



IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 13 TAHUN 2018 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KOTA PEKANBARU PROVINSI RIAU

Selvia Junita Praja¹, Faiq Auzola²

Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Cilandak, Jakarta

*Corresponding Author

Email: selvia@ipdn.ac.id

Abstract

A complex problem that until now has not been resolved by the Pekanbaru City Government is the problem of economic development, especially the high unemployment rate. Pekanbaru city as one of the cities that has the highest CPI (consumer price index) in Indonesia. Pekanbaru issued Local Regulation No. 13 of 2018 on Placement of Local Workers in Pekanbaru City, Riau Province. This regulation was created to improve the welfare of the people of Pekanbaru city by prioritizing and empowering local job seekers. This study used Edward III public policy implementation theory. the method used is qualitative with descriptive approach, while for data collection in the field using documentation techniques, interviews, and observations. Based on the results of this study shows that this Regional Regulation has not been implemented properly. This can be seen from several factors that affect the failure of the achievement of the target, namely the dimension of communication lack of understanding of the community, the dimension of resources there are infrastructure facilities that do not support, the lack of budgeted funds, and the lack of quantity of human resources in the Local Labor Office of Pekanbaru City. The dimension of government disposition has not complied with the absorption of local labor by 75%, there are companies that are not transparent in reporting the availability of job openings, while the dimension of bureaucratic structure is good, characterized by the existence of standard operating procedures. DISNAKER Pekanbaru city has made efforts to address this by disseminating the regulation to the community, supervision, and coaching on the part of the company and proposes to increase the number of employees, funds, and improvement of infrastructure facilities.

Keywords: Implementation, Local Job Seeker, Regulation.

Abstrak

Permasalahan kompleks yang hingga saat ini belum dapat dituntaskan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru adalah permasalahan pembangunan ekonomi, khususnya angka pengangguran yang tinggi. Kota Pekanbaru sebagai salah satu kota yang memiliki IHK (indeks harga konsumen) tertinggi di Indonesia mengeluarkan Peraturan Daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Pekanbaru dengan cara memprioritaskan dan memberdayakan para tenaga kerja lokal. Penelitian ini menggunakan teori Implementasi Edward III. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, sedangkan untuk pengumpulan data di lapangan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara serta observasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peraturan Daerah ini belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi gagalnya pencapaian target tersebut yaitu dimensi komunikasi kurangnya pemahaman masyarakat, dimensi sumber daya terdapat sarana prasarana yang tidak mendukung, minimnya dana yang dianggarkan, serta kurangnya kuantitas sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru. Dimensi disposisi pemerintah belum mematuhi terkait penyerapan tenaga kerja lokal sebesar 75%, terdapat oknum perusahaan yang tidak transparan dalam pelaporan ketersediaan lowongan pekerjaan, sedangkan dimensi struktur birokrasi sudah baik, dilihat dari adanya standar operasional prosedur. DISNAKER Kota Pekanbaru telah melakukan upaya untuk menyikapi hal tersebut dengan cara melakukan sosialisasi Perda kepada masyarakat, pengawasan dan pembinaan terhadap pihak perusahaan serta mengajukan penambahan jumlah pegawai, dana dan peningkatan sarana prasarana.

Kata Kunci: Implementasi, Peraturan, Tenaga Kerja Lokal.

I. PENDAHULUAN

Permasalahan pengangguran merupakan kasus yang tengah dialami oleh pemerintah, pemicu utama dari tingginya angka pengangguran di Indonesia itu sendiri diakibatkan oleh peraturan yang sudah diresmikan tetapi tidak terlaksanakan dengan baik serta pula disebabkan struktur ekonomi Indonesia yang belum sanggup menghasilkan peluang kerja yang layak guna menyerap angkatan kerja yang ada (Franita,

