

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

**EVALUASI KEBIJAKAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
LOKAL DI KOTA PEKANBARU
(Studi Kasus Bidang Perhotelan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Bidang Ilmu Sosial
Program Studi Ilmu Pemerintahan
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

Oleh:

YUNIKA SARI
NPM : 177310345

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
PEKANBARU
2021**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT Tuhan yang maha Esa serta Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya pada masa yang dipenuhi dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Sehingga penulis bisa menyelesaikan Penulisan Penelitian yang berjudul : “Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)”.

Penulis menyadari bahwa Penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu semua kritikan dan saran akan diterima dengan besar hati. Dalam penyelesaian Penelitian ini, penulis mendapatkan banyak dorongan, bimbingan, bantuan dari berbagai pihak. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, karunia dan petunjuknya kepada kita semua. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si yang telah memberikan fasilitas, sarana dan prasarana bagi penulis untuk belajar.
3. Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Riau Bapak Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP., M.Si yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Penelitian ini.

4. Pembimbing saya Ibu Sylvina Rusadi S.Sos.,M.Si yang telah banyak memberikan saya dukungan, arahan serta pemahaman kepada saya sebagai penulis dalam penyusunan Penulisan Penelitian ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen selaku Staf Pengajar khususnya Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal Ilmu Pengetahuan yang dimiliki kepada penulis.
6. Seluruh Staff, Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu segala keperluan sehingga penulis bisa menyelesaikan karya ilmiah ini tepat waktu.
7. Terkhusus saya persembahkan untuk Ayahanda Yudi Hendri, Ibunda Ratna Wilis, abang saya Yuhandi Yahya dan adik saya Meidiana Rahmadani dan Keyla Luna Ramadhani serta Awanda Novi sepupu saya beserta keluarga besar yang tak henti-hentinya memberikan doa, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil selama penulis menyelesaikan studi.
8. Dan untuk teman-teman saya yaitu Rahma Tri Andini, Gusmala Dewi, Rizka Oktaviani, Elsy Feronika, Andriani, Nanda Putri Aulia dan Nur Azizah yang telah memberikan saya dukungan penuh dalam menyelesaikan penelitian ini serta teman-teman Ilmu Pemerintahan kelas F yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan sumbangan tenaga, dukungan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini tepat waktu, dan untuk teman-teman

mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2017 Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini masih banyak kekurangan dan kelemahan didalamnya untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan penulis ini dimana yang akan datang semoga akan menjadi amal ibadah yang baik dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, karunia dan petunjuknya kepada kita semua. Mudah-mudahan Penelitian ini bermanfaat. Amin Ya Robbal Alamin.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

Yunika Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	17
A. Studi Kepustakaan	17
1. Konsep Pemerintahan	17
2. Konsep Pemerintahan Daerah	21

3. Konsep Kebijakan	23
4. Konsep Evaluasi	25
5. Konsep Tenaga Kerja	28
6. Konsep Hotel	31
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Pikir	34
D. Konsep Operasional.....	35
E. Operasional Variabel.....	36
BAB III : METODE PENELITIAN	38
A. Tipe Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Informan.....	39
D. Jenis Dan Sumber Data.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data	41
G. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian	42
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	43
A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru.....	43
B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	52
C. Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	57
D. Gambaran Umum Hotel Tampan Kota Pekanbaru.....	58

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Identitas Informan.....	59
B. Hasil Penelitian Tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)	60
C. Faktor-faktor Penghambat Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)	84
BAB VI : PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
Daftar Kepustakaan.....	90
Dokumentasi.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

I.1 Keadaan Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama	9
I.II Nama Hotel beserta Jumlah Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Luar Daerah.....	10
II.2 Operasional Variabel.....	37
III.1 Jadwal Waktu Penelitian Tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)	42
V.I Identitas Informan.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

II.1	Kerangka Pikiran Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)	35
IV.I	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	57



SURAT PERNYATAAN

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam

Riau peserta ujian konfrehensif yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunika Sari
Npm : 177310345
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja
Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang
Perhotelan)

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

- 1) Bahwa naskah ujian konfrehensif ini benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu pada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan karya ilmiah.
- 2) Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 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 2 tersebut diatas, maka saya

menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas sdan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Pekanbaru, Maret 2021

Yunika Sari



EVALUASI KEBIJAKAN PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA PEKANBARU (Studi Kasus Bidang Perhotelan)

ABSTRAK

Oleh

Yunika Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru serta untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat sehingga tidak terlaksananya kebijakan ini di kota Pekanbaru. Pelaksanaan peraturan daerah Kota Pekanbaru nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru belum bisa dilaksanakan dengan maksimal dan efektif oleh pihak pemilik hotel dikarenakan dalam penempatan tenaga kerja lokal di bidang perhotelan, pihak pemilik hotel lebih memprioritaskan tenaga kerja dari luar daerah dibanding tenaga kerja lokal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis serta menjelaskan mengenai evaluasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru dalam studi kasus di bidang perhotelan. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah kota Pekanbaru khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melakukan perbaikan dalam perekrutan tenaga kerja lokal di setiap perusahaan/hotel yang berada di kota Pekanbaru. Metode didalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi serta dokumentasi. Informan didalam penelitian ini yaitu Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pemimpin Hotel Tampan Kota Pekanbaru, serta Masyarakat Pencari Kerja. Hasil penelitian ini dari Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) belum terlaksana secara efektif. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya Hotel di Kota Pekanbaru yang tidak melaporkan jumlah tenaga kerja lokal setiap bulan nya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta masih adanya Hotel yang tidak melaporkan secara tertulis mengenai lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja sehingga penggunaan tenaga kerja lokal belum maksimal dipergunakan.

Kata Kunci : Evaluasi, Hotel, Tenaga Kerja Lokal

**EVALUATION OF LOCAL MANPOWER PLACEMENT POLICIES IN
PEKANBARU CITY (Case Study in Hospitality)**

ABSTRACT

By

Yunika Sari

This research aims to determine the evaluation of local manpower placement policies in Pekanbaru City and to determine the factors that hinder the implementation of these policies in Pekanbaru city. The application of Pekanbaru City Regional Regulation Number 13 of 2018 concerning the Placement of Local Workers in Pekanbaru City has not been able to be implemented optimally and effectively by hotel owners due to the placement of local workers in the hotel. In this sector, hotel owners prioritize workers from outside the region compared to local workers. The purpose of this study is to analyze and explain the evaluation of local manpower placement policies in Pekanbaru city in a case study in the hospitality sector. The benefit of this research is that it becomes a consideration for the Pekanbaru City, in making improvements in the recruitment of local workers in every company or hotel located in Pekanbaru city. The methods by collecting data through interviews, observation, and documentation. The informants in this study are part of the placement of domestic workers and foreign workers in Pekanbaru City Manpower Office, leaders of Tampan Hotel in Pekanbaru city, and the community of job seekers. The results of this study, from the evaluation of local manpower placement policies in Pekanbaru City (case study in the hotel sector) have not been implemented effectively. This is indicated by the number of hotels in Pekanbaru City that do not report the number of local workers every month to the Pekanbaru City Manpower Office and there are still hotels that do not report in writing about job vacancies to the Pekanbaru City Manpower Office. Department of Manpower, so the use of local labor has not been fully utilized.

Keywords : Evaluation, Hotel, Local Labor

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang pada hakikatnya tentu tidak akan pernah lepas dari berbagai macam fenomena-fenomena di lingkungan sosial yang dapat terjadi di dalam aspek pembangunan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 memiliki tujuan untuk melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Dengan adanya tujuan negara ini tentu saja dapat menjadi tonggak keberhasilan serta kemajuan negara dalam memajukan dan menyejahterakan rakyat. Untuk itu agar sebuah negara dapat mencapai keberhasilan tersebut dan dapat melaksanakan tujuan negara itu maka dibagilah urusan pemerintahan tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 menyebutkan bahwa Urusan pemerintahan adalah fungsi-fungsi pemerintahan yang menjadi hak dan kewajiban setiap tingkatan dan/atau susunan pemerintahan untuk mengatur dan mengurus fungsi-fungsi tersebut yang menjadi kewenangannya dalam rangka melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam menjalankan urusan pemerintahan nya setiap daerah telah dilimpahkan otonomi daerah kepada daerah masing-masing untuk mengurus urusan pemerintahan nya sendiri sesuai dengan peraturan dari perundang-undangan yang berlaku. Dalam mengurus pemerintahan tidak dapat hanya dilakukan oleh pemerintah pusat seutuhnya tentu dalam mengurus pemerintahan, pemerintahan daerah wajib ikut serta untuk mengatur wilayah nya sendiri demi kemajuan daerah nya tersebut. Namun,ada beberapa urusan pemerintah pusat yang tidak dapat dilimpahkan kepada pemerintah daerah yaitu meliputi: politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional, dan agama. Keenam urusan ini hanya dapat diurus oleh pemerintah pusat.

Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah,pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota pada Bab II. Urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud

pada ayat (3) terdiri atas 31 (tiga puluh satu) bidang urusan pemerintahan meliputi:

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Pekerjaan Umum
4. Perumahan
5. Penataan Ruang
6. Perencanaan Pembangunan
7. Perhubungan
8. Lingkungan Hidup
9. Pertanahan
10. Kependudukan dan Catatan Sipil
11. Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
12. Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera
13. Sosial
14. Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian
15. Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
16. Penanaman Modal
17. Kebudayaan dan Pariwisata
18. Kepemudaan dan Olahraga
19. Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri
20. Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Kepegawaian dan Persandian
21. Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
22. Statistik
23. Kearsipan
24. Perpustakaan
25. Komunikasi dan Informatika
26. Pertanian dan Ketahanan Pangan
27. Kehutanan
28. Energi dan Sumber Daya Mineral
29. Kelautan dan Perikanan
30. Perdagangan
31. Perindustrian

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014, maka Pemerintah daerah juga memiliki urusan didalam ruang lingkupnya sendiri. Adapun urusan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib

diselenggarakan oleh pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota, berkaitan dengan pelayanan dasar.

Sedangkan urusan pilihan adalah urusan pemerintahan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.

Urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintahan Daerah adalah:

1. pendidikan;
2. kesehatan;
3. lingkungan hidup;
4. pekerjaan umum;
5. penataan ruang;
6. perencanaan pembangunan;
7. perumahan;
8. kepemudaan dan olahraga
9. penanaman modal;
10. koperasi dan usaha kecil dan menengah;
11. kependudukan dan catatan sipil;
12. ketenagakerjaan;
13. ketahanan pangan;
14. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
15. keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
16. perhubungan;
17. komunikasi dan informatika;
18. pertanahan;
19. kesatuan bangsa dan politik dalam negeri
20. otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian, dan persandian;
21. pemberdayaan masyarakat dan desa;
22. sosial;
23. kebudayaan;
24. statistik;
25. kearsipan; dan
26. perpustakaan

Sedangkan yang menjadi urusan pilihan dari pemerintahan daerah adalah:

1. kelautan dan perikanan;
2. pertanian;
3. kehutanan;
4. energi dan sumber daya mineral;
5. pariwisata;
6. industri;
7. perdagangan; dan
8. ketransmigrasian

Dan dengan adanya undang-undang yang mengatur mengenai urusan pemerintah pusat dan urusan pemerintah daerah, maka dari itu urusan ketenagakerjaan menjadi urusan yang wajib untuk diatur oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Ketenagakerjaan ataupun tenaga kerja menjadi tonggak keberhasilan serta kemajuan suatu negara. Seperti saat ini Indonesia masih menjadi negara yang berkembang dengan populasi penduduk yang meningkat dan tidak merata, serta kepadatan penduduk disuatu daerah dikarenakan transmigrasi yang tidak terkontrol.

Sebagai bangsa dan negara tentu pada hakikatnya tidak akan pernah lepas dari berbagai macam peristiwa ataupun fenomena sosial yang terjadi dari aspek pembangunan. Yang menjadi titik pusat dari sebuah pembangunan tentunya adalah ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dan hal itu adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja menjadi faktor yang sangat dominan didalam sebuah perusahaan, karena sebuah perusahaan tentunya akan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya serta profesional yang dapat mendukung suatu

proses kerja, dibidang perhotelan sekalipun yang mempekerjakan tenaga kerja luar atau tenaga kerja asing tetapi dengan tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal.

Sektor perhotelan sendiri dapat memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pendapatan daerah nya maupun pendapatan nasional. Dapat kita lihat hal tersebut dari peranan yang diberikan serta itu sektor perhotelan dapat memberikan dampak yang besar untuk sektor usaha yang mempunyai peluang besar untuk memajukan serta mengembangkan keadaan perekonomian negara.

Sektor perhotelan juga menjadi sumber utama untuk pertumbuhan dari pembangunan ketenagakerjaan, dengan semakin banyaknya tenaga kerja yang memiliki kesempatan kerja di bidang perhotelan juga membuka peluang bagi tenaga kerja lokal yang ada di kota Pekanbaru untuk bekerja di bidang perhotelan.

Dalam fungsi manajemen tenaga kerja ini terdapat fungsi penempatan tenaga kerja, bahwasanya penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang telah terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang serta tanggung jawabnya.

Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Ketenagakerjaan merupakan bagian

yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan penting dan fungsi yang penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional.

Ketenagakerjaan merupakan potensi yang sangat besar untuk menjadi penentu keberhasilan pembangunan itu sendiri. Permasalahan yang ditimbulkan dalam aspek ketenagakerjaan adalah apabila ternyata sumber daya manusia di usia produktif banyak yang menjadi pengangguran (Sadono Sukirno,2006:328).

Permasalahan tenaga kerja untuk saat ini belum dapat diupayakan, karena tingginya pertumbuhan penduduk yang terus meningkat setiap tahun nya membuat rakyat sulit mencari pekerjaan dikarenakan lapangan pekerjaan yang tidak merata membuat angka kemiskinan penduduk di Indonesia belum dapat diatasi sampai saat ini. Sulitnya dalam mencari pekerjaan,kesempatan dalam bekerja yang minim serta di tunjang dari masuknya tenaga kerja luar daerah yang datang untuk merantau ke suatu daerah tertentu untuk mengadu nasib ke daerah lain.

Permasalahan ketenagakerjaan terutama tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru yang kesulitan dalam mencari pekerjaan dapat memicu masalah pengangguran yang sampai saat ini belum dapat teratasi dengan baik oleh pemerintah. Masalah pengangguran ini merupakan masalah yang kompleks dihadapi oleh pemerintah. Yang menjadi salah satu faktor penyebab pengangguran ini adalah struktur ekonomi yang belum mampu menciptakan

kesempatan kerja yang ada. Pengangguran ini hanya dapat dipecahkan dengan pembangunan dari tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal yang ada di Kota Pekanbaru sehingga dapat mencapai pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan sosial melalui penciptaan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja lokal yang tepat serta memadai.

Untuk itu pembangunan dari tenaga kerja ini berguna untuk dapat mengupayakan seluruh ketersediaan sektor dari daerah dan yang ditujukan adalah memperluas lapangan pekerjaan, serta dapat pemeratakan sumber tenaga kerja. Dengan adanya pertumbuhan ekonomi yang terus meningkat membuat pertumbuhan penduduk menjadi tidak teratasi sehingga hal ini berdampak pada padatnya penduduk di Indonesia.

Dengan pesatnya pertumbuhan penduduk membuat setiap orang harus bekerja guna memenuhi kebutuhan sandang dan pangan, namun untuk masa saat ini mencari pekerjaan dikatakan sulit dan bahkan banyak orang menyerah untuk mencari pekerjaan. Kurangnya lapangan pekerjaan ditengah padatnya penduduk membuat kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut.

Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi di Kota Pekanbaru sendiri dapat membangkitkan minat investor untuk memulai berinvestasi di Kota Pekanbaru baik itu investor lokal maupun dari luar. Keadaan ini pastinya dapat memunculkan berbagai permasalahan bagi Kota Pekanbaru, permasalahan yang paling sering

timbul adalah penambahan pencari kerja dan bertambahnya urbanisasi. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja.

Di Provinsi Riau Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2019 sebesar 5,57 persen, turun dari 5,72 persen pada Februari 2018. Angkatan kerja Provinsi Riau pada Februari 2019 sebanyak 3,30 juta orang, tidak mengalami perubahan yang signifikan dibanding Februari 2018.

Tabel.I.1
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama

Status keadaan Ketenagakerjaan	Satuan	Februari 2017	Februari 2018	Februari 2019	Perubahan 1 tahun (Feb2018-Feb2019)
Penduduk Usia Kerja	Orang	4 571,60	4 704,06	4 829,11	125,05
Angkatan Kerja	Orang	3 128,11	3 295,97	3 296,47	0,50
Bekerja	Orang	2 947,87	3 107,56	3 112,77	5,21
Pengangguran	Orang	180,24	188,41	183,70	-4,71
Bukan Angkatan Kerja	Orang	1 443,49	1 408,09	1 532,64	124,55
Sekolah	Orang	382,11	392,93	452,35	59,42
Mengurus Rumah Tangga	Orang	931,62	885,03	921,67	36,64
Lainnya	Orang	129,76	130,13	158,62	28,49
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	Persen	5,76	5,72	5,57	
Perkotaan	Persen	7,58	7,56	7,34	
Perdesaan	Persen	4,58	4,52	4,41	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	Persen	68,42	70,07	68,26	
Laki-laki	Persen	85,40	85,94	84,25	
Perempuan	Persen	50,47	53,30	51,38	

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Berdasarkan pada tabel diatas TPAK pada Februari tercatat sebesar 68,26 persen, mengalami penurunan sebesar 1,81 persen poin dibanding setahun yang lalu. Penurunan TPAK memberikan indikasi adanya penurunan potensi ekonomi dari sisi pasokan (*supply*) tenaga kerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat terdapat perbedaan TPAK antara laki-laki dan perempuan.

Dari hasil prasurvey penulis mengenai penggunaan tenaga kerja lokal yang ada di kota Pekanbaru pada hotel yang bergerak di kota pekanbaru, diperolehah gambaran tentang perbandingan jumlah tenaga kerja lokal dan tenaga kerja luar yang dipergunakan oleh pihak hotel di kota Pekanbaru, maka penulis mengambil 5 hotel tersebut, berikut dapat dilihat pada tabel I.II dibawah ini

Tabel.I.II Nama Hotel Jumlah Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Luar di Kota Pekanbaru

No	Nama Hotel	Bintang	Tenaga Kerja Lokal	Tenaga Kerja Luar	Total
1.	Arya Duta	5	48	74	122
2.	Pangeran	5	50	85	135
3.	Ratu Mayang Garden	4	36	75	111
4.	Mutiara	4	43	69	112
5.	Grand Central	4	50	82	132
	Jumlah		227	385	612

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru,2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa dalam bidang penempatan tenaga kerja terkhususnya tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja luar daerah sangatlah tidak sinkron. Karena dengan melihat perbandingan antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja luar daerah pada lima hotel (5) yang ada di Kota Pekanbaru menandakan bahwa masih banyaknya penggunaan tenaga kerja

luar daerah oleh hotel yang ada di kota Pekanbaru dibandingkan tenaga kerja lokal.

Dengan penjelasan yang tertera diatas maka pembangunan sektoral dan regional perlu mengusahakan lapangan kerja yang seluas-luas mungkin, demikian juga perlu ada peningkatan diberbagai sektor secara terpadu sehingga dapat membina dan memajukan perkembangan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan keperluan pembangunan nya melalui pendidikan serta latihan kerja. Warga kota Pekanbaru sangat berharap lebih mereka semua menjadi prioritas dan yang paling terdepan dilayani dalam pembangunan kota terlebih dalam persoalan keberpihakan pemerintah pengusaha dan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja lokal.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dengan demikian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pasal I menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kota Pekanbaru dan memiliki Kartu Keluarga atau memiliki Kartu Tanda Penduduk Kota Pekanbaru. Dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah tersebut maka sudah sewajibnya Pemerintah bersama Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan dalam hal rekrutmen tenaga kerja lokal dan bahkan lebih membela kepentingan tenaga kerja lokal untuk diutamakan dalam proses rekrutmen tenaga kerja lokal oleh korporasi-korporasi maupun sektor hotel yang ada di Kota Pekanbaru.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal berguna untuk mengatasi dan menanggulangi permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja lokal. Dengan lebih banyaknya hotel di Kota Pekanbaru merekrut dan menerima tenaga kerja luar membuat timbulnya perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja lokal yang menyebutkan bahwa kurangnya keterampilan dari tenaga kerja lokal sehingga menyebabkan peluang tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di daerahnya sendiri sangat kecil. Hal inilah yang dapat menyebabkan dampak negatif

seperti kecemburuan sosial bahkan kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan serta masyarakat yang berada disekitarnya.

Adapun tugas dan fungsi pokok Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor : 07 Tahun 2001 :

Bagian Pertama

Tugas dan Fungsi

Pasal 28

Dinas Tenaga kerja mempunyai tugas membantu walikota dalam melaksanakan tugas di bidang tenaga kerja.

Pasal 29

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut pada Pasal 28 peraturan daerah ini, Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja
2. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang tenaga kerja
3. Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas

Bagian kedua

Susunan organisasi

Pasal 30

(1) Susunan organisasi dinas tenaga kerja terdiri dari :

1. Kepala dinas
2. Wakil kepala dinas
3. Bagian tata usaha
 - Sub bagian umum / perlengkapan
 - Sub bagian keuangan
 - Sub bagian kepegawaian
- d. Sub dinas program
 - Seksi penyusunan program

- Seksi pengawasan dan pengendalian
- Seksi data dan informasi
- Seksi evaluasi dan pelaporan
- e. Sub dinas pendapatan dan upah kerja
 - Seksi pengkajian
 - Seksi penetapan
 - Seksi pemantauan dan pengawasan
 - Seksi sengketa kerja
- f. Sub dinas keselamatan dan kesejahteraan
 - Seksi hygiene perusahaan dan keselamatan kerja
 - Seksi santuban asuransi dan kesehatan
- g. Sub dinas ketenagakerjaan
 - Seksi balai latihan kerja
 - Seksi tenaga kerja asing
 - Seksi penyuluhan
- h. Kelompok jabatan fungsional

(2) Bagan susunan organisasi dinas tenaga kerja adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan daerah ini.

Penelitian ini fokus melakukan penelitian di kota Pekanbaru yakni di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Hotel Tampan kota Pekanbaru. Pelaksanaan kebijakan mengenai penggunaan tenaga kerja lokal di hotel yang beroperasi di Kota Pekanbaru belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Karena masih adanya pihak hotel yang belum menjalankan kebijakan tersebut dalam penggunaan tenaga kerja lokal. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya masyarakat yang menganggur di kota Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti menemukan beberapa fenomenan yaitu :

1. Masih adanya hotel yang tidak melaporkan secara tertulis mengenai lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Masih adanya hotel yang tidak menyampaikan setiap awal bulan mengenai penggunaan tenaga kerja lokal nya kepada Dinas Tenaga Kerja.
3. Belum terupayakan mengenai penggunaan tenaga kerja lokal yang seharusnya direkrut oleh setiap pengusaha hotel maupun perusahaan

B. Rumusan Masalah

Berpangkal dari latar belakang diatas serta fenomena atau gejala yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi kasus bidang perhotelan)”. Adapun masalah pokok yang ingin penulis teliti adalah "Bagaimana Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru dalam bidang perhotelan?"

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- i. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Evaluasi kebijakan dalam penempatan tenaga kerja lokal yang ada di kota Pekanbaru
- ii. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat yang menyebabkan tidak terlaksananya mengenai kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan untuk melakukan pertimbangan, telaah maupun masalah bagi pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan pihak Hotel dalam mengevaluasi kebijakan dalam penempatan tenaga kerja lokal dalam bidang perhotelan.
2. Dapat menjadi sumber informasi untuk pihak yang berkaitan dalam mengutamakan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru.
3. Hasil dari penelitian ini digunakan sebagai sumber ilmu yang bermanfaat untuk kedepan nya khususnya dibidang ilmu pemerintahan serta bisa menjadi bahan untuk pertimbangan kedepannya.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. STUDI KEPUSTAKAAN

1. Konsep Pemerintahan

Sebagai kerangka berfikir untuk memecahkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini maka penulis akan memaparkan konsep atau teori untuk mendukung pemecahan permasalahan yang dikemukakan diatas.

Untuk memperjelas kembali konsep pada penelitian ini, penulis akan memaparkan beberapa pendapat para ahli sesuai dengan tujuan penelitian. Teori-teori yang digunakan merupakan rangkaian dari penelitian yang akan dijabarkan pada permasalahan untuk mendapatkan hasil akhir yang baik..

Pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan sebagai seni karena banyak pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan pemerintahan mampu berkiat serta dengan kharismatik menjalankan roda pemerintahan. Sedangkan dikatakan sebagai suatu disiplin ilmu pengetahuan, adalah karena memenuhi syarat-syaratnya yaitu dapat dipelajari dan diajarkan, memiliki objek, baik objek materia maupun forma, universal sifatnya sistematis serta spesifik (khas).

Pemerintahan berasal dari kata pemerintah, yang paling sedikit kata "perintah" tersebut memiliki empat unsur yaitu ada dua pihak yang

terkandung, kedua pihak tersebut saling memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

Apabila dalam suatu negara kekuasaan pemerintahan, dibagi atau maka terdapat perbedaan antara pemerintahan dalam arti luas dengan pemerintahan dalam arti sempit. Pemerintahan dalam arti sempit hanya meliputi lembaga yang mengurus pelaksanaan roda pemerintahan (disebut eksekutif) sedangkan pemerintahan dalam arti luas selain eksekutif termasuk juga lembaga yang membuat peraturan perundang-undangan (disebut legislatif) dan yang melaksanakan peradilan (disebut yudikatif).

Pemerintah dan pemerintahan sangat erat kaitannya. Secara ilmiah dapat dibedakan antara pengertian pemerintah dan pemerintahan yang berdasarkan C.S.T Kansil (2003) adalah pemerintah merupakan organisasi atau alat organisasi yang menjalankan tugas dan fungsi. Sedangkan pemerintahan merupakan fungsi dari pemerintah.

Menurut Victor Situmorang, secara etimologi pemerintah dan pemerintahan dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Pemerintahan adalah kekuasaan memerintah sesuatu negara atau badan tertinggi yang memerintah suatu negara, seperti kabinet merupakan suatu pemerintah. Pemerintah, yaitu kata nama atau subjek yang berdiri sendiri.
2. Pemerintahan dilihat dari segi tata bahasa merupakan kata jadian yang karena subjek mendapatkan akhiran –an, artinya pemerintah sebagai subjek melakukan tugas atau kegiatan, sedangkan cara melakukan tugas

atau kegiatan itu disebut pemerintahan. Dengan kata lain pemerintahan adalah perbuatan memerintah.

Emaya Suradinata (1998) mendefinisikan pemerintahan secara lebih sederhana sebagai berikut : *government is the best defined as the organized agency of the state, expressing and exercising its authority* artinya pemerintah dalam definisi terbaiknya adalah lembaga negara terorganisasi yang menunjukkan dan menjalankan wewenang atau kekuasaannya. Pendapat tersebut menjelaskan tentang kekuasaan dalam pemerintahan sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintahan tanpa kekuasaan tidak mungkin akan dapat berjalan.

Hal tersebut dipertegas oleh Mariun (1999) yang menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintahan bisa dibagi ke dalam arti luas dan arti sempit, yaitu:

1. Pemerintah dalam arti luas menunjuk kepada aparatur negara, alat-alat perlengkapan negara seluruhnya (aparatur= seluruh aparat) sebagai kesatuan yang melaksanakan seluruh tugas dan kekuasaan negara atau pemerintah dalam arti luas. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit menunjuk kepada aparat, organ atau alat perlengkapan negara yang melaksanakan tugas pemerintahan tersebut.
2. Pemerintahan dalam arti luas, yaitu segala aktivitas tugas atau kewenangan atau kekuasaan negara. Jika mengikuti pembidangan Montesquie, pemerintahan dalam arti luas meliputi bidang-bidang legislatif, eksekutif dan yudikatif.

Menurut C.F Strong pemerintahan dalam arti luas mempunyai kewenangan untuk memelihara kedamaian dan keamanan negara, kedalam dan ke luar. Oleh karena itu, pertama harus mempunyai kekuatan militer atau kemampuan untuk mengendalikan angkatan perang yang kedua harus mempunyai kekuatan legislatif atau dalam arti pembuatan undang-undang yang ketiga harus mempunyai kekuatan finansial atau kemampuan untuk mencukupi keuangan masyarakat dalam rangka membiayai ongkos keberadaan negara dalam menyelenggarakan peraturan, hal tersebut rangka penyelenggaraan kepentingan negara.

Menurut R.Mac Iver maksudnya pemerintahan itu adalah sebagai suatu organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan bagaimana manusia itu diperintah. Jadi bagi Mac Iver ilmu pemerintahan adalah sebuah ilmu tentang bagaimana manusia-manusia dapat diperintah (a science of how men are governed).

Menurut Wilson pemerintahan dalam akhir uraiannya adalah suatu pengorganisasian kekuatan tidak selalu berhubungan dengan organisasi kekuatan angkatan bersenjata tetapi dua atau sekelompok orang dari sekian banyak kelompok orang yang dipersiapkan oleh suatu organisasi untuk mewujudkan maksud dan tujuan bersama mereka dengan hal-hal yang memberikan keterangan bagi urusan-urusan umum kemasyarakatan.

Salah satu posisi dan peran pemerintah ditinjau dari pendekatan produk adalah pemerintah sebagai konsumen. Produk-produk yang diperintah yang

dikonsumsi oleh pemerintah, antara lain informasi, inspirasi, dukungan (mosi percaya) dan yang dinilainya tertinggi adalah suara (vote). Sebaliknya, pemerintah juga adalah produser, penjual, dan distributor; produk yang dijual atau dihasilkannya adalah barang dan jasa publik yang tidak dapat diprivatisasikan atau disediakan oleh lembaga privat dan masyarakat; serta layanan civil.

Pemerintahan dalam H.A Muin Fahmal, Philipus M. Hadjon menyatakan, bahwa pemerintahan dapat dilihat pada dua sudut yaitu pemerintahan dalam arti fungsi, yakni kegiatan mencakup aktifitas pemerintah dan kedua pemerintahan dalam arti organisasi yaitu kumpulan dari kesatuan pemerintahan.

Bagir manan mengemukakan bahwa pemerintahan diartikan sebagai keseluruhan lingkungan jabatan dalam suatu organisasi. Dalam organisasi negara pemerintahan sebagai lingkungan jabatan adalah alat-alat kelengkapan negara seperti jabatan eksekutif, legislatif, dan yudikatif dan jabatan suprastruktur lainnya.

Untuk dapat mensejahterahkan masyarakat, pemerintah perlu melakukan upaya agar terwujudnya kemakmuran ditengah-tengah masyarakat. Dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan tersebut untuk mengatur berbagai aspek kehidupan sehingga terwujudlah tujuan negara tersebut berdasarkan UUD Negara Republik Indonesia.

