti kelapa sawit banyak berdiri, bahkan kebanyakan masyarakatnya bekerja di perusahaan tersebut, namun demikian tetap saja kami melihat masih ada beberapa perusahaan yang tidak mau terbuka tentang jumlah tenaga kerja lokal mereka. Namun jika kami persentasikan, perusahaan-perusahaan di kecamatan Kunto Darussalam tersebut banyak menampung tenaga kerja lokal. Saya selaku kepala dinas di sini baru terhitung satu kali sejak april 2020 lebih kurang satu tahun. Adapun program yang sudah kami kerjakan yaitu melakukan pelatihan kerja kepada anak muda yang baru tamat SMA dan saat ini kami tengah fokus dalam menyurati seluruh perusahaan besar di Rokan Hulu agar mau melaporkan jumlah karyawan dan tenaga kerja di perusahaan mereka. Kemudian sejauh ini kami tengah mengupayakan bagaimana anak muda ini bisa kita beri pelatihan kerja, serta memberikan mereka informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan, dengan diberikan pelatihan kami yakin mereka mampu bekerja di perusahaan secara maksimal, dan kami juga memberikan penekanan kepada perusahaan agar memberikan informasi lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan. Kemudian sesuai dengan standar operasional prosedurnya, kami terlebih dahulu menghimbau kepada anak muda yang sudah cukup umur untuk segera membuat kartu kerja dan nanti setelah kita data semuanya nanti mereka akan kita berikan pelatihan kerja,

seterusnya nanti baru kita berikan mereka informasi tentang lowongan kerja yang ada di perusahaan. Kemudian kami tidak pernah meminta biaya kepada peserta yang mengikuti latihan kerja, karena ini adalah program kami yang mana biaya yang kami keluarkan sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, dan program ini setiap tahun dilaksanakan". (Wawancara: Rabu, 14 April 2021, pukul 10.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dan Kepala Bidang Tenaga Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengangguran di kecamatan Kunto Darussalam tidak terlalu tinggi karena disana perusahaan seperti kelapa sawit banyak berdiri, bahkan kebanyakan masyarakatnya bekerja di perusahaan tersebut, namun demikian Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melihat masih ada beberapa perusahaan yang tidak mau terbuka tentang jumlah tenaga kerja lokal mereka. Kemudian sejauh ini Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu tengah mengupayakan bagaimana anak muda lokal bisa di beri pelatihan kerja, serta memberikan mereka informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan. Karena dengan diberikannya pelatihan, Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu yakin anak muda lokal mampu bekerja di perusahaan secara maksimal, dan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu juga memberikan penekanan kepada perusahaan agar memberikan informasi lowongan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kemudian dari hasil wawancara dengan Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia, Bapak Dede Putra, SE dan Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah, Bapak Ahmad Kurniawan, SE mengenai indikator Isi Kebijakan (*content of policy*), beliau menjawab:

“Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu kami pikir sudah cukup baik, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah sering melakukan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu. Setahu kami Dinas Tenaga Kerja Rohul melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal setahun sekali. Manfaat yang diterima oleh tenaga kerja lokal dari program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah mereka memperoleh pelatihan kerja secara gratis, kemudian mereka memperoleh informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan, dan dengan diberikan pelatihan kami yakin mereka mampu bekerja di perusahaan secara maksimal. Kalau untuk teknis Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu dalam melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal setahu kami biasanya dengan cara seminar dan diberikan latihan tes ujian tertulis dan latihan wawancara. Setahu kami program pemberdayaan tenaga kerja lokal itu bersifat gratis, karena program tersebut sudah ditanggung oleh pemerintah kabupaten”. (Wawancara : Kamis, 15 April 2021, pukul 09.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dari Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia dan Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah diatas, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu sudah terimplementasi dengan cukup baik, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah sering melakukan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal setahun sekali. Manfaat yang diterima oleh tenaga kerja lokal dari program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal adalah mereka memperoleh pelatihan kerja secara gratis, kemudian mereka memperoleh

informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan, dan dengan diberikan pelatihan mereka mampu bekerja di perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan observasi, penulis dapat melihat bahwa tingkat pengangguran di Kecamatan Kunto Darussalam tidak terlalu tinggi karena disana perusahaan seperti kelapa sawit banyak berdiri, dan kebanyakan masyarakat di Kecamatan Kunto Darussalam bekerja di perusahaan-perusahaan kelapa sawit tersebut. Adapun program yang sudah dikerjakan oleh Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu yaitu melakukan pelatihan kerja kepada anak muda yang baru tamat SMA. Kemudian sejauh ini Dinas Tenaga Kerja sedang mengupayakan bagaimana anak muda bisa diberikan pelatihan kerja, serta memberikan mereka informasi terkait lowongan kerja yang dibutuhkan perusahaan, dengan diberikan pelatihan maka mereka mampu bekerja di perusahaan secara maksimal. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga tidak meminta biaya kepada peserta yang mengikuti latihan kerja, karena ini adalah program yang mana biayanya sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, dan program ini setiap tahun dilaksanakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan kuesioner, wawancara dan observasi maka Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) tanggapan dari seluruh responden mengenai indikator Isi Kebijakan (*content of policy*) dikategorikan “Terimplementasi”, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah sering melakukan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten

Rokan Hulu. Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal setahun sekali.

2. Lingkungan Implementasi (*Context Of Implementation*)

Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) yaitu mencakup apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 30 orang responden terhadap indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) yang terdiri dari tiga item penilaian yaitu Apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat, Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5a: Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Lingkungan Implementasi (*Context Of Implementation*) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terimplementasi	Cukup Terimplementasi	Kurang Terimplementasi	
1	Apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat	10	15	5	30
2	Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci	10	15	5	30
3	Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai	5	15	10	30
Total		25	45	20	90

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden, untuk item Apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 10 orang dengan alasan karena program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal sudah dilaksanakan dengan tepat. Kemudian yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan Program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal sudah dilaksanakan namun kurang tepat sasaran. Dan yang menjawab Kurang Terimplementasi berjumlah 5 orang dengan alasan Program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal belum dilaksanakan.

Item Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 10 orang dengan alasan karena Dinas Tenaga Kerja sudah menjelaskan secara rinci mengenai program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal. Kemudian yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan karena Dinas Tenaga Kerja kurang menjelaskan secara rinci mengenai program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal. Dan yang menjawab Kurang Terimplementasi berjumlah 5 orang dengan alasan karena Dinas Tenaga Kerja tidak menjelaskan secara rinci mengenai program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal.

Sedangkan item Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai, yang menjawab Terimplementasi berjumlah 5 orang dengan alasan karena tidak banyak Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu. Kemudian yang menjawab Cukup Terimplementasi berjumlah 15 orang dengan alasan lumayan banyak Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu. Dan yang menjawab Kurang Terimplementasi berjumlah 10 orang dengan alasan Terlalu banyak Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu.

Selanjutnya untuk mengetahui analisis distribusi tanggapan responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 30 orang mengenai indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun

2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam), dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.5b: Analisis Distribusi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Mengenai Indikator Lingkungan Implementasi (*Context Of Implementation*) Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terimplementasi	Cukup Terimplementasi	Kurang Terimplementasi	
		3	2	1	
1	Apakah letak sebuah kebijakan sudah tepat	30	30	5	65
2	Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci	30	30	5	65
3	Apakah sebuah kebijakan didukung oleh sumber daya yang memadai	15	30	10	55
Total Skor		75	90	20	185
Skor Tertinggi : Jumlah Responden x Kategori Tertinggi : 30 x 3 : 90 Skor Tertinggi Indikator : Skor Tertinggi x Jumlah Item Yang Dinilai : 90 x 3 : 270					
Persentase : $\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100$: $\frac{185}{270} \times 100$: 68%					
Kategori Terimplementasi berada pada interval 67-100%					

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2021

Dari tabel analisis diatas dapat dilihat bahwa hasil persentase dari tanggapan responden Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu mengenai indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) yaitu sebesar 80%. Ini menunjukkan termasuk kepada interval “Terimplementasi”.