2016). Kasus pengangguran serta ketenagakerjaan sampai saat ini senantiasa jadi atensi yang sangat utama, keduanya ialah satu kesatuan yang saling berlawanan (Soleh, 2017). Tenaga kerja lokal ialah salah satu permasalahan yang berlangsung di Provinsi Riau, sampai disaat ini permasalahan tersebut belum bisa dituntaskan dengan baik, dikarenakan terdapat perusahaan yang belum mengindahkan kebijakan mengenai penempatan tenaga kerja lokal dengan optimal (LESTARI, n.d.). Jumlah migrasi yang

senantiasa meningkat akan mengurangi kesempatan ataupun peluang kerja bagi warga sebagai tenaga kerja lokal, tentunya perihal ini berakibat kurang baik untuk warga seperti terjadinya kecemburuan sosial, kesenjangan ekonomi serta semakin tertutupnya peluang kerja untuk tenaga lokal (H. Zulkarnaini & Basri, n.d.).

peraturan ketenagakerjaan ialah regulasi paling tinggi berhubungan dengan tenaga kerja dan wajib ditaati (Riyana, 2018). Menyikapi permasalahan ini pemerintah Kota Pekanbaru perlu menetapkan peraturan untuk mengendalikan secara eksplisit terkait Tenaga Kerja Lokal yang belum dimaksimalkan di Kota Pekanbaru.

Pembentukan Perda ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta untuk mengatasi terjadinya kecemburuan sosial antar masyarakat yang akan berdampak pada terancamnya keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat. Pengusaha harus bisa menerima tenaga kerja setempat. Peraturan ini ditetapkan guna mengoptimalkan pendayagunaan warga lokal di Kota Pekanbaru (Isril & Riauni, 2014).

Pelaksanaan Perda ini harus dipatuhi setiap perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja bertugas sebagai pemberi informasi terkait peraturan daerah yang sudah ditetapkan dan mengawasi penyelenggaraannya oleh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.

Tenaga kerja lokal ialah warga lahir dan tinggal, maupun memiliki KK dan KTP Kota Pekanbaru (pasal 8), pasal tersebut menjadi dasar hukum kuat bahwa setiap pekerjaan harus memprioritaskan warga lokal. Tingginya angka pencari kerja di Kota Pekanbaru memicu kriminalitas (Poti, 2018), maka sudah semestinya Pemerintah untuk mendahulukan dan menaungi kepentingan warga Kota Pekanbaru dalam proses penempatan kerja ataupun penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan serta mengawasi jalannya proses tersebut (Z. Zulkarnaini, 2017).

Tabel 1.1
Jumlah Pencari Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, dan Resapan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2013-2018

Tahun	Pencari kerja terdaftar	Penempatan Tenaga Kerja	Resapan Tenaga Kerja Lokal (TKL)	Resapan Tenaga Kerja Non Lokal (TKNL)
2013	3.457	1.135	376	759
2014	4.673	1.487	500	987
2015	6.161	2.231	967	1.264
2016	8.567	5.338	1.049	4.289
2017	9.783	5.690	1.173	4.517
2018	11.271	6.434	1.604	4.794

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2019

Bersumber pada data, 2013 sampai dengan 2018 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan yang cukup tinggi terhadap resapan tenaga kerja non lokal dan puncaknya terjadi pada 2018 dimana resapan TKL hanya sebesar 1.604 sedangkan resapan TKNL jumlahnya lebih besar 200% dari resapan TKL yaitu 4.794 jiwa. Kita simpulkan, jika dari tahun ke tahun resapan TKNL lebih besar ketimbang dengan resapan

TKL dan angka pencari kerja yang terdaftar selalu lebih besar dibandingkan dengan penempatan tenaga kerja. Data tersebut memperlihatkan TKNL selalu tertinggi dari TKL setiap tahunnya (Handayani, 2014), Perda mewajibkan maksimal 50%. Semenjak Perda ini diundangkan sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk menaatinya dan melaksanakan aturan tersebut, namun program pemerintah ini tidak terlaksana dengan baik, karena apabila aturan ini telah berlangsung sesuai dengan rencana, semestinya jumlah karyawan yang merupakan tenaga kerja lokal dalam suatu perusahaan pada saat ini adalah 75%, yang berarti jumlahnya lebih banyak daripada TKNL. Namun pada kenyataannya justru terbalik, jumlah TKNL lebih tinggi dari TKL.