2. Konsep Pemerintahan Daerah

Pemerintahan Daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh

pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menggunakan asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945. Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam pasal 18 ayat (7) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Harson, pemerintahan daerah memiliki eksistensi sebagai:

- A. Local Self Government atau pemerintah lokal daerah dalam sistem pemerintahan daerah di Indonesia adalah semua daerah dengan berbagai urusan otonomi bagi local self government tentunya harus berada dalam kerangka sistem pemerintahan negara.
- B. Local State Government atau pemerintah lokal administratif dibentuk karena penyelenggaraan seluruh urusan pemerintahan negara yang tidak dapat dilakukan sendiri oleh pemerintah pusat. Penyelenggaraan pemerintahan semacam ini disebabkan karena sangat luasnya wilayah dan banyaknya urusan pemerintahan.

Asas Pemerintahan Daerah

Pemerintahan Daerah dalam pelaksanaan fungsi dan urusannya memiliki beberapa asas, terdapat empat asas utama pemerintahan daerah yang berkaitan dengan kewenangan otonomi daerah, antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Asas Sentralisasi yaitu asas yang menyatakan bahwa kewenangan berada di pemerintahan pusat.
- b. Asas Desentralisasi, asas yang menyatakan bahwa kewenangan pemerintahan pusat dilimpahkan kepada daerah otonom.
- c. Asas Dekosentrasi yaitu asas yang menyatakan bahwa kewenangan pemerintahan pusat dilimpahkan kepada pemerintah daerah dan instansi serta perangkat daerah yang membantu kerja pemerintah daerah.
- d. Asas tugas pembantuan yaitu asas yang menyatakan bahwa pemerintah daerah memberi kewenangan penugasan terhadap tingkatan dibawahnya.

3.Konsep Kebijakan

Frederick (dalam Islamy,1998) memberikan pengertian kebijakan yaitu serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintahan dalam satu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Anderson (dalam Islamy,1998) mengatakan bahwa kebijakan itu adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan

dilaksanakan oleh seseorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah tertentu.

Sedangkan pengertian kebijakan publik atau Negara itu sendiri juga didefinisikan berbeda oleh para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Dye (dalam Islamy, 1998) bahwa kebijakan negara sebagai “*is whatever government choose to do or not to do*” (apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan). Lebih lanjut Dye mengatakan bahwa bila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu harus ada tujuannya dan bersikap objektif serta meliputi semua tindakan pemerintah.

Kebijakan publik merupakan sebuah proses yang terus menerus, karena itu yang paling penting adalah siklus kebijakan. Siklus kebijakan meliputi formulasi, implementasi dan evaluasi kebijakan (Parsons, 1997). Kebijakan yang telah diformulasikan atau dirumuskan bermaksud untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini dapat dimengerti bahwa kebijakan tidak akan sukses jika dalam pelaksanaannya tidak ada kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tentang kebijakan yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwasanya kebijakan dapat dilakukan secara umum, namun pada kenyataannya lebih sering dan secara luas di gunakan dalam tindakan-tindakan atau perilaku Negara pada umumnya yang lebih dikenal dengan sebutan kebijakan Negara atau kebijakan publik (*public policy*).

4. Konsep Evaluasi

Menurut Tadliziduhu Ndraha dalam buku *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia* berpendapat bahwa evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya (Ndraha,1989:2011).

Menurut Ndraha (2003:2002) evaluasi memiliki beberapa model diantaranya sebagai berikut:

1. Model Before-After, yaitu proses perbandingan antara sebelum dan sesudah dilakukan nya suatu tindakan tersebut (perlakuan, treatment). Yang menjadi tolak ukurnya adalah kondisi before.
2. Model das sollen-das sein, yaitu proses untuk membandingkan antara yang seharusnya dengan yang senyatanya. Dan yang menjadi tolak ukurnya adalah das sollen.
3. Model kelompok control-kelompok tes, yaitu proses perbandingan antara kelompok control (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberi perlakuan). Yang menjadi tolak ukurnya adalah kelompok control.

Evaluasi sendiri adalah kegiatan untuk pemberian nilai atas fenomena/peristiwa yang ada di dalamnya tersebut mengandung pertimbangan sebuah nilai (value judgement) tertentu. Peristiwa atau fenomena yang dinilai adalah fenomena yang berhubungan dengan kebijakan yaitu tujuan dan sasaran dalam kebijakan, berbagai kelompok sasaran yang akan dipengaruhi, struktur

kebijakan yang digunakan, respon yang baik dari lingkungan kebijakan, sitem kinerja yang dicapai, dampak yang terjadi dan lain-lain. (Mustopadidjaja.2003:45)

Dapat diketahui evaluasi juga memberikan serta mengumpulkan berbagai informasi yang dapat memberikan jalan keluar dari suatu kebijakan yang tidak efektif didalam pelaksanaanya. Menurut *Soemardi Reksopoetranto* dapat diberikan gambaran tentang beberapa fungsi evaluasi yakni dalam evaluasi atau dalam penilaian mencoba untuk mendapatkan informasi serta dapat mencapai suatu hasil dalam program atau efek dari dari suatu program atau proyek. Selain mencari informasi tentang apa, serta mencari jawaban dan mengapa atau sebab akibatnya suatu hal yang berdampak baik dan buruk yang telah terjadi (Reksopoetranto,2003)

Tujuan dari evaluasi yaitu bertujuan menentukan bagaimana kualitas atau penilaian sesuatu, yang paling utama yaitu yang berhubungan dengan suatu nilai dan arti. S. Hamid Hasan (1998) telah menjelaskan tentang cara memberikan pertimbangan evaluasi mengenai evaluan tanpa menyangkutkannya dengan hal yang memiliki sifat dari luar. Kemudian dari hubungan posisi dengan peranan evaluan dalam suatu hubungan tertentu yang memberikan dampak berbalik untuk kedua belah pihak. Dalam pemberian nilai dan arti ini dalam bahasa yang Scriven (1967) adalah formatif dan sufmatif yang merupakan fungsi dari evaluasi maka nilai dan arti tersebut merupakan hasil dari kegiatan yang telah dilakukan oleh evaluan.

Menurut William N. Dunn terdapat beberapa fungsi evaluasi. Fungsi evaluasi tersebut yaitu :

1. Evaluasi dapat memberikan informasi yang benar dan tepat sehingga evaluasi ini dapat dipercaya tentang kinerja kebijakannya, yaitu bagaimana dan seberapa jauh kebutuhan tersebut, serta nilai dan kesempatan yang telah dicapai melalui perlakuan publik. Dalam hal ini, evaluasi membuktikan seberapa jauh tujuan-tujuan yang akan dicapai serta penentuan dari target yang telah dicapai.
2. Evaluasi juga memberikan berbagai klarifikasi serta kritik tentang nilai-nilai yang akan didasari dari pemilihan tujuan dan target yang akan dicapai. Nilai dari evaluasi sendiri didapat dengan cara mendeskripsikan dan menunjukkan tujuan serta target. Nilai disini juga dikritik dengan cara menanyakan secara terstruktur pantas dan tujuan serta target dalam sebuah hubungan yang akan dituju itu.
3. Evaluasi dapat memberikan pelimpahan pada sistem metode-metode yang dianalisis dalam hal kebijakan lainnya, termasuk juga perumusan dari masalah serta rekomendasi.

Evaluasi didefinisikan oleh Siagian sebagai suatu proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai (Mulyadi, 2015:122).

Untuk teori evaluasi itu sendiri, ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang hal tersebut. Menurut Subarsono bahwa evaluasi adalah

kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan. Evaluasi baru dapat dilakukan kalau suatu kebijakan sudah berjalan cukup waktu. (Subarsono,2009:119)

Evaluasi memiliki beberapa tujuan yang dapat dirinci sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat kinerja suatu kebijakan.
2. Mengukur tingkat efesiensi suatu kebijakan.
3. Mengukur tingkat keluaran (outcome) suatu kebijakan.
4. Mengukur dampak suatu kebijakan.
5. Untuk mengetahui apabila ada penyimpangan.
6. Sebagai bahan masukan (input) untuk kebijakan yang akan datang.

(Subarsono,2009:120)

Menurut Suharto dikemukakan mengenai evaluasi yang dilakukan baik terhadap proses maupun hasil dari implementasi kebijakan tersebut. Penilaian dari evaluasi terhadap proses kebijakan ditepatkan pada tahapan perumusan suatu kebijakan, terutama untuk melihat keterkaitan antara tahapan, serta sejauh mana program dan pelayanan garis kebijakan yan telah ditetapkan (Suharto, 2008:80).

5. Konsep Tenaga Kerja

Berdasarkan undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Di dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah wajib berupaya menyusun dan menetapkan persiapan tenaga kerja. Persiapan tenaga kerja ini dimaksudkan sebagai acuan untuk menyusun kebijakan. Ada nya strategi dalam membangun ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara maksimal. pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sitanggang dan Nachrowi dapat memberikan beberapa ciri-ciri dari tenaga kerja yaitu :

- A. Umumnya tenaga kerja itu dapat ditemui di pasar tenaga kerja sehingga biasanya mereka akan siap untuk dipergunakan didalam proses memproduksi barang ataupun jasa. Sehingga setiap perusahaan atau pengusaha yang ingin mengambil tenaga kerja dari pasar tenaga kerja tersebut dapat dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut dengan baik.
- B. Setiap tenaga kerja yang memiliki keterampilan serta kemahiran adalah sumber daya manusia (SDM) yang paling berguna dan sangat dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan atau pengusaha yang mengandalkan kemahiran dan keterampilan.

Golongan yang termasuk bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan yakni orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar,mahasiswa) mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang mengurus rumah tangga bukan wanita karir), serta menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung dan jasa kerjanya (pensiun,penderita cacat yang mendapat sumbangan).

Menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain

seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.

6. Konsep Hotel

Menurut Widanaputra (2009:16) hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan yang ada untuk menyediakan fasilitas pelayanan jasa, penginapan, makanan, dan minuman serta jasa yang lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap.

Menurut Ikhsan (2008:2) pengertian Hotel merupakan suatu lembaga yang menyediakan para tamu untuk menginap dimana setiap orang yang menginap, makan, minum dan menikmati fasilitas yang lainnya dengan melakukan transaksi pembayaran.

Pemerintah sendiri telah menetapkan bagaimana kualitas dan kuantitas hotel yang menjadi kebijaksanaan yang berupa standar jenis klasifikasi yang ditujukan serta berlaku untuk hotel tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun acuan penelitian terdahulu yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Penelitian Margaretha Riauni (2014) dengan judul penelitian Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru

Tahun 2012-2013. Hasil dari penelitian ini adalah Peran Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal yaitu Job Canvasing, Pameran Bursa Kerja (Job Fair), Pelatihan Teknologi Tepat Guna, Pelatihan Kewirausahaan, Padat Karya Produktif dan Infrastruktur, Bursa Kerja Online, Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja. Dinas Tenaga Kerja juga melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam Penempatan tenaga kerja. Kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal dilihat dari dua sisi yaitu Kendala internal dan kendala eksternal. Kendala internal yang dihadapi adalah kendala infrastruktur serta kendala dari anggaran. Kendala eksternal yang dihadapi yaitu kendala SDM pencari kerja dan jumlah lowongan kerja itu sendiri.

- 2) Penelitian Vievin Noer Cynthia (2015) dengan judul penelitian Efektivitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis (Studi Kasus di Kecamatan Mandau). Hasil dari penelitian ini adalah Penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau belum efektif. Karena banyak perusahaan yang ada di Kecamatan Mandau belum menjadi jaminan untuk para pencari kerja mendapatkan pekerjaan di

daerah mereka sendiri, banyak pencari kerja yang tidak mengetahui lowongan pekerjaan. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan sudah berjalan baik tetapi dalam pelaksanaan program pelatihan masih perlu ditingkatkan lagi jenis pelatihan dan tenaga pengajarnya dan juga pengawasan serta pemberian sanksi tidak tegas yang membuat perusahaan tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan.

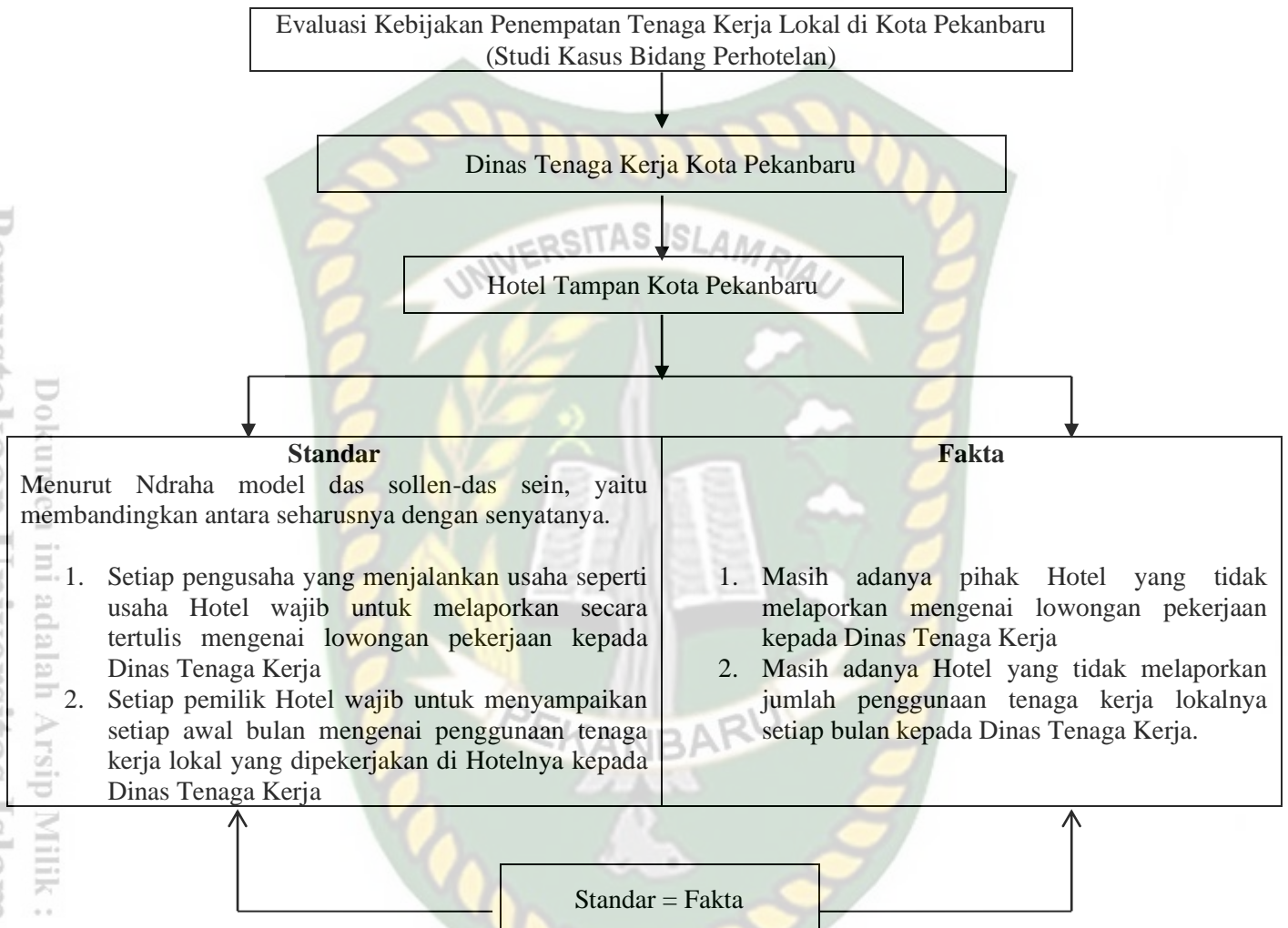
- 3) Penelitian Herdwining Pudyastuti dan Argo Pambudi, M.Si. (2016) dengan judul penelitian Efektivitas Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bantul. Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bantul dari tahun 2011-2016 telah berjalan efektif. Hal ini diukur dari waktu pencapaian yang telah mencapai target Standar Pelayanan Minimal. Tingkat pengaruh yang diinginkan dengan tujuan yang ditetapkan yaitu menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi keahlian, ketrampilan. Perubahan perilaku masyarakat dengan diadakannya sosialisai oleh Dinas Tenaga Kerja, pemahaman mengenai aturan, prosedur dan syarat penempatan serta peran dan tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja dapat dipahami oleh masyarakat. Serta tingkat kesadaran masyarakat akan kemampuan dirinya dimana pencari kerja memiliki ketrampilan yang layak jual setelah mengikuti pelatihan kerja. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menganalisis mengenai penempatan tenaga kerja lokal, perbedaan dari penelitian ini terletak pada

subjek penelitian dan variabelnya yaitu efektivitas dan peran sedangkan penelitian ini menggunakan variabel evaluasi.