Sementara itu hasil dari wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Bapak Zulhendri, S.Sos., M.Si dan Kepala Bidang Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, Bapak Armansyah, SH mengenai indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*), beliau menjawab:

“Tenaga kerja asing hanya bekerja pada posisi tertentu di sebuah perusahaan yang ada di Rokan Hulu, dan ini benar kami kawal supaya anak-anak muda Rokan Hulu atau putra daerah dapat bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu. Kemudian sejauh ini, tenaga kerja lokal itu ditempatkan di lapangan saja contohnya di perusahaan sawit, tenaga kerja lokal tersebut bekerja sebagai mandor, security, tukang kebun, dan paling tinggi nanti jadi Humas, sedangkan tenaga kerja asing biasanya diletakkan pada posisi yang strategis seperti CDO, Manager, direktur dan sejenisnya. Kemudian menurut pandangan saya selaku kepala dinas, dan saya dekat dengan beberapa perusahaan besar disini, sehingga saya melihat perusahaan-perusahaan disini sangat banyak menyerap tenaga kerja lokal, maka dari itu angka pengangguran di Kunto Darussalam sangat rendah dan mayoritas masyarakatnya cukup sejahtera. Kemudian kalau dari segi lingkungan juga sudah terimplementasi dengan baik, karena seperti yang saya katakan tadi sudah banyak masyarakat yang bekerja di perusahaan, sehingga kehidupan masyarakat bisa dibilang cukup sejahtera. Kemudian faktor penghambatnya adalah yang paling susah itu lebih kepada memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal di Rokan Hulu, karena masyarakat rokan hulu kurang antusias terhadap program pemberdayaan dan pelatihan kerja, dan kalau untuk perusahaan itu sendiri, kita agak susah meminta data jumlah tenaga kerja lokal mereka, kalau tidak kita paksa dan turun lapangan biasanya mereka tidak mau terbuka tentang itu, maklum saja di Rokan Hulu ini banyak sekali perusahaan besar disini”. (Wawancara: Rabu, 14 April 2021, pukul 10.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dan Kepala Bidang Tenaga Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja asing hanya bekerja pada posisi tertentu di sebuah perusahaan yang ada di Rokan Hulu, karena Dinas Tenaga Kerja terus mengawal perusahaan supaya anak-anak muda Rokan Hulu atau putra daerah dapat bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu. Kemudian sejauh ini, tenaga kerja lokal ditempatkan di lapangan saja contohnya di perusahaan sawit, tenaga kerja lokal tersebut bekerja sebagai mandor, security, tukang kebun, dan paling tinggi menjadi Humas, sedangkan tenaga kerja asing biasanya diletakkan pada posisi yang strategis seperti CDO, Manager, direktur dan sejenisnya. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga melihat perusahaan di Rokan Hulu sudah banyak menyerap tenaga kerja lokal, sehingga angka pengangguran di Kunto Darussalam cukup rendah dan mayoritas masyarakatnya cukup sejahtera.

Kemudian dari hasil wawancara dengan Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia, Bapak Dede Putra, SE dan Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah, Bapak Ahmad Kurniawan, SE mengenai indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*), beliau menjawab:

“Tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan kami tidak terlalu banyak, karena tenaga kerja asing hanya bekerja pada posisi tertentu, tenaga kerja asing kami letakkan pada posisi yang strategis seperti CDO, direktur dan sejenisnya, karena kami melihat kompetensi tenaga kerja asing lebih menonjol di bidang tersebut. Kemudian untuk tenaga kerja lokal itu kami tempatkan di lapangan contohnya menjabat sebagai mandor, security, tukang kebun, dan humas. Kemudian kami juga melihat bahwasanya tenaga kerja lokal di Rokan Hulu juga dapat berdaya saing dengan tenaga kerja asing dalam bersaing di dunia kerja khususnya di Kabupaten Rokan Hulu, intinya mereka semua sama-sama memiliki