Penelitian terdahulu sebagai perbandingan berjudul implementasi peraturan daerah tentang tenaga kerja lokal pada perusahaan pertambangan Batubara di Kabupaten Berau Provinsi Kalimantan timur, penelitian ini menganalisis peraturan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Mineral dan Batubara. Peraturan ini menyatakan kewajiban memperkerjakan tenaga kerja lokal sebanyak 80% (delapan puluh persen) dalam perusahaan, akan tetapi kenyataannya hanya menyerap tenaga kerja lokal sebesar 40% (empat puluh persen). Persamaan dengan penelitian ini terkait implementasi kebijakan terkait Tenaga kerja lokal, sedangkan perbedaan terletak pada metode menggunakan pendekatan *socio legal research* serta lokasi penulisan dilakukan di 5 (lima) perusahaan pertambangan batubara yang beroperasi pada Kabupaten Berau (Susmiyati & Susanti, 2019).

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi terjadinya permasalahan dalam implementasi Perda di Kota Pekanbaru yang seyogyanya memiliki kewajiban memperkerjakan tenaga kerja lokal sesuai dengan ketentuan peraturan daerah tersebut. Apabila disandingkan dengan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini memiliki *novelty* yaitu memfokuskan pada analisis terhadap faktor - faktor penghambat implementasi Peraturan daerah terkait dengan tenaga kerja lokal yang berada di Kota Pekanbaru. Kegiatan atau usaha yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses pelaksanaan dari kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru, yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan masyarakat lokal, menciptakan keamanan dan ketertiban dalam siklus kehidupan bermasyarakat serta meminimalisir terjadinya tindakan kriminalitas yang disebabkan oleh kecemburuan dan kesenjangan sosial antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja non lokal di Kota Pekanbaru.

II. METODE

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini digunakan karena dalam penelitian ini penulis berfokus untuk menggambarkan atau mendeskripsikan peristiwa yang terjadi dilapangan

(Nazir, 2011). Selanjutnya untuk teknik pengumpulan data yang digunakan ada 3 yaitu:

1. Wawancara, yang digunakan adalah teknik wawancara semi terstruktur dengan informan berjumlah 16 orang terdiri dari Pemerintah Kota Pekanbaru, Perusahaan dan Pencari kerja, serta menggunakan teknik pemilihan informan secara *Purposive Sampling* dan *Snowball sampling*.
2. Observasi, yang digunakan adalah teknik observasi secara langsung.
3. Dokumentasi, yang digunakan adalah dokumentasi yang berbentuk foto, video, dokumen dan juga rekaman suara.

Kemudian data yang didapat akan dianalisis dengan 3 cara yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut faktor – faktor yang mempengaruhi Implementasi berdasarkan dimensi dari teori implementasi yang dikemukakan oleh Edwards III, yaitu :

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan ataupun informasi dari individu kepada individu lainnya atau bahkan suatu dari suatu kelompok kepada kelompok lainnya serta antara atasan dan bawahan melalui lisan ataupun tulisan dan secara satu arah maupun dua arah (Sujianto & Nusainu, 2014). Tujuan dari komunikasi itu sendiri adalah agar pihak *Receiver* dapat menerima pesan dan memahami makna yang terkandung dalam interaksi tersebut.