C. Kerangka Pikiran

Berdasarkan dari variabel penelitian "**Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)**". Yang kemudian diukur dengan menggunakan acuan dari beberapa teori yang penulis jadikan sebagai indikator dalam penelitian. Maka penulis menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menentukan maksud dari penelitian. Berikut kerangka pikirannya:

Gambar II.1. Kerangka Pikiran Tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus bidang Perhotelan)



Sumber : Modifikasi Penelitian 2020

D. Konsep Operasional

Untuk dapat menghindari pemahaman yang berbeda tentang konsep-konsep yang digunakan didalam penelitian ini, maka dikemukakan konsep-konsep sebagai berikut:

1. Evaluasi itu adalah proses pembandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasil nya. Membandingkan penggunaan tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja luar.
2. Evaluasi kebijakan merupakan kegiatan fungsional yakni evaluasi ini dianggap sama penting nya dengan kebijakan itu sendiri. Karena evaluasi kebijakan dalam penempatan tenaga kerja lokal sangat berperan penting.
3. Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial dengan menggunakan bangunan yang menyediakan pelayanan jasa. Dan salah satu nya adalah Hotel Tampan Kota Pekanbaru.
4. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan di kota Pekanbaru.
5. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berdomisili di Kota Pekanbaru dan memiliki Kartu Keluarga atau memiliki Kartu Tanda Penduduk Kota Pekanbaru.

E . Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari satu variabel, maka dilakukan operasional variabel yang terbentuk pada tabel dibawah ini :

Tabel II.2 Konsep Operasional Variabel Tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator
Menurut Ndraha evaluasi memiliki model diantaranya sebagai berikut: 1. Model before-after yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah suatu tindakan (perlakuan, treatment). 2. Model das sollen-das sein, yaitu membandingkan antara yang seharusnya dengan yang nyatanya. 3. Model kelompok control-kelompok tes, yaitu perbandingan antara kelompok control (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberi perlakuan)	Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi kasus bidang perhotelan)	1. Wajib lapor secara tertulis tentang lowongan pekerjaan	1) Melakukan pelaporan lowongan pekerjaan 2) Adanya hubungan timbal balik antara Hotel dan Dinas Tenaga Kerja
		2. Memprioritaskan penggunaan tenaga kerja lokal di Hotel	1) Memprioritaskan tenaga kerja lokal untuk bekerja di Hotel 2) Adanya transparansi antara pihak Hotel dan Dinas Tenaga Kerja
		3. Penggunaan tenaga kerja lokal bisa lebih diupayakan lagi di Hotel	1) Pencapaian tenaga kerja lokal oleh Hotel 2) Pencapaian tenaga kerja lokal secara maksimal
		4. Melakukan wajib lapor dari pihak Hotel setiap bulannya tentang penggunaan tenaga kerja lokal	1) Pelaporan tenaga kerja lokal setiap bulannya 2) Tercapainya pelaporan tenaga kerja setiap bulannya oleh perusahaan

Sumber : Olahan Penelitian 2020

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data-data yang benar dan lengkap, maka metode-metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan serta membahas hasil penelitian adalah :

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong (2005:11), penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Oleh sebab itu didalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif juga merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Hotel Tampan Kota Pekanbaru dengan mempertimbangkan

bahwa dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru masih belum berjalan dengan semestinya atau bisa dikatakan belum terlaksana secara efektif. Yang dapat kita lihat pada beberapa hotel masih banyak yang belum menggunakan tenaga kerja lokal di hotel yang ada di Kota Pekanbaru. Selain itu faktor lain nya juga disebabkan dari pertumbuhan dan perkembangan penduduk yang terjadi di Kota Pekanbaru yang semakin meningkat sebagai pusat perdagangan serta berbagai jasa.

C. Informan

Peneliti menggunakan purposive sampling karena informan yang diambil tersebut memiliki informasi yang sangat diperlukan mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan). Berikut ini adalah informan dalam penelitian:

1. Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing
2. Masyarakat pencari Kerja
3. Pimpinan Hotel Tampan Kota Pekanbaru

Dan yang menjadi key informan dalam penelitian ini adalah Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing. Karena dianggap paling penting dan mengetahui mengenai permasalahan penelitian ini.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data di dalam sebuah penelitian merupakan faktor yang paling penting karena sumber data akan menyangkut kualitas penelitian. Maka dari itu penulis membagi kedalam dua bagian yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Data primer digunakan yakni guna memperoleh jawaban dari permasalahan:

- i. Identitas dari Informan
- ii. Hasil wawancara mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi kasus bidang perhotelan)

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi tatap muka secara langsung kepada responden atau partisipan mengenai bahan, keterangan yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan diselidiki.

2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian. Dengan melakukan observasi penulis dapat mengetahui langsung kejadian yang sebenarnya terjadi di lapangan. Observasi dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data-data dari catatan, dokumentasi ataupun admisnistrasi yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. Di dalam hal ini dokumentasi di peroleh melalui dokumen ataupun arsip-arsip dari dinas yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Ardhana¹² (dalam Lexy J. Moleong 2002:103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan nya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Tujuan analisis data adalah untuk mengendalikan data agar sistematis dan sesuai dengan perumusan masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data dengan cara pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengungkap atau menyelesaikan masalah-masalah agar bisa di pahami secara keseluruhan dari penelitian tersebut sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan akurat

G. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal waktu kegiatan penelitian mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus bidang Perhotelan), direncanakan berakhir pada bulan :

Tabel III.1 Jadwal waktu kegiatan penelitian tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan)

No	Jenis kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																Ket								
		September				November				Desember				Februari					April							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
1	Persiapan dan Penyusunan UP																									
2	Seminar UP																									
3	Riset																									
4	Penelitian Lapangan																									
5	Pengolahan dan Analisis data																									
6	Konsultasi Bimbingan tesis																									
7	Ujian Skripsi																									

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

Provinsi Riau IbuKotanya adalah Pekanbaru yang pada zaman dahulu dikenal dengan nama “Senapelan” hingga pada saat itu dipimpin oleh kepala suku yang mereka sebut dengan nama “Batin”. Dahulunya daerah ini adalah ladang yang luas sehingga dengan berkembangnya zaman menjadi sebuah desa atau perkampungan. Kemudian Senapelan ini beralih ke sebuah pemukiman yang baru sehingga berubah nama menjadi Dusun Payung Sekaki yang berada di tepi sungai Siak.

Kemudian Payung Sekaki ini tidak terkenal di masanya karena biasanya masyarakat sudah mengenal dengan sebutan Senapelan. Nama Senapelan memang sangat melekat di telinga masyarakat dan Senapelan juga menjadi saksi bisu dari berkembangnya Kerajaan Siak Sri Indrapura. Pada masa Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah tinggal di Senapelan, ia mendirikan sebuah istana megah yang terletak di Kampung Bukit yang dekat dengan wilayah kampung Senapelan. Bisa dibayangkan Istana itu berada di dekat Masjid Raya yang ada saat ini. Sehingga Sultan Abdul Jalil Alamudin ini memiliki cara untuk membuat sebuah Pekan yang berada di Senapelan namun pekan tersebut tidak ada perkembangan. Karena telah merintis usaha tersebut putra dari Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menampilkan putranya yakni Raja Muda Muhammad Ali.

Kemudian pada hari Selasa tanggal 21 Rajab 1204 H dalam musyawarah yang dilakukan oleh datuk-datuk yang terdiri dari 4 suku yakni pesisir,lima puluh, tanah datar dan terakhir kampar maka sekitar tanggal 23 Juni 1784 M nama dari Senapelan berubah menjadi “Pekan Baru”. Lalu hari itu menjadi hari lahirnya kota Pekanbaru, dan semenjak saat itu Senapelan berubah nama menjadi Pekanbaru.

Selanjutnya dalam Penetapan Gubernur Sumatera yang ada di Medan No.103 pada tanggal 17 Mei 1956, Pekanbaru dijadikan sebagai daerah otonom dengan bersamaan dijadikan Kota Praja Pekanbaru. Di tahun 1958 Pemerintah Pusat yang didalam nya tertera Kementrian Dalam Negeri RI yang menetapkan Provinsi Riau Ibukotanya adalah Kota Pekanbaru secara tetap. Pada waktu itu Tanjung Pinang adalah ibukota dari Provinsi Riau yang memiliki sifat sementara dan tidak tetap. Untuk itu Menteri Dalam Negeri RI juga telah menetapkan surat kawat untuk Gubernur Provinsi Riau yang dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 1958.

Menanggapi arti dari surat kawat yang dikirim tersebut yang dipertimbangkan untuk dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan, sehingga Badan Penasehat memohon kepada Gubernur Provinsi Riau untuk mengadakan pembentukan sebuah Panitia Khusus. Sehingga dengan dibentuknya panitia khusus tersebut maka keluarlah surat keputusan dari Gubernur Kepala Daerah Swatantra tingkat I yang berlangsung pada tanggal

22 September 1958 dengan No.21/0/3-D/58 terbentuklah panitia penyelidik untuk penetapan Ibukota Daerah Swatantra untuk Tingkat I Riau.

Untuk itu panitia tersebut mengadakan kegiatan berkeliling di seluruh daerah yang ada di Riau dengan tujuan mendengarkan jawaban ataupun saran dari masyarakat, pemuka agama, penguasa dan yang lain. Dengan angket yang langsung dilakukan oleh panitia tersebut, untuk itu dapat diambil sebuah keputusan yakni Ibukota Provinsi Riau adalah Kota Pekanbaru. Ketetapan dan keputusan ini disampaikan langsung kepada Menteri Dalam Negeri RI pada tanggal 20 Januari 1959 dengan mengeluarkan surat keputusan No.Des 52/1/144-25 dengan menetapkan Ibukota Provinsi Riau adalah Pekanbaru.

Agar dapat dilaksanakan ketetapan tersebut, maka pemerintah pusat melakukan pembentukan panitia kembali karena disebabkan Ibukota Tanjung Pinang ini ke Pekanbaru berhubungan erat dengan kepentingan semua Departemen. Untuk pelaksanaan pada daerah maka dibentuklah suatu Badan yang ada di Pekanbaru sehingga diketahui oleh Letkol Kaharuddin Nasution yakni Penguasa Perang Riau Daratan.

Pada saat inilah didirikan Kota Pekanbaru untuk fase pertama disiapkan beberapa bangunan yang dilakukan dalam waktu yang singkat sehingga dapat menampung perpindahan kantor lembaga dan pegawai yang ada dari Tanjung Pinang menuju Kota Pekanbaru. Telah dipersiapkan

pemindahan tersebut secara terus menerus dengan dilakukan perubahan dari struktur bagan pemerintahan daerah yang didasari Panpres no.6/1959.

Mr.S.M Amin selaku Gubernur Provinsi Riau diganti dengan Letkol Kaharuddin Nasution yang pada saat itu dilakukan pelantikan di gedung Sekolah Pei Ing pada tanggal 6 Januari 1960 di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru memiliki gedung yang cukup maka dipergunakanlah gedung sekolah Pei Ing tersebut sebagai tempat upacara.

Wilayah Geografis

Untuk wilayah geografis Kota Pekanbaru terletak antara $101^{\circ} 14' - 101^{\circ} 34'$ Bujur Timur dan $0^{\circ} 25' - 0^{\circ} 45'$ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter.

Permukaan wilayah utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 tanggal 7 September 1987 daerah kota Pekanbaru dengan luas $\pm 62,96$ Km² menjadi $\pm 446,50$ Km², terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/desa. Dari hasil pengukuran oleh BPN Tk.I Riau yang ditetapkan luas wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 km².

Kota Pekanbaru berbatasan dengan daerah Kabupaten/Kota :

- Pada Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
- Di Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan

- Untuk Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Pekanbaru dilalui oleh Sungai Siak yang mengalir dari arah barat sampai timur. Terdiri dari beberapa anak sungai yakni Sail, Tampan, Limau, Senapelan, Sagu, Ukui, Pengambang, Setukul, Siban, Air Hitam, Umban Sari. Dan untuk saat ini Sungai Siak adalah jalan perhubungan untuk melakukan lalu lintas perekonomian masyarakat pedalaman menuju kota.

Perkembangan yang terjadi untuk selanjutnya tentang pemerintahan yang ada di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan, yakni sebagai berikut :

1. Pada SK Kerajaan Besluit Her Inlanche Zelf bestuur Van Siak No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru merupakan bagian atau wilayah dari Kerajaan Siak atau sering disebut dengan District.
2. Pada tahun 1931 Pekanbaru termasuk pada wilayah Kampar kiri dan dikepalai oleh seorang Controleur yang mentap di Pekanbaru.
3. Pada tanggal 8 Maret 1942 Kota Pekanbaru di pimpin oleh Gunco yakni seorang Gubernur Militer.
4. Pada ketetapan Gubernur Sumatera yang ada di Medan pada tanggal 17 Mei 1946 No.103 kota Pekanbaru dijadikan sebagai daerah otonom atau kota b.

5. UU No.22 Tahun 1948 Kabupaten pekanbaru dirubah menjadi kabupaten Kampar sehingga kota Pekanbaru dibagi status kota kecil.
6. UU No.8 Tahun 1956 dilakukannya penyempurnaan sebagai status kota Pekanbaru kota kecil.
7. UU No.1 Tahun 1957 status kota Pekanbaru berubah menjadi kota Praja.
8. Kepmendagri Desember 52/ 1/44-25 tanggal 20 Januari 1959 kemudian kota Pekanbaru menjadi IbuKota Provinsi Riau.
9. UU No.18 Tahun 1965 melakukan peresmian untuk memakai label atau sebutan kotamadya.
10. UU No.22 Tahun 1999 yang mengatur tentang pemerintahan daerah sebagai sebutan kotamadya dan berubah menjadi kota.

Arti Lambang

1. Perisai dengan memakai pintu gerbang kota warna hitam mewujudkan lambang dari sebuah kota.
2. Lima buah pintu gerbang berarti pancasila yang menjadi dasar Negara Republik Indonesia.
3. Padi dan Kapas lambang kemakmuran atau sandang pangan rakyat.
4. Rantai terbang itu dapat melambangkan sebuah perkembangan atau kemajuan yang dinamis.
5. Pohon karet, dapat menjadi lambang sebagai kota perdagangan serta kota pelabuhan yang memiliki hasil kekayaan bumi yang melimpah.