kompetensi, kemampuan dan keahlian di bidangnya masing-masing. Kemudian saran kami dari perusahaan untuk Dinas Tenaga Kerja Rohul agar Implementasi Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu kedepannya bisa lebih baik lagi yaitu tetap optimis dan konsisten dalam menjalankan program pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal, agar kedepannya Kabupaten Rokan Hulu memiliki tenaga kerja lokal yang handal, ahli dibidangnya, professional dalam bekerja serta dapat menjadi asset bagi kabupaten Rokan Hulu serta dapat meningkatkan taraf ekonomi masyarakat di kabupaten Rokan Hulu. Kemudian harapan kami terhadap Dinas Tenaga Kerja Rohul agar perusahaan kami kedepannya bisa menjadi lebih maju dan berkembang lagi yaitu tetap dukung kami dalam menjalankan aktifitas industry serta terus mempromosikan perusahaan-perusahaan kami di tingkat nasional dan internasional, dan tidak mempersulit perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan. Kemudian harapan saya untuk seluruh tenaga kerja lokal di Rokan Hulu yaitu pikirkan masa depan kalian, jangan malu untuk bekerja dan terus bekerja keras dan kerja cerdas, sekalipun kita bekerja di kebun sebagai tukang panen sawit, dan terus tingkatkan kemampuan dan gali keahlian yang dimiliki sehingga tenaga kerja lokal dapat berdaya saing dengan tenaga kerja asing". (Wawancara: Kamis, 15 April 2021, pukul 09.30 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dari Manager Perusahaan PT Ekadura Indonesia dan Manager Perusahaan PT Sawit Asahan Indah diatas, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu sudah terimplementasi dengan cukup baik, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah sering melakukan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu setahun sekali dalam melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu. Kemudian Manajer Perusahaan juga berharap kepada Dinas Tenaga Kerja Rohul agar

perusahaan mereka kedepannya bisa menjadi lebih maju dan berkembang lagi yaitu untuk terus mendukung perusahaan mereka dalam menjalankan aktifitas industri serta terus mempromosikan perusahaan mereka di tingkat nasional dan internasional, serta tidak mempersulit perusahaan dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan.

Berdasarkan observasi, penulis dapat melihat bahwa tenaga kerja asing hanya bekerja pada posisi tertentu di sebuah perusahaan yang ada di Rokan Hulu, dan ini benar kami kawal supaya anak-anak muda Rokan Hulu atau putra daerah dapat bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Rokan Hulu. Kemudian sejauh ini, biasanya tenaga kerja lokal itu ditempatkan di lapangan saja contohnya di perusahaan sawit, tenaga kerja lokal tersebut bekerja sebagai mandor, security, tukang kebun, dan paling tinggi nanti jadi Humas. Sedangkan tenaga kerja asing biasanya diletakkan pada posisi yang strategis seperti manajer, direktur dan sejenisnya. Kemudian peneliti juga melihat perusahaan tersebut cukup banyak menyerap tenaga kerja lokal, maka dari itu angka pengangguran di Kunto Darussalam cukup rendah dan mayoritas masyarakatnya cukup sejahtera. Kemudian kalau dari segi lingkungan juga sudah terimplementasi dengan baik, karena sudah banyak masyarakat yang bekerja di perusahaan, sehingga kehidupan masyarakat Kunto Darussalam bisa dibilang cukup sejahtera. Kemudian faktor penghambatnya yaitu yang paling susah itu lebih kepada memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja lokal di Rokan Hulu, karena masyarakat Rokan Hulu kurang antusias terhadap program pemberdayaan dan pelatihan kerja, dan kalau untuk perusahaan itu sendiri agak susah dimintai data

jumlah tenaga kerja lokal mereka, kalau tidak kita paksa dan turun lapangan oleh Disnaker, biasanya perusahaan tidak mau terbuka tentang itu, karena di Kabupaten Rokan Hulu lumayan banyak perusahaan-perusahaan besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan kuesioner, wawancara dan observasi maka Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) tanggapan dari seluruh responden mengenai indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) dikategorikan “Terimplementasi”, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah sering melakukan Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu setahun sekali dalam melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden tenaga kerja lokal terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tenaga Kerja Lokal Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