Dalam penelitian ini, komunikasi memiliki peran yang sangat penting, karena keberhasilan dan kegagalan dari program tersebut bergantung pada komunikasi yang berlangsung antara 3 subjek utama, yaitu: Pemerintah, Perusahaan, dan Pencari Kerja. Mengenai dimensi komunikasi berdasarkan Teori Edward III mencakup tiga indikator yaitu transmisi, kejelasan dan konsistensi. Permasalahan krusial yang terjadi adalah antara pemerintah dengan masyarakat selaku pencari kerja, berdasarkan hasil penelitian masih banyak pencari kerja tidak mengetahui hak mereka, dari 4 informan pencari kerja yang datang mendaftar di DISNAKER Kota Pekanbaru untuk diwawancarai terkait informasi yang mereka ketahui tentang Peraturan ini. Hasil wawancara kepada informan pencari kerja menyatakan tidak satupun yang mengetahui terkait adanya program pemerintah yaitu penempatan tenaga kerja lokal (Darussalam & Ishak, n.d.).

2. Sumber Daya

Dimensi selanjutnya yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu kebijakan ataupun program adalah sumber daya (RUSLI & Wiharti, 2014). Sumber daya itu sendiri merupakan segala sesuatu yang memiliki potensi serta bermanfaat dalam kehidupan. Berdasarkan Teori Implementasi Edward III, sumber daya mencakup empat indikator penting yaitu kecukupan staf, kelengkapan fasilitas, informasi dan dana. Kecukupan Staf merupakan salah satu

indikator utama dari faktor sumber daya karena tergolong kedalam sumber daya manusia. Dalam penelitian ini sumber daya manusia atau staf akan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan dari program penempatan tenaga kerja lokal, sehingga peneliti menentukan dua kriteria yang dibutuhkan yaitu dari segi kualitas staf dan kuantitas. Dua hal ini saling bergantung satu dengan yang lain dikarenakan apabila kuantitas staf terpenuhi namun tidak berkualitas itu sama saja tidak bermanfaat dan justru akan menjadi beban suatu instansi, begitu pula sebaliknya apabila kualitas staf terpenuhi namun kuantitasnya tidak terpenuhi maka yang terjadi adalah beban kerja akan semakin berat dan program penempatan tenaga kerja lokal tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut hasil Wawancara Penulis dengan Kepala seksi perluasan dan pengembangan kesempatan kerja mIbu Efriveni, SE menyatakan bahwa ketika di lapangan, terdapat permasalahan kekurangan pegawai, dimana dalam melaksanakan kegiatan pelayanan terhadap masyarakat Bidang BINAPENTA dibantu oleh dua orang siswa yang magang dan apabila siswa magang itu tidak ada tentunya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan terhambat sehingga tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan juga akan berkurang (BULANDARI, 2018).

Kelengkapan fasilitas atau sarana dan prasarana yang tersedia merupakan salah satu indikator yang sangat penting untuk menunjang kelancaran berbagai macam kegiatan dalam institusi pemerintahan. Sarana prasarana yang dimaksudkan disini ialah berupa ketersediaan sarana fisik seperti komputer, ruangan, dan kelengkapan lainnya. Untuk mendukung kinerja dan suksesnya suatu program tentunya diperlukan sarana dan prasarana yang memadai dan apabila fasilitas tersebut tidak tersedia akan menghambat proses pemberian pelayanan kepada masyarakat. Terkait ruangan yang kecil, hingga saat ini memang Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berada di gedung lama dan bukan di area perkantoran pemerintah Kota Pekanbaru. Sehingga seluruh ruangan memang sempit dan kegiatan juga terasa sesak dikarenakan besar ruangan tidak menunjang kapasitas dari pegawai dan masyarakat yang datang. Hal ini peneliti perhatikan langsung di lapangan, dalam satu hari Bidang BINAPENTA bisa kedatangan puluhan pencari kerja dan dengan ruangan yang kecil itu membuat kegiatan berlangsung berdesak – desakan bahkan menghasilkan antrian yang panjang. Namun dalam waktu dekat ini melakukan relokasi kantor ke Kecamatan Tenayan Raya yang merupakan komplek dari Kantor Pemerintahan Kota Pekanbaru. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa pemangkasan anggaran besar – besaran yang terjadi sangat berdampak kepada terhambatnya kegiatan. Seperti kegiatan pelatihan yang seharusnya setiap tahunnya menghasilkan ratusan hingga ribuan calon tenaga kerja yang terlatih pada dua tahun belakangan ini jumlahnya hanya setengah dari yang sebagaimana mestinya. Sedangkan terkait penggunaan anggaran beliau mengatakan dana yang ada digunakan semaksimal mungkin dan dapat dipertanggungjawabkan dalam bentuk laporan.