6. Ditengah nya ada perisai yang berbentuk jantung dan ada sebuah tombak dari bambu yang memiliki tangkai berwarna coklat tua, berwarna perak matanya yang dengan tegak lurus sehingga artinya menegakkan kepahlawanan.
7. Ada garis yang lurus melintang yang berada di antara merah dan putih sehingga dapat diartikan sebagai garis khatulistiwa.

Visi Kota

Untuk itu Kota Pekanbaru memiliki visi yang bertujuan untuk membangun kota Pekanbaru lebih baik kedepannya yang berbunyi “Terwujudnya Kota Pekanbaru Sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera yang Berlandaskan Iman dan Taqwa”

Visi dari Kota Pekanbaru tersebut memiliki arti yaitu :

1. Sebagai pusat perdagangan dan jasa yang menggambarkan situasi dari masyarakat Kota Pekanbaru yang diinginkan dalam dekade 20 Tahun kedepan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan dukungan masyarakatnya yang dinamis akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan Kota pekanbaru menjadi pusat perdagangan dan jasa di kawasan Sumatera.
2. Sebagai pusat dari Kota pendidikan, pemerintah kota Pekanbaru untuk kedepannya akan terus melakukan upaya dan berusaha untuk

memberdayakan masyarakatnya agar dapat berperan serta secara aktif meningkatkan kualitas sumber daya dalam rangka menciptakan pembangunan manusia seutuhnya. Pemberdayaan sumber daya manusia yang diarahkan ke terwujudnya sarana dan prasarana pendidikan formal dan non-formal dibidang keahlian dan kejuruan yang terpadu diikuti dengan upaya penyiapan sarana dan prasarana pra pendidikan sampai perguruan tinggi. Dengan langkah tersebut diharapkan dalam 20 tahun kedepan di Kota pekanbaru akan tersedia sarana pendidikan yang lengkap dan unggul.

3. Sebagai pusat Kebudayaan Melayu, Kota Pekanbaru akan menjadi tempat dari sebuah peradaban yang mengedepankan nilai-nilai dari kebudayaan yang diturunkan dari budaya luhur oleh sesepuh masyarakat dahulu. Pekanbaru yang selalu mengedepankan, melestarikan, mengembangkan, menghayati mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari tentang budaya melayu Riau. Dengan menjadikan kota Pekanbaru sebagai pusat kebudayaan akan diarahkan kepada berkembangnya bangunan yang ada dengan pemberian label untuk menampilkan identitas dari adat istiadat melayu Riau.
4. Menjadikan masyarakat sejahtera merupakan visi kota Pekanbaru pada waktu 20 tahun kedepan. Untuk itu saat ini dapat dicapai sebuah masyarakat yang dapat hidup dengan tenang, aman, damai serta

berkecukupan dari lahir dan bathin sehingga dapat menjadikan kehidupan masyarakat jauh lebih baik lagi.

5. Dilandaskan dengan keimanan dan ketaqwaan adalah tujuan dari kota Pekanbaru yang memiliki nilai spritual dan agamis serta beretika yang baik antar sesama masyarakat dengan memiliki sikap saling menghormati dan menghargai maka dapat mewujudkan masyarakat yang beriman dan bertaqwa sesuai rukun iman dan rukun islam.

Motto dan Slogan

Untuk itu Kota Pekanbaru dapat dikenal dengan slogan yang berbunyi “Kotaku,Kotamu dan Kota Kita Bertuah”. Dan memiliki Motto yang berbunyi Bersih,Tertib,Usaha Bersama,Aman dan Harmonis dengan arti :

- a. Bersih

Yakni memiliki jiwa yang bersih, suci dan damai dalam rumah tangga,lingkungan masyarakat,tempat pendidikan,tempat ibadan serta tempat kesehatan dan hiburan.

- b. Tertib

Yaitu dapat berperilaku dengan tertib dalam keluarga, lingkungan,pribadi lalu lintas, pekerjaan dengan seperti ini maka dapat diwujudkan masyarakat yang tentram dan damai.

- c. Usaha bersama

Maksudnya dengan adanya kebersamaan antara masyarakat dengan pemerintah maka dapat menciptakan keharmonisan yang terjalin diantara kedua belah pihak.

d. Aman

Adanya rasa tenang dan aman didalam setiap keluarga dan setiap pribadi, serta lingkungan dan kota membuat kota tersebut bebas dari ancaman dan bahaya yang ada sehingga masyarakat juga nyaman tinggal didaerah tersebut.

e. Harmonis

Artinya kompak, saling menghargai dan menghormati, seiya sekata dan serasi.

B. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Untuk mengatur hubungan diantara industrial dan tenaga kerja dengan perusahaan maka diperlukan suatu tempat untuk menampung segala aspirasi ataupun keluhan yang didalamnya berisi peraturan yang mengikat antara hak dan kewajiban perusahaan dan pemberi pekerjaan atas hak dan kewajiban tenaga kerja. Berdasarkan inilah pemerintah juga ikut andil dan turun tangan dalam bidang ketenagakerjaan dengan mendirikan sebuah lembaga/dinas yaitu, Dinas Tenaga Kerja yang mengurus mengenai ketenagakerjaan dengan membina dan mengawasi ketenagakerjaan ditekankan pada usaha dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran dari tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal yang ada di

kota Pekanbaru dengan melakukan sebuah perbaikan dan perubahan sistem dari penempatan, pembayarn upah, serta adanya penyebaran perluasan program jamninan sosial dari tenaga kerja, serta tata cara perbaikan syarat-syarat kerja,bagaimana kondisi lingkungan dan pelaksanaan peraturan daerah tersebut tentang tenaga kerja kota Pekanbaru yang didalam perkembangan ekonomi dan kemakmuran.

Untuk itu berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 Dinas Tenaga kerja dibentuk dan tentang adanya perubahan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2001 tentang dibentuknya suatu susunan organisasi dan tata cara kerja dinas-dinas yang ada di lingkungan Pemerintahan tentunya di Kota Pekanbaru.

Dengan begitu Kantor dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sendiri beroperasi di Jl.Samarinda/Kapling 1 No.29 Pekanbaru (28282)-No Telepon 0761-21264 Fax. 0761-21264 yang berada pada Kelurahan Tangkerang Utara,Kecamatan Bukit Raya,Kota Pekanbaru.

C. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Visi :

Mewujudkan tenaga kerja Kota Pekanbaru yang memiliki kualitas yang produktif dalam hubungan industrial sehingga adanya perlindungan hak-hak dari tenaga kerja kota Pekanbaru yang menjadi masyarakat sejahtera dan makmur.

Misi :

- a. Adanya peningkatan dari sarana dan prasarana perkantoran yang dilakukan sebagai penjung tinggi pelayanan bagi masyarakat.
- b. Adanya peningkatan dari kualitas aparat yang tertib dari administrasi yang berlandaskan standar dari pelayanan prima.
- c. Untuk mewujudkan keadaan dari tenaga kerja yang berkualitas, terampil sesuai dengan persiapan kebutuhan perusahaan atau pengusaha.
- d. Untuk meningkatkan sebuah pembinaan dalam kesempatan kerja serta pengembangan pelayanan informasi tentang ketenagakerjaan.
- e. Adanya peningkatan dari standar upah dan tata cara syarat kerja dengan demikian dapat terwujudnya hubungan yang baik serta serasi dan selaras.
- f. Peningkatan patuh hukum dari ketenagakerjaan dengan cara melakukan pengawasan.

D. Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Karena sebuah lembaga atau instansi yang sangat berperan penting dan bertanggung jawab kepada pemerintah Kota Pekanbaru, maka dari itu tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga diatur oleh Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru melalui Peraturan Daerah Nomor 08

Tahun 2008 yang mana tugas pokok dari dinas ini diatur dalam pasal 14 Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 yang berbunyi “Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dibidang tenaga kerja”.

Urusan yang ada di bidang tenaga kerja yang dimaksud adalah tata cara pengawasan ketenagakerjaan, cara pembinaan hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan pelatihan dan produktifitas, bidang pembinaan penempatan serta perluasan kesempatan tenaga kerja terutama tenaga kerja lokal yang ada di Kota Pekanbaru sendiri.

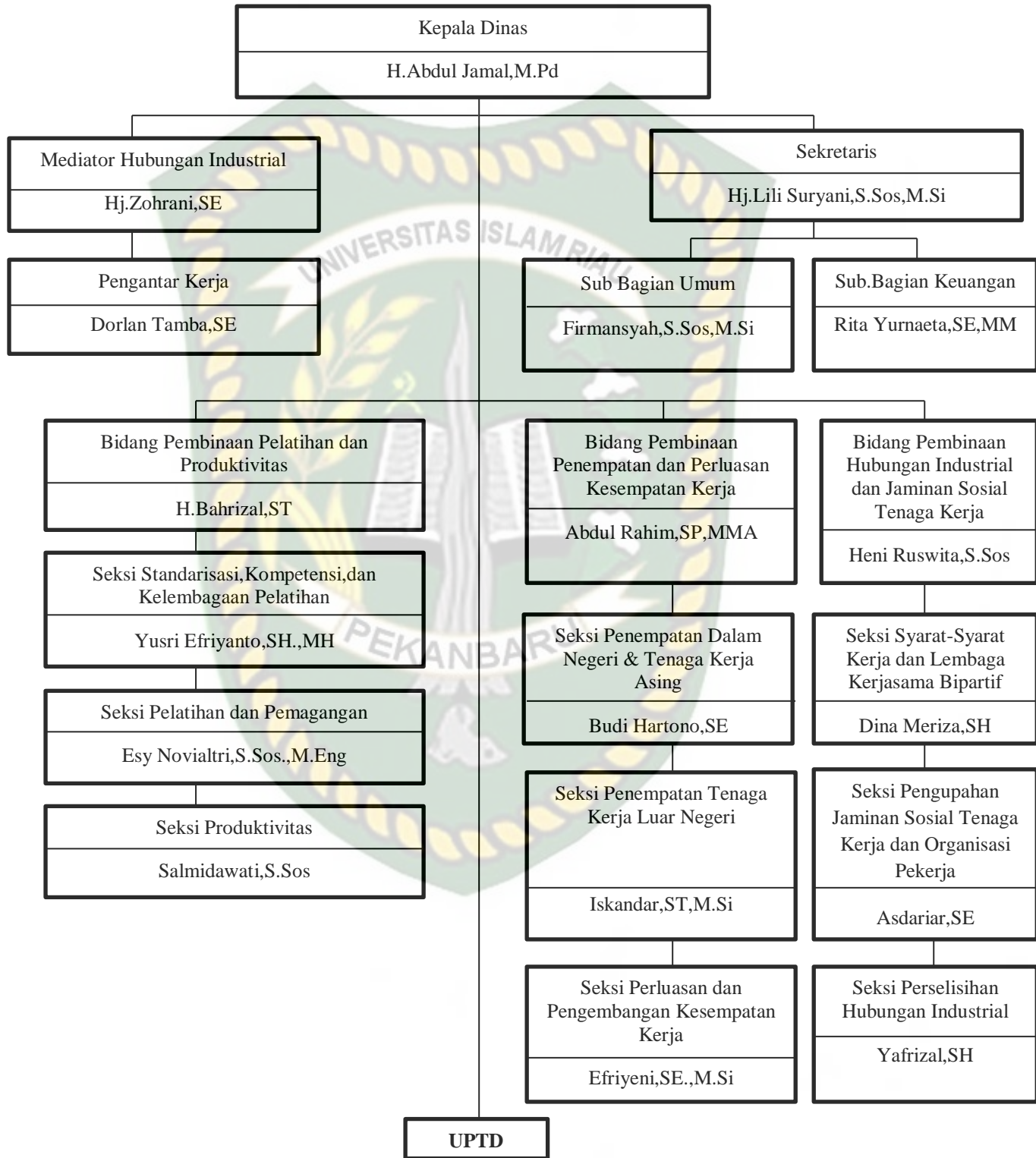
Untuk itu Dinas Tenaga Kerja memiliki tugas dan fungsi. Adapun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2008 tentang bagaimana rincian tugas, fungsi dan bagaimana tata kerja dinas-dinas pada lingkungan yang berada di pemerintah Kota Pekanbaru yang tertera pada pasal 145. Tugas dari Dinas Tenaga Kerja tersebut adalah :

- a. Melakukan perumusan dalam kebijakan untuk masalah bidang tenaga kerja.
- b. Melaksanakan penyelenggaraan mengenai masalah dan urusan pemerintah serta pelayanan umum pada bidang ketenagakerjaan atau tenaga kerja.

- c. Melakukan upaya pembinaan serta melaksanakan tentang urusan yang ada pada tenaga kerja.
- d. Melaksanakan pembinaan serta melaksanakan seluruh tugas pada bidang tenaga kerja.
- e. Melakukan sebuah pembelajaran serta pembinaan teknis pada bidang tenaga kerja.
- f. Melakukan pelaksanaan dan penyelenggaraan urusan dalam penatausahaan dinas.
- g. Melakukan kegiatan atau tugas lain yang telah dilimpahkan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsi.

Untuk dapat melihat mengenai kerja dan sistem kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maka berikut dapat dilihat dibawah ini struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru :

Gambar IV.I : Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



C. Gambaran Umum Hotel Tampan Kota Pekanbaru

Hotel Tampan adalah salah satu hotel yang ada di kota Pekanbaru yang terletak di Jl.Riau No. 2 A, Kecamatan Senapelan Kota Pekanbaru. Hotel Tampan terletak di sepanjang jalan dengan keramaian yang dipenuhi pertokoan dan tempat makan, hotel yang memiliki budget terjangkau ini berjarak 5 km dari Water Park Kabupaten Kuantan dan 11 km dari Bandara Internasional Sultan Syarif Kasim II.

Hotel yang berdiri pada tahun 1986 ini dimiliki oleh Ibu Effiwarni Syamsuar,SH, dan telah mendapatkan izin bangunan untuk berdiri pada tahun 1987. Hotel ini dilengkapi dengan fasilitas perabotan kayu berstandar, kamar minimalis sederhana dan menyediakan AC, Wi-fi dan juga TV. Hotel ini juga dilengkapi lounge lobi yang simpel.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Informan

Dalam melakukan sebuah penelitian maka sangatlah penting dijelaskan dan dijabarkan mengenai identitas informan penelitian agar pembaca merasa percaya bahwa penelitian telah dilaksanakan serta bertanggungjawab dalam melakukan proses penelitian yang jelas serta sesuai dengan substansi dari penelitian. Dengan ini peneliti akan menjelaskan identitas informan yang telah diteliti. Hal-hal yang akan dijelaskan pada pembahasan ini diantaranya mengenai jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan serta usia informan.

Tabel V.I : Identitas Informan

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Jabatan
1.	Budi Hartono,SE	Laki-Laki	45	S1	Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing
2.	Effiwarni Syamsuar,SH	Perempuan	56	S1	Pimpinan Hotel Tampan
3.	Jeni Maulia,SE	Perempuan	23	S1	Masyarakat Pencari Kerja

Sumber : Olahan Peneliti Dari Hasil Wawancara Lapangan,2021

Berdasarkan tabel yang tertera diatas maka yang menjadi key informan dalam penelitian ini adalah Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

dan yang menjadi informan didalam penelitian ini adalah Ibu Effiwarni Syamsuar,SH selaku Pemimpin Hotel Tampan, serta Masyarakat Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Dengan beberapa informan dan satu yang menjadi key informan didalam penelitian ini seperti yang telah peneliti sebutkan diatas, Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan key informan yang merupakan responden yang dianggap paling penting oleh peneliti. Dikarenakan mampu memberikan segala informasi serta dapat memberikan jawaban yang diperlukan oleh peneliti sesuai dengan indikator yang digunakan oleh peneliti. Dan Pimpinan Hotel Tampan juga merupakan hal yang penting yang dibutuhkan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini karena selaku pimpinan Hotel yang memegang kebijakan penuh pada Hotel yang dipimpinnya, serta masyarakat pencari kerja yang berada di sekitaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang memberikan jawaban dan informasi terkait penggunaan tenaga kerja lokal yang berada di Kota Pekanbaru.