No	Variabel	Indikator	Persentase
1	Implementasi	Isi Kebijakan (<i>content of policy</i>)	80%
2		Lingkungan Implementasi (<i>context of implementation</i>)	68%
Total			148%
Rata-rata			74%

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel V.6 diatas yang menjelaskan hasil Rekapitulasi jawaban dari responden tenaga kerja lokal terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam), dapat diketahui bahwa rata-rata persentase tanggapan responden tenaga kerja lokal berjumlah 74%, sesuai dengan penjelasan sebelumnya tentang persentase 67-100% masuk kedalam interval “Terimplementasi”, artinya semua indikator sudah terimplementasi dengan baik.

Sedangkan menurut hasil observasi dilapangan, peneliti melihat bahwa tingkat pengangguran di Kecamatan Kunto Darussalam sendiri cukup rendah karena disana terdapat banyak perusahaan seperti perusahaan kelapa sawit, dan kebanyakan masyarakat di Kecamatan Kunto Darussalam bekerja di perusahaan-perusahaan kelapa sawit tersebut. Adapun program yang sudah dikerjakan oleh Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu yaitu melakukan pelatihan kerja kepada anak

muda yang baru tamat SMA yaitu satu tahun sekali. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga tidak meminta biaya kepada peserta yang mengikuti latihan kerja, karena ini adalah program yang mana biayanya sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten Rokan Hulu, dan program ini dilaksanakan satu kali dalam setahun. Adapun data sekunder mengenai Program Kerja dan Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu terkait tenaga kerja lokal yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 : Program Kerja dan Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu Terkait Tenaga Kerja Lokal

No	Program Peningkatan dan Perluasan Tenaga Kerja					
	Kegiatan	Jumlah Pencari Kerja yang mendapatkan Pelatihan				
		Target & Anggaran 2019	Target & Anggaran 2020	Target & Anggaran 2021	Target & Anggaran 2022	Target & Anggaran 2023
1	Pelatihan Menjahit	20 orang Rp.50 jt	20 orang Rp.52 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.61 jt
2	Pelatihan Memasak	20 orang Rp.50 jt	20 orang Rp.52 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.61 jt
3	Pelatihan Sablon	20 orang Rp.50 jt	20 orang Rp.58 jt	20 orang Rp.58 jt	20 orang Rp.60 jt	20 orang Rp.60 jt
4	Fasilitasi penempatan tenaga kerja berbasis kebutuhan pasar kerja	40 orang Rp.200 jt	40 orang Rp.210 jt	40 orang Rp.210 jt	40 orang Rp.240 jt	40 orang Rp.240 jt
5	Pelatihan Rias Pengantin	- -	20 orang Rp.52 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.61 jt
6	Pelatihan Komputer	- -	20 orang Rp.210 jt	20 orang Rp.220 jt	20 orang Rp.220 jt	20 orang Rp.240 jt
7	Pelatihan Las Listrik	- -	20 orang Rp.52 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.61 jt
8	Pelatihan Potong Rambut	- -	20 orang Rp.21 jt	20 orang Rp.22 jt	20 orang Rp.22 jt	20 orang Rp.24 jt
9	Pelatihan Otomotif Roda Dua	- -	20 orang Rp.52 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt	20 orang Rp.55 jt
10	Pelatihan Reparasi Dinamo	- -	20 orang Rp.21 jt	20 orang Rp.22 jt	20 orang Rp.22 jt	20 orang Rp.24 jt