Dalam dimensi ini implementasi dari kebijakan penempatan tenaga kerja lokal terkendala dengan kurangnya jumlah pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, kurangnya sarana prasarana pendukung, dan anggaran dana yang dipotong karena pandemi Covid-19.

Peraturan ini tentunya perlu didukung oleh seluruh pihak yang terlibat dalam program tersebut, yaitu: Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru) sebagai pembuat kebijakan, Perusahaan sebagai penyedia lowongan kerja dan Masyarakat sebagai pencari kerja. Namun yang menjadi permasalahan adalah sejak tahun 2019 berdasarkan Kebijakan Pemerintah Provinsi Riau, Bidang Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dihapuskan dari SOTK Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan dipindahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Sehingga Dinas Tenaga Kerja Lokal yang notabennya sebagai *Policy Maker* akan kehilangan *Power* untuk menerapkan dan mengawasi perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru.

Potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja juga menjadi salah satu permasalahan dalam penerapan program penempatan tenaga kerja lokal. Dalam hal ini penulis banyak sekali mendengar keluhan dari perusahaan maupun dari pihak Dinas terkait. Seperti kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pencari kerja, kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh pegawai lokal dan tidak produktifnya kinerja yang pegawai lokal miliki sehingga harus diberhentikan (Hartanti & Mayarni, 2018).

3. Disposisi

Disposisi merupakan sikap perilaku atau karakter yang dimiliki oleh implementor. Dalam penelitian ini disposisi menjadi salah satu dimensi yang penting karena diharapkan implementor memiliki nilai – nilai yang baik seperti etos kerja, kejujuran, keadilan, kearifan, ketaatan dan sifat positif lainnya. Tentunya sikap perilaku dari implementor akan mempengaruhi dari jalannya implementasi kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru (RUSLI & Agustine, 2014). Disposisi itu sendiri mencakup dua indikator yaitu pengangkatan birokrat dan insentif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja Dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru Bapak Abdul Rahim, SP, MMA dapat kita ketahui bahwa pegawai tidak menerima insentif khusus sebagai *reward* atau apapun itu, hanya sebatas gaji pokok dan tunjangan saja. Dan khawatirnya hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka yang akan berefek samping kepada output yang kurang memuaskan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan tidak diberikannya insentif khusus kepada pegawai berpotensi menjadi penghambat dalam Implementasi Perda ini.

Permasalahan atau hambatan yang terjadi pada dimensi disposisi ini berdasarkan Teori Edwards III adalah terletak pada indikator pemberian insentif. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengaku bahwa tidak ada pemberian insentif tambahan selain gaji pokok mereka, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka, adapun tujuan

dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan gairah kerja pegawai.