B. Hasil Penelitian Tentang Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus bidang perhotelan)

Pada dasarnya pemerintah tentunya telah menetapkan dan menyusun segala sesuatu nya dengan terstruktur guna melindungi serta mengatur tenaga kerja di Indonesia. Hal ini dilakukan agar tidak ada hal-hal yang tidak

diinginkan terjadi sehingga merugikan berbagai belah pihak terutama tenaga kerja dan hotel yang bersangkutan.

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Disebutkan bahwasanya dalam Pasal 1 ayat 2 “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pada pasal 1 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Untuk itu agar dapat memenuhi segala kebutuhan taraf hidup perlu dilakukannya sebuah pembangunan yang membangun dalam berbagai aspek. Dan tentunya tanpa terkecuali dalam pembangunan tenaga kerja yang berguna untuk memajukan sebuah negara tersebut.

Untuk itu pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan adanya Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Peraturan Daerah ini dibuat guna mengoptimalkan serta dapat melindungi hak-hak tenaga kerja lokal yang ada di Kota Pekanbaru. Tenaga kerja lokal sendiri adalah tenaga kerja yang berdomisili di kota Pekanbaru dan memiliki Kartu Keluarga atau memiliki Kartu Tanda Penduduk Kota Pekanbaru. Dengan dikeluarkannya peraturan

daerah ini berguna untuk menghindari adanya kecemburuan sosial dari tenaga kerja lokal serta diharapkan juga penduduk yang ada di Kota Pekanbaru bisa memperoleh pekerjaan di berbagai hotel ataupun perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru. Hal ini juga dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru, mengingat bahwa kota Pekanbaru menjadi pusat bagi tenaga kerja luar daerah untuk mencari pekerjaan. Peraturan Daerah ini dibuat juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan kestabilan ekonomi dari tenaga kerja terutama tenaga kerja lokal yang ada di Kota Pekanbaru.

Evaluasi kebijakan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal adalah rencana dari kegiatan setelah kebijakan itu dibuat mengenai penempatan tenaga kerja lokal. Didalam penelitian ini mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru dalam kasus di bidang perhotelan. Untuk mengetahui hasil tanggapan dari responden mengenai evaluasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru (Studi kasus bidang perhotelan) maka dapat dilihat pada uraian berikut ini :

1. Wajib lapor secara tertulis tentang lowongan pekerjaan

Pada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga kerja Lokal telah dijelaskan bahwa setiap perusahaan yang menjalankan usaha nya di kota Pekanbaru wajib melaporkan secara tertulis tentang adanya lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan/hotel mereka. Ini semua dimaksudkan guna mengatasi

penyerapan tenaga kerja lokal lebih optimal dan maksimal sehingga bisa mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru sehingga dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja lokal yang ada di Kota Pekanbaru untuk mendapatkan pekerjaan. Tetapi setelah dilihat sejauh ini, masih banyak hotel yang beroperasi di Kota Pekanbaru tidak melaporkan berapa jumlah tenaga kerja lokal kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Hal ini pun disebabkan karena kurangnya informasi tentang lowongan pekerjaan yang diberikan hotel kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sehingga menyebabkan tenaga kerja lokal sulit mendapatkan informasi lowongan pekerjaan. Seharusnya jika hotel melakukan wajib lapor secara tertulis mengenai lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maka tenaga kerja lokal dapat diserap dengan baik. Namun fakta dilapangan yang didapat sangat berbeda dengan peraturan yang telah dibuat dikarenakan perusahaan yang masih banyak tidak mematuhi peraturan yang telah berlaku.

a. Melakukan Pelaporan Lowongan Pekerjaan

Suatu peraturan yang telah dibuat dan disusun tentunya telah memiliki tujuan yang berdampak baik untuk kebijakan tersebut. Segala hal yang diupayakan pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut telah ditetapkan dan tentunya harus dipatuhi oleh segala pihak.

Tentu hal ini juga berpengaruh pada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang menyebutkan bahwa adanya pelaporan lowongan pekerjaan yang dilakukan oleh pihak hotel kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini dilakukan agar didapati nya kemudahan bagi masyarakat selaku pencari kerja dalam mencari lowongan pekerjaan. Namun tidak semua perusahaan yang ada di wilayah Pekanbaru melakukan pelaporan terhadap lowongan pekerjaan ini sehingga menimbulkan kesulitan bagi masyarakat dalam mendapat informasi lowongan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budi Hartono, SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada Hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Kalau penetapan wajib lapor itu kan memang suatu keharusan ya dek ya jadi memang seperti yang sudah diatur di Perda Nomor 13 Tahun 2018 itu tentang kewajiban perusahaan untuk melaporkan berarti memang suatu kewajiban. Jadi setiap perusahaan itu tentunya berdampak kepada perusahaan tersendiri kan. Jadi kalau memang diatur dalam perda maka setiap perusahaan itu wajib, tidak ada pengecualian gitu kan jadi setiap ada lowongan pekerjaan 10 hari sebelum diisi maka wajib melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja. Jadi kalau itu memang suatu keharusan bagi perusahaan, ndak ada apa ya ndak ada pilih-pilih setiap memang perusahaan ada lowongan wajib dia memang suatu keharusan”.

Pelaporan lowongan pekerjaan tersebut telah menjadi kewajiban yang seharusnya ditaati oleh pihak hotel tanpa terkecuali, maka memang

sudah sewajibnya setiap hotel yang bergerak di Kota Pekanbaru wajib dalam melaporkan lowongan pekerjaan yang ada di hotel nya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Effiwarni Syamsuar,SH selaku Pemimpin Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 menyebutkan bahwa :

“Kalau menurut ibuk setidak-tidaknya kita ikut jugalah menyampaikan lewat medsos juga perlu kan lalu itu diberikan pengumuman atau gimana ya seperti stiker boleh juga atau mendatangi misalnya kayak ini ada pendidikan nya apa itu nanti mereka kan bisa magang atau apa gitu kan ditanyain sama yang bersangkutan gitu. Kalau ibuk itu aja medsos itu perlu”.

Dari hasil observasi ke lapangan yang didapat bahwasanya dalam melaporkan lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja memang sewajibnya dilakukan tetapi dari pihak perusahaan/pengusaha sendiri juga ikut serta menyampaikan kepada masyarakat pencari kerja mengenai lowongan pekerjaan yang ada, sehingga dengan cara seperti itu dapat memaksimalkan penerimaan lowongan pekerjaan untuk tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal. Memang lebih baiknya jika penyampaian lowongan pekerjaan disampaikan melalui media sosial sehingga setiap pekerja dapat mencari pekerjaan dengan mudah.

b. Adanya hubungan timbal balik antara Hotel dan Dinas Tenaga Kerja

Sebuah rencana yang telah tersusun berdasarkan peraturan yang telah dibuat akan membuat rencana suatu kegiatan tersebut berjalan

dengan semestinya jika adanya hubungan kerjasama dan timbal balik antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan hotel yang beroperasi di Kota Pekanbaru dalam memprioritaskan tenaga kerja lokal yang ada di kota Pekanbaru.

Dengan adanya hubungan yang terjalin antara hotel dan dinas tenaga kerja dengan baik dan taat untuk melaporkan jumlah tenaga kerja lokal akan berdampak baik juga untuk tenaga kerja lokal. Sehingga tenaga kerja lokal bisa merasakan sangat dipentingkan dalam pengrekrutan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwasanya :

“Kalau itu memang kita akui banyak perusahaan,ataupun hotel yang belum secara apa secara maksimal menerapkan. Mungkin ada alasannya mungkin belum banyak mengetahui atau memang prosedurnya mereka tidak mengetahui gimana tata cara pelaporannya giyu. Kalau selama ini kita juga telah melakukan sosialisasi kepada perusahaan,karena memang jumlah perusahaan kita kan hampir 4000-6000 ni, bahkan sebenarnya lebih banyak lagi yang tidak terdaftar. Yang terdaftar aja 4000 dan yang tidak terdaftar itu hampir 6000. Jadi itulah kebanyakan belum ada,belum banyak belum terlaksana istilahnya banyak faktor-faktor yang menyebabkan mengapa mereka belum melaporkan ya mungkin dari mereka tidak tahu tata cara nya atau memang tidak tahu peraturan tersebut gitu. Jadi secara mayoritas secara umum belum melaporkan”.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan memang telah diakui oleh pihak Dinas Tenaga Kerja bahwasanya masih banyak pihak hotel

yang tidak menerapkan untuk melaporkan secara tertulis mengenai lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja. Seperti yang disampaikan adanya beberapa faktor yang menyebabkan hotel tidak menerapkan peraturan ini, seperti tata cara pelaporannya dan sebagainya. Hal seperti inilah yang membuat tenaga kerja lokal tidak dapat di optimalkan secara baik.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Effiwarni Syamsuar,SH selaku pemimpin Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Rasa ibuk kurangnya, kurang informasi belum gitu karena ya kadang-kadang mungkin bagi mereka itu dalam keadaan sulit seperti ini kan memang banyak tu kan yang mau cari pekerjaan tapi mereka tu jarang, gimana ya kurang efisien lah, kurang maksimal gitu. Ya setidaknya-tidaknya ya bagi kita tergantung bagaimana mendekati, misalnya ni adek bertanya buka lowongan gak buk. Harus kita yang datang ke perusahaan itu kalau perusahaan itu rasa ibuk mungkin sudah bikin pengumuman di medsos itu merasa cukup dan menunggu hasilnya tapi setidaknya-tidaknya pekerja itu yang harus selalu datang mendatangi misalnya lebih banyak cari tahu gitu kadang mereka ga semuanya punya hp jadi memang harus kita yang mencari kalau ditunggu-tunggu orang begitu jadinya kurang efisien lah menurut ibuk, kurang maksimal ya maksimal kita sendiri lah yang datang ke perusahaan itu gak apa-apa”.

Dari observasi yang dilakukan dilapangan menurut pimpinan Hotel mengatakan bahwa memang kurang efisien dan maksimal mengenai peraturan yang mewajibkan pengusaha hotel melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja. Dikarenakan kurangnya informasi para pencari kerja yang tidak mengetahui mengenai lowongan pekerjaan yang ada pada Dinas

Tenaga Kerja dan ada lebih baiknya memang masyarakat pencari kerja sendiri yang datang langsung ke perusahaan/hotel terkait guna mencari pekerjaan yang dibutuhkan.

2. Memprioritaskan penggunaan tenaga kerja lokal di Hotel

Untuk pengisian dalam lowongan pekerjaan pihak hotel diharuskan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal apalagi yang telah mendaftar. Dikarenakan dengan cara seperti itu dapat melindungi tenaga kerja lokal dari persaingan tenaga kerja luar, pengusaha hotel bersama Dinas Tenaga Kerja berkewajiban untuk lebih memperhatikan dan memprioritaskan tenaga kerja lokal untuk lebih diserap oleh perusahaan, pengusaha hotel yang ada di Kota Pekanbaru.

Dengan melakukan cara seperti ini juga dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran di Ibukota Pekanbaru sendiri, karena tenaga kerja lokal bisa dipekerjakan oleh pihak pengusaha hotel maupun perusahaan yang berada di wilayah nya sendiri.

a. Memprioritaskan tenaga kerja lokal untuk bekerja di Hotel

Adanya kebijakan mengenai pengisian tenaga kerja lokal di hotel adalah salah satu cara untuk lebih mengutamakan kepentingan tenaga kerja lokal guna membangun aspek ketenagakerjaan yang lebih baik di Kota Pekanbaru dan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah.

Berdasarkan dari wawancara dengan Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Kalau untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal memang ya harus. Istilahnya setiap perusahaan dan hotel yang untuk membuka suatu lowongan itu minimal harus mengisi 50% sudah ada di peraturannya kan pasal berapa itu memang wajib pada 5 tahun pertama itu 50% dan 5 tahun berikutnya menjadi 75% maksimalnya mereka wajib untuk mematuhi, jadi memang harus ditetapkan itu pun kita selalu kita monitoring itu berapa persen mereka tenaga kerja lokal nya kita selalu kita monitoring. Jadi kalau ada mereka membuka suatu lowongan nanti pas waktu penerimaan kita monitoring, kita minta data mereka berapa jumlah KTP nya berdasarkan KTP bisa dilihat mana tenaga Pekanbaru, mana luar Pekanbaru. Jadi memang untuk penetapan aturan ini memang harus ni ya wajib, jadi memang kan bagus memprioritaskan tenaga kerja lokal kan jadi tenaga kerja lokal kita ndak kalah sama pendatang gitu. Taulah kan kota Pekanbaru menjadi kota nya tujuan untuk mencari pekerjaan banyak dari Sumbar, Sumatera Utara gitu kan jadi gimana kita sebagai pemerintah untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal istilahnya melindungilah. Sebenarnya ini dari segi undang-undang secara umum dia kan tidak sesuai kan undang-undang kan setiap pekerjaan tu wajib bagi setiap warga negara Indonesia. Cuma itulah kita gimana kita bisa memprioritaskan ya itu suatu keharusan ya”.

Dari hasil observasi ke lapangan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat dikatakan dari pihak Dinas Tenaga Kerja bahwa memang sudah sewajibnya dan seharusnya tenaga kerja lokal itu diprioritaskan oleh hotel mengingat itu semua berguna untuk kepentingan tenaga kerja loka. Dengan lebih memprioritaskan tenaga kerja lokal maka pemerintah telah membantu perekonomian masyarakat dengan mementingkan tenaga kerja lokal. Terlebih jika tenaga kerja lokal tersebut telah mendaftar di Hotel

tersebut, namun tidak diterima karena hotel lebih menyerap tenaga kerja luar daerah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Ibu Effiwarni Syamsuar,SH selaku pimpinan Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 menyatakan bahwa :

“Kalau menurut ibuk ya diutamakan yang didalam lokal dulu kenapa kita ambil yang diluar dulu ya kan siapa lagi yang membuat mereka makmur tu kalau enggak perusahaan sendiri. Jadi kalau menurut ibuk kalau pihak luar itu kan dia mengambil pihak luar tu, seharusnya dia jangan mengambil pihak luar harusnya yang diutamakan yang lokal dulu terutama yang setempat dimana dia misalnya di daerah sini jadi itu dulu yang diambil jadi kan harus diprioritaskan dulu yang lokal”.

Hasil observasi yang didapat setelah turun ke lapangan pihak pimpinan Hotel Tampan juga menyebutkan bahwa memang lebih seharusnya jika pengisian tenaga kerja di perusahaan/pengusaha hotel itu memang harusnya tenaga kerja lokal karena jika dikatakan kemakmuran tenaga kerja lokal itu berada di perusahaan di daerah nya sendiri,hal ini berguna juga untuk dapat mengatasi permasalahan pengangguran di Kota Pekanbaru dengan cara memprioritaskan tenaga kerja lokal dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat pencari kerja yang mengurus kartu kuning yakni Jenni Maulia,SE pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Senin tanggal 01 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Kalau menurut saya sih iya sih apalagi kan kalau kita misal mau mengurus kartu kuning kan kita harus ngisi dulu ya di Info Kerja Disnaker nya berarti kan kita ikut partisipasi ya, gitu sih”

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan bersama masyarakat pencari kerja dikatakan jika masyarakat merasa ikut terlibat dalam hal di prioritaskan sebagai tenaga kerja lokal dalam pengisian lowongan pekerjaan. Karena dengan mengisi data di dalam Info Kerja Disnaker, berarti Dinas Tenaga Kerja telah memiliki form untuk pendataan secara langsung jumlah tenaga kerja lokal yang telah mendaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Adanya transparansi antara pihak hotel dan Dinas Tenaga Kerja

Transparansi atau keterbukaan dari pihak pemerintah sangat penting untuk didapati masyarakat guna mengetahui bagaimana suatu kebijakan itu berjalan dengan baik atau tidak. Sebagaimana mestinya Dinas Tenaga Kerja juga harus melaksanakan keterbukaan terhadap jumlah tenaga kerja lokal yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan, pengusaha hotel tersebut, gunanya untuk menimbang apakah benar-benar telah terlaksana dengan sesuai.