1	2	3	4	5	6	7
11	Pelatihan Tata Rias Wajah	-	20 orang	20 orang	20 orang	20 orang
		-	Rp.52 jt	Rp.55 jt	Rp.55 jt	Rp.55 jt
12	Penyebarluasan Informasi Bursa Tenaga Kerja	1200 orang	1250 orang	1300 orang	1350 orang	1400 orang
		Rp.60 jt	Rp.62 jt	Rp.65 jt	Rp.68 jt	Rp.70 jt
13	Penyajian Informasi Pasar Kerja Berbasis Online	35%	40%	45%	50%	50%
		Rp.50 jt	Rp.57 jt	Rp.64 jt	Rp.71 jt	Rp.71 jt
14	Job Fair	2000 orang	2100 orang	2100 orang	2200 orang	2200 orang
		Rp.200 jt	Rp.210 jt	Rp.210 jt	Rp.220 jt	Rp.220 jt

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Program Kerja dan Rencana Kegiatan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu terkait tenaga kerja lokal dalam jangka lima tahun yaitu berjumlah 14 kegiatan kerja dan masing-masing kegiatan disertai dengan jumlah target sasaran serta jumlah anggaran yang dikeluarkan. Selanjutnya adapun data sekunder mengenai Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dalam jangka lima tahun yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.8 : Indikator Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu

No	Indikator	Kondisi Kerja pada Awal Periode RPJMD	Target Kinerja					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun ke- 1	Tahun ke- 2	Tahun ke- 3	Tahun ke- 4	Tahun ke- 5	
			2019	2020	2021	2022	2023	
1	Persentase Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	97,36%	97,70%	97,80%	97,90%	97,95%	98%	98%
2	Pencari Kerja yang Ditempatkan	1581 orang	1700 orang	1800 orang	1900 orang	2000 orang	2100 orang	2100 orang

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu dalam jangka lima tahun yaitu berjumlah dua indikator, yaitu indikator Persentase Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) dan indikator Pencari Kerja yang ditempatkan. Masing-masing indikator terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun selama lima tahun. Hal ini berarti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu sudah melaksanakan pemberdayaan dan penempatan kerja lokal dengan cukup baik..

Kemudian peneliti menemukan adanya permasalahan yang terjadi yaitu kurangnya sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal mengenai adanya lowongan kerja, sehingga para pencari kerja masih ada yang menganggur, dan akibatnya angka pengangguran di Rokan Hulu menjadi meningkat. Kurangnya sosialisasi tersebut disebabkan karena sosialisasi hanya diadakan saat acara pelatihan kerja berlangsung, sedangkan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melaksanakan program pelatihan kerja hanya satu tahun sekali. Artinya, sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal pun hanya satu tahun sekali. Selain itu juga kurangnya pelatihan dan pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap calon tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja lokal tidak dapat berdaya saing dengan tenaga kerja asing, serta tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga tenaga kerja lokal hanya mendapat bagian kerja dilapangan seperti menjadi mandor, security, tukang kebun, dan paling tinggi menjadi Humas. Sedangkan yang menduduki jabatan strategis di perusahaan seperti CDO, Manager, direktur dan sejenisnya adalah tenaga kerja asing.

Adapun manfaat yang diterima oleh tenaga kerja lokal setelah adanya Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal yaitu tenaga kerja lokal mendapatkan pemberdayaan dan pelatihan kerja secara gratis, kemudian tenaga kerja lokal juga menjadi mudah dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan, karena sejak Perda ini dibuat, banyak perusahaan yang mulai sedikit terbuka dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan, sehingga saat ini sudah banyak tenaga kerja lokal yang bekerja di beberapa perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu. Meskipun belum seluruh perusahaan di Rokan Hulu yang mau terbuka dan menjalankan Perda ini, namun setidaknya sudah ada kemajuan yang dirasakan oleh tenaga kerja lokal dan umumnya masyarakat Kabupaten Rokan Hulu.