Implementasi Perda Provinsi Riau belum terlaksanakan dengan baik. Dapat dikatakan demikian karena berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Tenaga Kerja, jumlah tenaga kerja lokal (memiliki KTP Pekanbaru) yang terserap di tahun 2020 baru mencapai angka 61,40%. Angka tersebut memang meningkat dari tahun – tahun sebelumnya, khususnya dari tahun 2019 yang sempat terpuruk atau anjlok hingga angka 57,23% dari tahun 2018 yang angka resapan tenaga kerja lokalnya sudah mencapai 61,17%. Namun, hingga saat ini belum mampu mencapai target yang tercantum dalam Perda tersebut. Target tersebut adalah jumlah tenaga kerja lokal dalam suatu perusahaan milik swasta maupun milik pemerintah yang berada di wilayah administrasi Kota Pekanbaru sejak Perda ini diundangkan wajib mencapai 50% dan setelah 5 tahun perda ini berjalan jumlah tenaga kerja lokal dalam suatu perusahaan wajib minimal sebesar 75% dari keseluruhan pegawainya. Berarti dari tahun 2002 hingga tahun 2020 Pemerintah Kota Pekanbaru belum mampu untuk mencapai target yang telah mereka tetapkan (ANDRIANA, 2017).

Implementasi Perda ini tentunya sangat diperlukan dukungan dari pihak perusahaan, yaitu dengan cara transparan dan akuntabel dalam melaporkan ketersediaan lowongan pekerjaan dalam perusahaan tersebut (Sujianto & Paraswati, 2015). Namun yang terjadi di lapangan adalah masih terdapat banyak perusahaan yang memanipulasi laporan ketersediaan lowongan pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut atau bahkan tidak melaporkan sama sekali. Dan yang paling ketara terjadinya hal yang tidak sesuai dengan aturan adalah ketika penulis hendak mewawancarai 2 perusahaan internasional yang berada di wilayah Kota Pekanbaru yang didampingi oleh Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak diperkenankan oleh pihak perusahaan dikarenakan menurut mereka itu merupakan bagian dari rahasia perusahaan.

4. Struktur Birokrasi

Dimensi penting dalam Impelementasi Perda berdasarkan teori Implementasi Edward III adalah Struktur Birokrasi. Struktur Birokrasi itu sendiri sangat berpengaruh untuk mencapai kesepakatan kolektif dalam rangka memberikan solusi atas masalah – masalah sosial yang terjadi dalam internal organisasi. Terdapat dua indikator utama yang mempengaruhi Struktur Birokrasi yaitu SOP dan Fragmentasi.

SOP dalam penelitian ini adalah tata cara pelaporan ketersediaan lowongan pekerjaan, tata cara mendaftarkan diri sebagai pencari kerja, tata cara *Job Matching* dan tata cara lainnya dalam mengimplementasikan Perda ini.

Penulis juga memperhatikan secara langsung melalui observasi di lapangan, Standar Operasional Prosedur tercetak dimana – mana. Sehingga pencari kerja yang datang cukup melihat dan melengkapi apa yang mereka butuhkan. Tidak hanya itu peneliti juga membuka website resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan ternyata pada website tersebut juga

sudah tertera SOP untuk pencari kerja maupun perusahaan.

Fragmentasi atau pembagian tugas merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi jalannya kegiatan penerapan kebijakan atau program. Fragmentasi itu sendiri tidak semua badan sama sehingga diperlukan koordinasi sesuai dengan kebutuhan dari organisasi. Pembagian tugas yang tepat akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu kegiatan, sedangkan apabila pembagian tugas tidak merata akan menimbulkan permasalahan – permasalahan baru seperti tidak meratanya pembagian tugas, terlalu gemuknya struktur organisasi dan terlalu rampingnya struktur organisasi.

Penulis mengamati melalui observasi langsung kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah terlalu rampingnya struktur organisasi, hal ini terjadi semenjak dihapuskannya Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja.

Menyikapi faktor penghambat tersebut dapat melakukan upaya sebagai berikut:

1. Melakukan Sosialisasi Perda terkait.
2. Mengajukan Penambahan Jumlah Pegawai yang Bekerja di Dinas terkait.
3. Kegiatan Pembinaan pada Perusahaan untuk Mentaati Perda yang sudah ditetapkan.
4. Mengadakan Kegiatan Pelatihan untuk Meningkatkan Kemampuan dan *Skill* dari Masyarakat Khususnya yang Berstatus Pencari Kerja.
5. Peningkatan Sarana Prasarana Fisik maupun Non-fisik di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait Implementasi Perda Nomor 13 Tahun 2018 berdasarkan analisis yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa Implementasi Perda belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi gagalnya pencapaian target tersebut yaitu dimensi komunikasi ditandai dengan ketidaktahuan masyarakat akan haknya dalam Perda ini sehingga kurangnya pemahaman dari masyarakat, dimensi sumber daya terdapat sarana prasarana yang tidak mendukung, keterbatasan anggaran sehingga terjadi pembatasan kegiatan oleh pemerintah, serta kurangnya kuantitas sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru. Dimensi disposisi pemerintah belum mematuhi terkait penyerapan tenaga kerja lokal sebesar 75% dari keseluruhan jumlah pegawai, namun yang terjadi di lapangan hingga tahun 2020 resapan tenaga kerja lokal baru mencapai angka 61,4% dan masih terdapat perusahaan yang memanipulasi laporan ketersediaan lowongan pekerjaan atau bahkan tidak melaporkan sama sekali kepada Dinas terkait., sedangkan dimensi struktur birokrasi sudah baik, ditandai dengan adanya standar operasional prosedur.

Berdasarkan hal diatas penulis dapat memberikan saran, yaitu:

1. Meningkatkan intensitas sosialisasi terkait perda kepada masyarakat dan perusahaan agar mereka senantiasa teringat dan mengetahui informasi terbaru seputar peraturan.
2. Mempertegas sanksi yang diberikan terhadap pihak perusahaan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan agar menimbulkan efek jera dan tidak mengulangi kembali.
3. Mengajukan pengkajian kembali Perda dan segera mengajukan perwako untuk perda tersebut. Serta membahas dengan Pemerintah Provinsi terkait kebutuhan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan untuk menunjang pelaksanaan program penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

REFERENSI

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Andriana, R. L. (2017). *Analisis Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Anggara, S. (2014). *Kebijakan Publik*. Pustaka Setia.
- Bulandari, S. R. I. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Darussalam, O., & Ishak, H. (N.D.). *Pelaksanaan Pembinaan Dan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (2011-2012)*.
- Franita, R. (2016). Analisa Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(3), 88–93.
- Handayani, S. (2014). *Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hartanti, W., & Mayarni, M. (2018). *Pelaksanaan Program Pemagangan Dalam Negeri Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2016*. Riau University.
- Isril, I., & Riauni, M. (2014). *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*. Riau University.
- Lestari, S. (N.D.). *Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2012 Dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran*.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Galia Indonesia.
- Poti, J. (2018). Relevansi Dan Urgensi Terhadap Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (Juan)*, 6(1), 11–20.
- Riyana, S. T. R. (2018). *Penempatan Tenaga Kerja Antar Kerja Antar Daerah (Akad) Di Pt Radana Finance Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

- Rusli, Z., & Agustine, R. (2014). *Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013*. Riau University.
- Rusli, Z., & Wiharti, E. (2014). *Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. Riau University.
- Soleh, A. (2017). Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sujianto, S., & Nusainu, M. H. (2014). *Implementasi Kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Kasus Pt. Ramajaya Pramukti)*. Riau University.
- Sujianto, S., & Paraswati, I. (2015). *Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru*. Riau University.
- Susmiyati, H. R., & Susanti, E. (2019). Implementasi Kewajiban Mempekerjakan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Di Kabupaten Berau Kalimantan Timur. *Risalah Hukum*, 11–31.
- Widodo, J. (2008). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep Dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik/ Bay*. Bayu Media.
- Zulkarnaini, H., & Basri, S. U. D. H. S. (N.D.). *Volume Dan Arah Migrasi Penduduk Provinsi Riau Tahun 2000, 2005 & 2010*.
- Zulkarnaini, Z. (2017). *Koordinasi Pelaksanaan Job Expo Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. Riau University.