Untuk hasil wawancara bersama Bapak Budi Hartono, SE sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Jadi kalau berdasarkan hotel, perusahaan yang sudah mengirimkan data kepada kita memang secara umum itu sebagian

besar telah menaati, istilahnya lebih dari 50% tenaga kerja yang mereka terima merupakan tenaga kerja lokal yang terdaftar loh ya. Tidak semua perusahaan kan, karena kan perusahaan banyak ni jadi yang sudah melaporkan ke kita tu secara semuanya memang telah mematuhi gitu istilahnya minimal 50% mereka sudah menerima . Bukan sebagian besar lagi memang semuanya tapi kan jumlah hotel yang melaporkan kan masih sedikit cuman yang sudah melaporkan dari yang sedikit itu istilahnya minimal udah 50% udah sesuai dengan undang-undang sesuai dengan perda lah. Dari pihak hotel juga harus transparan dengan melaporkan tenaga kerja lokalnya kepada kita”.

Berdasarkan hasil observasi ke lapangan maka dapat diketahui bahwasanya sudah sebagian besar pengusaha hotel yang melapor ke Dinas Tenaga Kerja mengenai memprioritaskan tenaga kerja lokal. Artinya mereka telah melaksanakan keterbukaan atau transparansi terhadap jumlah tenaga kerja lokal yang dipekerjakan. Namun itu belum seluruh pengusaha hotel yang di Pekanbaru, hanya pengusaha hotel yang telah mengirimkan data nya kepada Dinas Tenaga Kerja. Lebih dari itu masih banyak pengusaha hotel yang tidak melakukan transparansi kepada pihak Dinas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Effiwarni Syamsuar,SH sebagai Pimpinan Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 maka dikatakan bahwa :

“InsyaAllah kalau ibuk orang warga setempat yang ibuk prioritaskan yang dari lokal gitu, kalau yang dari luar itu cuman beberapa saja karena yang dari lokal saja banyak yang nganggur kan kenapa gak yang lokal aja dulu kita utamain kenapa harus jauh jauh dari luar dengan seperti itu kan kita udah membantu mereka untuk bekerja”.

Dari hasil observasi yang dilakukan bersama pimpinan Hotel Tampan, maka dapat dikatakan bahwa pihak pimpinan Hotel sudah melakukan perekrutan untuk tenaga kerja lokal. Pihak pimpinan Hotel telah melaksanakan dan mematuhi aturan untuk perekrutan tenaga kerja lebih dahulu diisi oleh tenaga kerja lokal, mengingat lagi bahwa dengan melakukan perekrutan tenaga kerja lokal dapat membantu mengurangi pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru dan dapat membangun pembangunan kota yang lebih baik lagi dikarenakan masyarakat dapat mencari pekerjaan di daerah tempat dia menetap tanpa harus keluar dari kota Pekanbaru.

Dan berdasarkan hasil wawancara bersama masyarakat pencari kerja yaitu Jenni Maulia,SE pada hari senin tanggal 01 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Kalau tentang info-info lowongan kerja itu belum sih, belum tau. Tapi mungkin karena gak pernah nyari info di Dinas Tenaga Kerja itu jadi gak tau juga gimana cara mereka kasih info kerja atau gak nya. Info-info kerja nya soalnya gak pernah nyari disini kan. Lebih kayak nyari info kerja di instagram, kalau enggak di website-website yang loker Riau gitu sih.”

Setelah observasi ke lapangan maka dapat dilihat bahwa masyarakat pencari kerja sendiri kurang mendapatkan informasi dan kurang mencari tahu tentang lowongan pekerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja. Namun dalam hal penyampaian informasi Dinas Tenaga Kerja lah yang sewajibnya memberitahukan tentang lowongan pekerjaan kepada

masyarakat pencari kerja, karena sumber informasi yang didapati oleh masyarakat adalah pihak pemerintah itu sendiri. Dan berdasarkan jawaban yang didapat dari masyarakat pencari kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum sepenuhnya transparan dalam menyampaikan informasi lowongan pekerjaan.

3. Penggunaan tenaga kerja lokal bisa lebih diupayakan lagi di Hotel

Untuk dapat digunakan secara maksimal mengenai tenaga kerja lokal yang bekerja di hotel maka ada baiknya jika dilakukan pengupayaan penggunaan tenaga kerja lokal yang berguna untuk kepentingan tenaga kerja lokal itu sendiri. Dengan diupayakannya tenaga kerja lokal di setiap hotel atau perusahaan maka pihak pengusaha telah turut mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja lokal tersebut sehingga tidak menimbulkan persaingan yang ketat antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja luar.

a. Pencapaian tenaga kerja lokal oleh Hotel

Dengan diupayakannya lagi penggunaan tenaga kerja lokal oleh setiap pengusaha hotel maka terciptalah lapangan pekerjaan yang baik dengan penerimaan tenaga kerja lokal lebih diutamakan oleh pengusaha hotel. Dengan cara seperti inilah tenaga kerja lokal bisa dipergunakan dengan maksimal sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di kota Pekanbaru sendiri. Memang sudah seharusnya pihak Dinas dan pengusaha hotel untuk melakukan pengupayaan yang jauh lebih baik lagi untuk tenaga kerja lokal.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Kalau penindakan kan kita sebagai pemerintah ni kan pertama tentu pembinaan dulu ya ndak boleh langsung penindakan ya kita melakukan pembinaan,dimana setiap pengusaha hotel ataupun perusahaan itu kita berilah penjelasan mengenai kewajiban mereka untuk memprioitaskan tenaga kerja lokal. Sosialisasi,penyuluhan,atau kita langsung turun ke lapangan istilahnya nanti kan ada pengusaha hotel yang ada lowongan langsung kita turun kesana kita berikan penjelasan mengenai bagaimana kebijakan penempatan tenaga kerja lokal ini. Jadi kalau penindakan ini kalau memang mereka masih apa nanti kita kerjasama dengan orang provinsi bagian pengawasan jadi kita gak bisa langsung mengambil penindakan karena penindakan ini didalam, tapi didalam perda yang terbaru yang kan ada revisinya tu perda nya ni ada yang terbaru revisi jadi untuk penindakan kita kerjasama dengan satpol pp nanti. Jadi bagi perusahaan yang masih tidak,tidak apalah ya tidak mematuhi setelah kita berikan pembinaan nanti kita ada penindakan dari satpol pp atau nanti dengan bagian pengawasan disnaker provinsi. Jadi intinya jangan penindakan dulu ya, pembinaan dulu ya, penyuluhan,sosialisasi ya karena kan bisa jadi mereka tidak mengetahui kan”.

Hasil observasi yang didapat setelah turun ke lapangan yaitu jika perusahaan/pengusaha hotel belum memaksimalkan pencapaian tenaga kerja lokal. Maka pihak Dinas Tenaga Kerja akan melakukan sosialisasi,penyuluhan dan turun ke lapangan langsung untuk mendatangi perusahaan atau pengusaha hotel yang belum mengupayakan pencapaian tenaga kerja lokal di perusahaan atau hotel nya. Perusahaan/pengusaha akan dibina terlebih dahulu untuk diberi arahan mengenai peraturan ini, diberi penjelasan bahwa peraturan ini harus dipatuhi oleh setiap

perusahaan/pengusaha yang beroperasi di kota Pekanbaru. Namun jika pihak Dinas telah melakukan upaya seperti yang dijelaskan oleh Bapak Budi Hartono diatas tadi maka pihak Dinas Tenaga Kerja akan bekerjasama bersama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Bidang Pengawasan untuk menindak lanjutnya serta pihak Dinas Tenaga Kerja akan bekerjasama juga dengan Satpol PP untuk melakukan penindakan kepada perusahaan/pengusaha yang masih belum mematuhi aturan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Effiwarni Syamsuar,SH sebagai Pimpinan Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Ya kalau menurut ibuk kalau memang ada lowongan untuk kita pekerjaan yang lokal ya gak ada salah nya kan tapi dalam keadaan seperti ini jangankan 50%, 25% aja mungkin gak terpenuhi gak nyampai dalam keadaan sulit seperti ini. Jadi kalau memang perusahaan tu yang memang benar-benar butuh itu jangankan 75%, 100% kita ambil tenaga lokal semua paling adalah sebagian nanti atau 10% kan mereka tidak semua menguasai bahasa asing gitu. Ya setidaknya-tidaknya adalah satu orang,itu harus untuk komunikasi kita diantara orang luar. Apalagi di hotel kan ada yang juga ada dari luar negeri gitu”.

Setelah observasi ke lapangan maka dapat disebutkan oleh ibu Effiwarni Syamsuar,SH jika memang ada lowongan pekerjaan seharusnya memang dipekerjakan yang tenaga kerja lokal dahulu. Namun beliau mengatakan untuk masa saat ini mungkin wajib mengupayakan sebanyak 50% tidak sampai, jika memang perusahaan butuh sewajibnya 100% itu

diisi oleh tenaga kerja lokal, mungkin hanya 10% bisa direkrut tenaga kerja dari luar nya untuk memenuhi kekurangan dari tenaga kerja lokal tersebut. Seperti yang kita ketahui juga bahwa hotel juga memerlukan tenaga kerja yang memiliki penguasaan lebih baik terutama dalam bahasa asing,karena yang datang ke hotel bukan hanya dari dalam saja tetapi juga dari luar.

b. Pencapaian tenaga kerja lokal secara maksimal

Pengupayaan tenaga kerja lokal ini harus semakin dilakukan dengan maksimal agar pengusaha hotel maupun perusahaan dapat mengetahui dalam pengupayaan tenaga kerja lokal ini dapat memberi dampak yang sangat besar bagi usaha yang dijalaninya. Dengan tercapainya tenaga kerja lokal secara maksimal maka pengusaha dan perusahaan sudah membantu untuk pengupayaan tenaga kerja lokal.

Adanya kebijakan ini semata-mata hanya untuk melindungi tenaga kerja lokal agar tidak kalah dalam bersaing dengan tenaga kerja dari luar,sebagai pemerintah memang sudah sangat sewajibnya untuk memperhatikan tenaga kerja lokal yang berguna juga untuk membangun kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Budi Hartono,SE sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, mengatakan bahwa :

“Ya tentu iya istilahnya secara apa mereka itu sudah secara lisan dan tulisan sudah memberikan apa jaminan bahwa mereka akan secara bertahap dan mengupayakan dalam merekrut tenaga kerja mereka sudah melaksanakan. Istilahnya setelah kita berikan sosialisasi itu mereka pasti melaksanakan karena sosialisasi kita memberitahukan bahwa jika dilaksanakan tindakannya seperti ini biasanya mereka memang melaksanakan”.

Hasil observasi yang didapat setelah turun ke lapangan yaitu pihak perusahaan/pengusaha hotel memang telah melaksanakan dalam mengupayakan tenaga kerja lokal. Mereka akan memberikan jaminan jika mereka memang akan melaksanakan peraturan tersebut, setelah dilakukan sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maka pihak dinas akan menjelaskan jika tidak melaksanakan aturan ini, maka tindakan lebih lanjutnya akan dilakukan. Jadi sebagian besar perusahaan/pengusaha telah melakukan pengupayaan secara bertahap tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Effiwarni Syamsuar, SH selaku pemimpin Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Kalau bagi ibuk mungkin kalau misalnya pendidikan nya masih ini mungkin kalau mereka punya kesempatan ya apa salahnya kalau kita beri dia waktu untuk kuliah, untuk kuliah kayak universitas terbuka kalau memang iya mereka tapi kebanyakan karyawan yang kayak ibuk alami sekarang itu pada umumnya udah pada 45 tahun udah tua jadi mereka tu gak mau lagi dia kuliah, kayak udahlah buk saya cukup begini aja jadi walaupun kita nanti akan menambah tenaga kerja yang rasanya perlu tentu kita pilih lagi lebih dari mereka yang ada sekarang ini biarlah kayaknya masih bisalah diatasi. Jadi saat ini masih bisalah masuk kriteria nya.

Dari hasil observasi yang dilakukan dengan pimpinan Hotel Tampan bahwa kriteria untuk tenaga kerja lokal sudah masuk dalam kriteria namun memang untuk pendidikan tidak terlalu diutamakan, namun jika tenaga kerja yang bekerja di perusahaan/pengusaha tersebut mau untuk mengenyam pendidikan kembali maka pihak perusahaan akan mempersilahkan nya, dan mungkin untuk merekrut tenaga kerja lagi pendidikan akan dipertimbangkan lagi oleh pihak perusahaan/pengusaha hotel untuk merekrut tenaga kerja lokal.

4. Melakukan wajib lapor dari pihak hotel setiap bulan nya tentang penggunaan tenaga kerja lokal

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 pasal 16 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaporkan penggunaan tenaga kerja baik lokal, AKAD maupun TKA secara berkala (bulanan dan tahunan) kepada Dinas Tenaga Kerja.

Hal tersebut adalah suatu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk dapat ditinjau oleh pihak Dinas Tenaga Kerja mengenai tenaga kerja yang dipekerjakan di perusahaannya semua ini dilakukan agar pihak Dinas dapat memantau bagaimana perkembangan dari tenaga kerja lokal yang dipergunakan oleh pihak perusahaan/pengusaha.

a. Pelaporan tenaga kerja lokal setiap bulannya

Pelaporan penggunaan tenaga kerja lokal setiap awal bulan yang diwajibkan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk perusahaan/pengusaha berguna untuk meninjau sejauh mana tenaga kerja lokal dipergunakan oleh perusahaan tersebut sehingga pihak Dinas dapat menimbang dan menilai tenaga kerja lokal sudah benar-benar diprioritaskan atau belum. Untuk itu memang sangat diwajibkan jika perusahaan/pengusaha melaporkan penggunaan tenaga kerja lokal ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Ya jadi setiap perusahaan itu wajib untuk melaporkan penggunaan tenaga kerja nya ya, setiap bulan maksimal tanggal 5 setiap awal bulannya gitu kan. Jadi ada form tersendiri yang kita berikan yang memuat nama tenaga kerjanya, lalu KTP mereka, alamat nya gitu kan, jumlah upahnya, awal mulai dia bekerja gitu jadi semuanya didalam form itu ada kita buat jadi kita tahu orang nya darimana gitu kan jumlah upahnya berapa, laki-laki perempuan atau apa posisinya kita tau semua gitu. Jadi peraturan ni kan memang suatu keharusan ya itu jadi memang ada form laporan nya memang ada. Jadi guna dari apa wajib laporan jumlah tenaga kerja ni kita sebagai pemerintah tau berapa jumlah, berapa banyak lalu nanti memang laporannya ada penurunan misalnya kan, kita bandingkan dengan tahun kemarin ada penurunan kita tau bahwa mengapa ada penurunan gitu kan. Jadi kita bisa ngambil tindak lanjut berikutnya gitu, atau nanti ternyata laporannya ada penambahan misal dari 20 jadi 22 kita tau dia kan kok ada penambahan kok gak dilaporkan gitu jadi ini sebagai apa kita juga sebagai tolak ukur kita jugalah untuk

melihat perubahan tenaga kerjanya kan. Jadi dari pelaporan itu kita tau turunnya berapa,bertambahnya berapa jadi kita bisa tanyakan kok turun mengapa turun, kok tambah mengapa tidak dilaporkan”.

Dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan bersama Pak Budi Hartono,SE dapat dikatakan bahwa memang setiap perusahaan/pengusaha wajib melaporkan berapa penggunaan tenaga kerja di hotel agar Dinas Tenaga Kerja dapat memantau bagaimana perkembangan tenaga kerja lokal yang dipekerjakan di hotel tersebut. Dengan cara menyampaikan berapa banyak penggunaan tenaga kerja di hotel kepada Dinas Tenaga Kerja setiap awal bulan maksimal tanggal 5 untuk melihat adakah penambahan atau pengurangan dari tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut oleh sebab itu wajib setiap perusahaan menyampaikan berapa banyak tenaga kerja yang dipekerjakan tersebut sehingga tidak akan ada penyimpangan untuk penggunaan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ibu Effiwarni Syamsuar,SH selaku pimpinan Hotel Tampan yang dilakukan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 mengatakan bahwa :

“Ya kalau ibuk gak wajib karena yang wajib itu kan setorannya aja, iya setorannya kan kalau ini tidak perlu dilaporkan karena yang bekerja tu cuman tetap yang dulu-dulu juga gak pernah bertukar, banyak yang lokal nya kayaknya bagi ibuk mungkin gak perlu dilaporkanlah yang perlu dilaporkan cuman wajib pajaknya aja lah. Kalau yang Dinas Tenaga Kerja tu gak perlu, kalau bagi ibuk ya karena yang ibuk terima tu orang didalam, orang lingkungan ibuk juga gak ada orang luar kecuali misalnya ada orang luar KTP nya atau KK nya yang gak sama itu baru kita tanyain ke tenaga kerja bagaimana prosedur nya karena mungkin mereka tu dari luar,migrasi atau transmigrasi dari mana datang ke

saya ha itu bagaimana prosedurnya itu boleh,tapi kalau rasanya pegawai ibuk masih yang dulu dan masih tinggal dekat yang lama deka sekeliling ibuk ya Alhamdulillah gak perlu dilaporkan kalau menurut ibuk ya”.

Dari hasil observasi ke lapangan bersama ibu Effiwarni Syamsuar,SH maka pimpinan Hotel Tampan tersebut mengatakan jika tidak sewajibnya pengusaha melaporkan penggunaan tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja karena tenaga kerja yang direkrut di Hotel tersebut rata-rata adalah tenaga kerja lokal dan hanya beberapa yang dari luar daerah. Jadi menurutnya yang hanya disampaikan kepada Dinas itu seperti berapa wajib pajaknya saja dan penggunaan tenaga kerja tidak sewajibnya dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja.

b. Tercapainya pelaporan tenaga kerja setiap bulannya oleh hotel

Untuk mencapai sebuah peraturan yang telah dibuat maka setiap masyarakat wajib mematuhiya tak terkecuali oleh pihak perusahaan/pengusaha dengan melakukan pelaporan setiap awal bulan tentang penggunaan tenaga kerja. Dengan cara seperti ini maka dapat membuat perusahaan bisa tertib dalam mematuhi aturannya sehingga dapat mencapai target yang dibuat dalam pelaporan penggunaan tenaga kerja, perusahaan wajib mengetahui adanya peraturan ini sehingga Dinas Tenaga Kerja dapat dengan mudah mendata berapa tenaga kerja yang telah direkrut oleh pihak perusahaan/pengusaha.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Hartono,SE selaku Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Ya istilahnya sudah dilaksanakan tapi tentu tidak semua perusahaan istilah nya perusahaan yang sudah berhubungan dengan Disnaker mereka akan melaksanakan peraturan ini sesuai dengan apa dengan ketentuannya. Ha itu kadang-kadang kenapa tidak melapor, kami belum tau pak gitu kan. Jumlah perusahaan 4000 kan belum lagi pengusaha hotel itulah masalah kita sebenarnya keterbatasan sumber daya manusia juga tugas kami tu ndak banyak istilahnya memang apalagi terjadi keterbatasan dana dan personal juga jadi untuk mencakup 4000 perusahaan kita gak punya dana juga, keterbatasan dana dan sumber daya. Jadi tak banyak paling hanya ratusan perusahaan lah ya yang kita bina. Gak semua nya lebih banyak belum terjangkau istilahnya lebih banyak yang belum melapor ya karena itu untuk kita langsung kesana itu yang belum ada, dana juga gak ada personal juga gak ada jadi keterbatasannya itu sebenarnya,iya keterbatasan sumber daya manusia dan dana operasional itu memang tidak mendukung untuk keseluruhan perusahaan lah”.

Dari hasil observasi di lapangan yang didapat bahwa pihak perusahaan telah melaksanakan peraturan tersebut tetapi memang tidak semuanya, hanya sebagian pengusaha yang bekerjasama dengan pihak Dinas Tenaga Kerja yang melaksanakan aturan tersebut. Karena lebih banyak pengusaha hotel yang belum dapat dicakup oleh pihak Dinas dikarenakan beberapa hal seperti itu diantaranya keterbatasan dari sumber daya manusia nya serta dana yang tidak memadai membuat Dinas Tenaga Kerja belum bisa merangkap semua perusahaan maupun pengusaha hotel yang beroperasi di kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Effiwarni Syamsuar,SH sebagai pimpinan Hotel Tampan pada hari Rabu tanggal 03 Maret 2021 menyatakan bahwa :

“Ya kalau yang tidak baiknya untuk luar daerah tentu kita harus mengurus misalnya KK dan KTP mereka kan tidak sesuai tu dengan tempat tinggal nya kan itu setidaknya-tidaknya kita urus dulu itu kan sulit tu perlu waktu tapi ya kalau di dalam daerah kita setempat atau gimana baiknya itu kita gampang mereka itu sudah KK sendiri udah KTP sendiri rumah tempat tinggalnya kita tau kalau yang dari luar kota kan mereka harus bikin surat pindah cari dulu tempat tinggalnya gitu kan kalau bagi ibuk ya gitu aja. Perbedaan dari luar kota dengan dalam kota”.

Dari hasil observasi yang didapat maka dalam perekrutan tenaga kerja lokal dengan luar itu hanya dalam hal pengurusan data-data karena jika tenaga kerja lokal lebih mudah dalam mengurus perihal daftar-mendaftar karena memiliki KTP dan KK di wilayah sendiri. Sedangkan kalau dari luar itu pihak luar harus mengurus dulu segala kelengkapan diri agar sesuai dengan wilayah Pekanbaru tempat nya bekerja.

C. Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru (Studi kasus bidang perhotelan)

Berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Budi Hartono,SE sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengenai faktor yang menjadi penghambat tidak terlaksananya Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga

Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) pada hari Selasa tanggal 02 Maret 2021, menyatakan bahwa :

“Itulah tadi tu kan keterbatasan dana dan personal juga kan jadi itu aja penghambat tidak terlaksananya kebijakan dalam penempatan tenaga kerja lokal ini ya jadi faktor penghambatnya tentu banyaknya perusahaan, pengusaha hotel tidak mengetahui gitu, mengapa tidak mengetahui nya karena ini belum berjalannya secara maksimalnya program sosialisasi dari disnaker atau dari pemerintah kota gitu kan karena terkait terbatasnya dana dan personal, terbatasnya dana dan sumber daya manusia nya lah gitu. Kalau kita tetap kita lakukan sosialisasi cuman ya ndak bisa banyak menjangkau perusahaan karena banyak perusahaan ribuan kan tau kan, 4000-an setahun aja berapa paling kita bisa perusahaan tu gak banyak. 4000 tu baru yang terdaftar lebih banyak 6000 sebenarnya yang tidak terdaftar, sampai 6000 bagai. Jadi kalau masalah hambatan itu ya itu tidak terlaksananya itu ya lebih ketidaktahuan tapi ndak taulah ya kadang-kadang tanda kutip tidak tahu atau pura-pura tidak tahu mereka kan kadang mereka tu ya tidak istilahnya kan kalau masyarakat ni berurusan sama pemerintah kan sekarang zaman sekarang ni kan transparan semua ni gitu ndak dana ndak ada uang ndak apa jadi kita himbau juga sama perusahaan itu jangan takut ada pungutan atau biaya gitu semuanya gratis dari kita cuman iya karena belum kita menjangkau banyak perusahaan mereka tidak mengetahui nya ya itu mengapa tidak melapor karena tidak tau atau pura-pura tidak tau, tak tau lah saya ya intinya tidak tau adanya kewajiban tentang laporan itu menurut perda ini kita ini mereka tidak mengetahui ya paling hanya ratusan perusahaan masih bisa dijangkau tapi kita dengan adanya walaupun terbatas dana, sumber daya tetap kita sosialisasi tetap turun ke lapangan kita bikin surat SPT (Surat Perintah Tugas) gitu kan untuk melakukan monitoring atau pembinaan kepada perusahaan tetap kita laksanakan cuman itu terbatasnya waktu, personal dan juga dana. Jadi banyak hal yang menyebabkan kenapa tidak terlaksana, tapi ndak wajib diketahui bahwa perusahaan setiap perusahaan yang sudah tau gitu mereka tetap melaksanakan, jadi masalah itu ajasih”.

Berdasarkan faktor penghambat diatas tersebut bahwa keterbatasan dana operasional dan terbatasnya sumber daya serta masih banyaknya

perusahaan yang tidak melapor membuat terhambatnya dalam pelaksanaan peraturan daerah tersebut karena dengan keterbatasan dana operasional,waktu serta sumber daya manusia yang tidak memadai membuat pihak Dinas Tenaga Kerja tidak dapat merangkap semua perusahaan hanya beberapa perusahaan saja yang bisa dibina dan diberi arahan mengenai peraturan daerah ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan mengenai judul penelitian Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) sebagai berikut :

1. Evaluasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) dikategorikan belum efektif dan maksimal. Hal ini ditandai dengan pihak pengusaha hotel yang belum patuh mengenai kebijakan dalam penggunaan tenaga kerja lokal dan masih belum patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu kebijakan ini tidak akan bisa dilaksanakan dengan baik apabila pengusaha hotel sendiri tidak patuh mengenai kebijakan tersebut.
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) adalah keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya dana operasional, kurangnya waktu serta kurang patuhnya perusahaan/pengusaha dalam melaporkan tenaga kerja lokal kepada Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru. Oleh sebab itu faktor penghambat yang telah disebutkan diatas akan tetap menjadi penghambat dalam pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal ini jika tidak dilakukan perubahan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka penulis memberikan saran atau masukan-masukkan mengenai Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Bidang Perhotelan) sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Dinas tenaga Kerja untuk dapat melakukan sosialisasi secara rutin serta terinci kepada perusahaan yang beroperasi di Kota Pekanbaru dan dapat melakukan pengecekan secara rutin tenaga kerja yang ada di hotel dan perusahaan tersebut terutama jumlah tenaga kerja lokal.
2. Disarankan untuk Dinas Tenaga Kerja dapat memberlakukan sanksi yang lebih tegas seperti yang ada pada peraturan tersebut, sehingga dapat memberikan efek jera bagi hotel dan perusahaan tersebut.
3. Disarankan untuk Dinas Tenaga Kerja dengan mempersiapkan lebih baik lagi dana operasional serta SDM yang dibutuhkan guna dapat menjangkau dan memberikan sosialisasi ke seluruh hotel dan perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.

4. Disarankan untuk pihak perusahaan/pengusaha hotel yang beroperasi di Kota Pekanbaru untuk menaati peraturan yang telah berlaku dan melaksanakan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal ini seperti dalam hal penyampaian lowongan pekerjaan, pelaporan setiap awal bulan jumlah tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru agar tenaga kerja lokal dapat dipergunakan secara maksimal dan efektif lagi sehingga masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan di wilayah nya sendiri dan mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku-Buku

- Fahmal,A.Muni,2008. *Peranan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Layak Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih*,Pen. Kreasi Total Media Yogyakarta.Cet Kedua.
- Harnovinsah, *Metodologi Penelitian*, Pusat Bahan Ajar dan E-Learning, Universitas Mercu Buana.
- Hendarso, Emmy Susanti, 2005. *Penelitian Kualitatif Sebuah Pengantar*. Prenada: Media: Jakarta.
- Manululang, Sendjun. 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Moeleong, Lexy J. 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nasional, Pendidikan Departemen, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Keempat.
- Rahayu, Ani Sri,2017, *Pengantar Pemerintahan Daerah Kajian Teori, Hukum, dan Aplikasinya*, Sinar Grafika Malang.
- Sarundajang,Sinyo Harry,1999. *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sastrohadiwirjo,Siswanto,2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sholihah,Ratnia, *Perihal Pemerintah dan Yang Diperintah*.
- Siyoto, Sandu, Ali Sodik, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Literasi Media Publishing, Cetakan 1.
- Soejito,Irawan,1990. *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, Rineka Cipta,Jakarta.
- Suroso, 2004, *Ekonomi Produksi* (Bandung: Lubuk Agung).
- Syafie, Inu Kencana, 2007, *Pengantar Ilmu Pemerintahan*,Bandung.

Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja* (Yogyakarta: Bpfe).

Jurnal-Jurnal

Andri, Alsar, Askarmin Harun, 2018. *Evaluasi Pelaksanaan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Panti Sosial Bina Remaja Rumbai di Kota Pekanbaru*, Universitas Islam Kuantan Singingi. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol 2 No.02 Februari 2018.

Aulia, Isnai, 2014. *Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kecamatan Mandau*, Jom Fisip Vol 1, No 2.

Chintia, Vievin, Noer. 2015. *Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis Studi Kasus di Kecamatan Mandau*, Jom FISIP Vo.2 No.1, Universitas Riau.

Juwitasari, Nina dan Sonhaji, Solechan, 2016. *Implikasi Yuridis Keberadaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Tenaga Kerja di Indonesia*, Diponegoro Law Review, Vol 5, No 2.

Lestysari, Devi, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur* (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa).

Maulana, Oky, Gaffa, 2013. *Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru*, Universitas Riau.

Muadi Sholih, dkk, 2016, *Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik*, Universitas Brawijaya, *Jurnal Review Politik*, Volume.06, No.02.

Pudyastuti Herdwining, Argo Pambudi. 2016. *Efektivitas Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bantul*, Universitas Negeri Yogyakarta.

Riauni, Margaretha. 2014. *Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*, Jom FISIP Volume 1 No.2, Fisip Universitas Riau.

Selviana, Sonia, 2017. *Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2014*, Universitas Riau.

Sitanggang, Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Deometrik di Demometrik Propinsi Pada 9 Sektor di Indonesia.*

Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* (Vol.17 no.6).

Wahyudi, Andre, 2016. *Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Pemantauan Tenaga Kerja asing di Kota Surabaya*, Universitas Airlangga.

Wiharti, Erni, 2014. *Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*, Jom Fisip Volume 1 No.2, Universitas Riau.

Perundang-Undangan

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 07 Tahun 2001 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Susunan, Organisasi, dan Tata Kerja Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Peraturan Pemerintah 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor 1350/A-UIR/5-FS/2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : Yunika Sari
NPM : 177310345
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Evaluasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 04 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru
Persentase Plagiasi : 23%
Jumlah Halaman : **95 (Abstrak s/d Daftar Pustaka)**
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 31 Maret 2021

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik



Indra Safri, S.Sos., M.Si
NPK. 970702230