C. Faktor Penghambat Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam)

Dari analisa data yang dilakukan diatas, maka dapat peneliti tarik kesimpulan mengenai beberapa faktor penghambat dalam implementasi peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2017 tentang pemberdayaan dan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Rokan Hulu, diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan kurang terbuka dalam memberikan informasi lowongan kerja kepada tenaga kerja lokal, sehingga para pencari kerja sulit mencari pekerjaan, dan akibatnya angka pengangguran di Kabupaten Rokan Hulu menjadi meningkat. Kurangnya sosialisasi tersebut disebabkan karena sosialisasi hanya diadakan saat acara pelatihan kerja berlangsung,

sedangkan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melaksanakan program pelatihan kerja hanya satu tahun sekali. Artinya, sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal pun hanya satu tahun sekali.

2. Dinas Tenaga Kerja kurang tegas terhadap perusahaan yang tidak taat aturan. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga kurang giat dalam memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap calon tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja lokal kurang berdaya saing dengan tenaga kerja asing, serta tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga tenaga kerja lokal hanya mendapat bagian kerja kasar dilapangan, sedangkan yang menduduki jabatan strategis di perusahaan adalah tenaga kerja asing.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan, banyak yang telah peneliti temui berdasarkan dua indikator yaitu, Isi Kebijakan (*content of policy*) dan Lingkungan Implementasi (*context of implementation*). Maka dari itu penulis telah menarik beberapa kesimpulan mengenai Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam), diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Untuk indikator Isi Kebijakan (*content of policy*) berada pada kategori Terimplementasi, karena Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu sudah melaksanakan program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Rokan Hulu, yaitu satu kali dalam setahun.
2. Untuk indikator Lingkungan Implementasi (*context of implementation*) berada pada kategori Terimplementasi, karena program Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang adakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hulu tidak dipungut biaya atau gratis.
3. Faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Kecamatan Kunto Darussalam) adalah sebagai berikut :

- 1) Pihak perusahaan kurang terbuka dalam memberikan informasi lowongan kerja kepada tenaga kerja lokal, sehingga para pencari kerja sulit mencari pekerjaan, dan akibatnya angka pengangguran di Kabupaten Rokan Hulu menjadi meningkat. Kurangnya sosialisasi tersebut disebabkan karena sosialisasi hanya diadakan saat acara pelatihan kerja berlangsung, sedangkan Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu melaksanakan program pelatihan kerja hanya satu tahun sekali. Artinya, sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan terhadap tenaga kerja lokal pun hanya satu tahun sekali.
- 2) Dinas Tenaga Kerja kurang tegas terhadap perusahaan yang tidak taat aturan. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga kurang giat dalam memberikan pelatihan dan pembinaan terhadap calon tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja lokal kurang berdaya saing dengan tenaga kerja asing, serta tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga tenaga kerja lokal hanya mendapat bagian kerja kasar dilapangan, sedangkan yang menduduki jabatan strategis di perusahaan adalah tenaga kerja asing.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Rokan Hulu (HRD) agar dapat bersikap terbuka mengenai jumlah tenaga kerja yang

mereka miliki, serta bersikap terbuka dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan.

2. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja Rokan Hulu agar dapat memberikan sanksi administratif kepada perusahaan-perusahaan yang tidak taat terhadap aturan yang berlaku.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ali, Faried. 2014. *Ilmu Administrasi*, Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. *Prilaku dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Awang, Azam. 2010. *Implementasi Pemberdayaan Pemerintah Desa*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Grindle, Marilee S. 1980. *Politics and Apolicy Implementation in the Third World*. New Jersey: Princetown University Press.
- Hamim, Sufian. 2005. *Administrasi, Organisasi, Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Indiahino, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Koryati, Nyimas Dwi, dkk. 2005. *Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Wilayah*, Yogyakarta: YPAPI.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BFFE-Yogyakarta.
- Nugroho, D, Riant. 2003. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, D, Riant. 2007. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, D, Riant. 2008. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi, Ismail. 2007. *Public Policy Analisis Strategi Advokasi Teori dan Praktek*. Surabaya: CV. Pitra Media Nusantara.
- Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pasalong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, P, Sondang. 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subarsono. 2011. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Tujuh Publishing.

Dokumentasi dan Rujukan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.
- Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 9 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal.