

**UPAYA PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR DALAM MEWUJUDKAN ZERO
PENGANGGURAN TAHUN 2013-2014**

Nurul Huda Mohsin

Email : huda_mohsin@yahoo.com Telp. 082385522090

Dosen Pembimbing : Baskoro Wicaksono S.IP M.IP

Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was motivated by the government of Kampar regency very aggressively to achieve zero unemployment namely Kampar free from unemployment. But the realization condition after four years running from 2011 to 2014 unchanged improved. The unemployment rate in Kampar regency is still very high and even the highest ranks second in Riau. There are two formulation of the problem in this research is "How Kampar regency government's efforts in realizing zero unemployment in 2013-2014 and what are the barriers and obstacles encountered in achieving zero unemployment in 2013-2014". The research is a qualitative descriptive method. Data collected by the author using interview techniques and documentation. The data used are primary data obtained from informants and further research was supported by secondary data obtained from various government agencies associated with this research.

The results showed that in the effort to achieve zero unemployment Kampar regency government has issued a policy regarding the use of local labor that local regulation No. 5 of 2009 on employment, but in the implementation of the policy is not going well. Department of Social Welfare and Labor as the leading sector has been carrying out activities that support these policies such as socialization policy, compulsory reporting of vacancies, job canvassing, online job market, as well as job training. For the long term the government seeks to increase the Vocational High School in Kampar regency. Kampar District Government is faced with various obstacles such as the clarity of the policy itself, job seekers public educational background and do not have the skill. In addition to internal factors such as inadequate infrastructure and instructors who have professional work. Lack of jobs and job-seekers which are selective inhibitors also become Kampar regency government.

Keywords: Effort, Zero Unemployment, Regional Regulation, Kampar District

PENDAHULUAN

Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Ketiadaan pendapatan menyebabkan penganggur harus mengurangi pengeluaran konsumsinya yang menyebabkan menurunnya tingkat kemakmuran dan kesejahteraan. Pengangguran yang berkepanjangan juga dapat menimbulkan efek psikologis yang buruk terhadap penganggur dan keluarganya.

Upaya-upaya untuk mengatasi masalah pengangguran telah tercantum dalam Undang-undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025 yang menetapkan bahwa visi pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Untuk mewujudkan visi tersebut terdapat 8 (delapan) misi yang salah satunya adalah “Mewujudkan pemerataan pembangunan dan berkeadilan” dengan meningkatkan pembangunan daerah; mengurangi kesenjangan sosial secara menyeluruh dengan meningkatkan keberpihakan kepada masyarakat, kelompok dan wilayah/daerah yang masih lemah; menanggulangi kemiskinan dan pengangguran secara drastis; menyediakan akses yang sama bagi masyarakat terhadap berbagai pelayanan sosial serta sarana dan prasarana ekonomi; serta menghilangkan diskriminasi dalam berbagai aspek termasuk gender.

Selanjutnya dalam RPJMD Provinsi Riau Tahun 2014 – 2019 terdapat pendekatan yang diterapkan dalam

menyusun strategi dalam mewujudkan pembangunan jangka menengah daerah Provinsi Riau yang salah satunya yaitu:

1. Pendekatan pertumbuhan ekonomi inklusif (*Pro Growth*) dengan mengembangkan investasi, keterlibatan dunia usaha dan masyarakat;
2. Pendekatan *Pro Job*; Menciptakan investasi yang mapan untuk menjamin kesempatan kerja permanen, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat dengan membuka peluang kerja.

Kabupaten Kampar adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Riau yang memiliki potensi sangat besar baik potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya dan memiliki karakteristik serta kemajemukan. Pemerintah Kabupaten Kampar memiliki berbagai macam permasalahan pembangunan, kependudukan, dan pengangguran. Dan saat ini fokus pada pengentasan pengangguran. Alasan mendasar dari pemecahan pengangguran adalah bahwa masalah pengangguran dapat menimbulkan efek domino bagi pembangunan dan lingkungan sosial.

Pemerintah Kabupaten Kampar telah membuat konsep pembangunan daerah yang disebut Lima Pilar Pembangunan Kampar yang menuju ke 3 *zero* yaitu *zero* pengangguran, *zero* kemiskinan, dan *zero* rumah kumuh, yang menjadi visi dan misi Kabupaten Kampar dan diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kampar. Pasal 2 ayat (1).

Visi pembangunan Kabupaten Kampar yaitu “*Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Kampar Yang Madani, Berakhlak Dan Bermoral Menuju Kehidupan Yang Sehat, Sejahtera Serta Berdaya Saing Pada Tahun 2016*”.

Misi pembangunan Kabupaten Kampar yaitu:

1. Mengembangkan masyarakat yang beriman dan bertaqwa, menjunjung tinggi syariat agama, taat hukum,

berbudaya yang menjamin sistem sosial bermasyarakat dan bernegara dalam menghadapi tantangan global.

2. Mengembangkan potensi Sumber Daya Alam (SDA) dan potensi masyarakat untuk membangun pondasi ekonomi kerakyatan yang kokoh.
3. Mewujudkan masyarakat yang berpendidikan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermartabat melalui penguasaan IPTEK yang ditopang oleh sendi-sendi ilmu, iman dan peradaban untuk menghasilkan manusia yang berdaya saing global.
4. Mewujudkan pembangunan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.
5. Mewujudkan pemerataan pembangunan infrastruktur yang dapat menurunkan tingkat kemiskinan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kelima misi tersebut disebut sebagai 5 (lima) Pilar Pembangunan, yakni:

1. Peningkatan akhlak dan moral
2. Meningkatkan ekonomi kerakyatan
3. Meningkatkan sumberdaya manusia
4. Meningkatkan pelayanan kesehatan
5. Meningkatkan infrastruktur

Kelima pilar ini bermuara atau menuju 3 *zero*, yakni *zero* pengangguran, *zero* kemiskinan, dan *zero* rumah kumuh. Kelima pilar ini juga menjadi prioritas pembangunan daerah dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) dan tentunya aspek-aspek dalam prioritas pembangunan tersebut telah disejalankan dengan kebijakan nasional dan provinsi. Dalam hal ini, peneliti ingin fokus kepada salah satunya yakni mewujudkan *zero* pengangguran. Karena munculnya kemiskinan dan rumah kumuh berawal dari pengangguran. Pada mulanya adalah pengangguran, lalu kemiskinan, kemudian munculnya rumah-rumah kumuh dan terjadi kekerasan dan kejahatan (*crime*) dimana-mana. Dengan banyaknya pengangguran berarti banyak masyarakat tidak memiliki penghasilan karena tidak bekerja. Karena tidak bekerja

dan tidak memiliki penghasilan mereka tidak mampu memenuhi kebutuhan pangannya. Secara otomatis pengangguran telah menurunkan daya saing dan beli masyarakat. Sehingga, akan memberikan dampak secara langsung terhadap tingkat pendapatan, nutrisi, dan tingkat pengeluaran rata-rata.

Dalam upaya menurunkan tingkat pengangguran terbuka agar terwujudnya *zero* pengangguran pada akhir periode RPJMD 2011-2016, strategi dari pemerintah Kabupaten Kampar yang tertuang dalam RKPD adalah peningkatan penggunaan tenaga kerja tempatan oleh pihak swasta dan programnya adalah Program Peningkatan Kesempatan Kerja. *Leading sector* dalam urusan ketenagakerjaan ini yakni Dinas Sosial dan Tenaga Kerja serta SKPD lainnya yang terkait. Sasaran dari Program Peningkatan Kesempatan Kerja ini adalah agar terpenuhinya kesempatan kerja dan perluasan lapangan kerja. Dengan terpenuhinya kesempatan kerja dan lapangan pekerjaan luas, maka *zero* pengangguran akan dapat terwujud di Kabupaten Kampar.

Pemerintah Kabupaten Kampar sangat antusias dalam melaksanakan program mereka agar terwujudnya *zero* pengangguran yang diharapkan. Namun jika dilihat pada kondisi *real* dari tahun 2011-2014, jumlah angka pengangguran terbuka dan tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar masih tinggi dan cenderung meningkat.

Pengangguran terbuka adalah orang yang sedang mencari pekerjaan (*looking for work*), sedang mempersiapkan usaha (*establishing a new Business/firm*), merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (*hopeless of job*), dan yang sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (*have a job in future start*). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) atau biasanya disebut sebagai tingkat pengangguran menggambarkan proporsi angkatan kerja yang tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif mencari dan bersedia untuk bekerja. Definisi baku untuk penganggur adalah

mereka yang tidak mempunyai pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, dan bersedia untuk bekerja. Tingkat pengangguran terbuka dapat dihitung dengan cara membandingkan jumlah pengangguran dengan jumlah angkatan kerja yang dinyatakan dalam persen.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Riau, dari tahun 2011 sampai pada tahun 2014 angka pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar masih tinggi. Dari tahun 2011 sampai 2014 angka pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar menempati peringkat kedua tertinggi di Provinsi Riau setelah Kota Pekanbaru. Tahun 2011 pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar berjumlah 15.533 orang, tahun 2012 berjumlah 16.333 orang, tahun 2013 berjumlah 19.900 orang dan tahun 2014 berjumlah 20.028 orang.

Selain itu, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar tahun 2011 sampai 2013 terus meningkat tinggi. Pada tahun 2014 tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar mengalami penurunan namun tidak sebanding dengan kenaikan dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2011, tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar berjumlah 4,89%. Lalu meningkat sekitar 0,62% di tahun 2012 sehingga menjadi 5,51%. Tahun 2013 meningkat lagi sekitar 0,79% sehingga menjadi 6,30%. Pada tahun 2014 mengalami penurunan namun hanya sedikit sekitar 0,2% tidak sebanding dengan peningkatan ditahun-tahun sebelumnya. Tahun 2014 tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar berjumlah 6,10%.

Tingkat pengangguran yang tinggi akan menyebabkan efek negatif yakni kemiskinan dan masalah sosial politik yang semakin meningkat. Di Kabupaten Kampar sendiri jumlah kepala keluarga miskin di Kabupaten Kampar pada tahun 2012 berjumlah 55.152 orang, tahun 2013 berjumlah 44.475 orang dan tahun 2014 berjumlah 29.693 orang.

Berdasarkan dari fenomena diatas dapat dilihat terdapat permasalahan-permasalahan yang muncul. Pemerintah daerah Kabupaten Kampar sangat gencar

melaksanakan programnya yaitu Program Peningkatan Kesempatan Kerja agar *zero* pengangguran dapat terwujudkan. Namun kondisi realisasi setelah 4 tahun berjalan mulai dari 2011 sampai 2014 tidak mengalami perubahan yang membaik. Angka pengangguran di Kabupaten Kampar masih sangat tinggi dan bahkan mulai dari tahun 2011-2014 Kabupaten Kampar selalu menempati peringkat kedua tertinggi di Riau.

Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Kampar juga cenderung mengalami peningkatan dan pada tahun 2014 pemerintah hanya dapat menurunkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 0,2% tidak sebanding dengan meningkatnya tingkat pengangguran terbuka ditahun-tahun sebelumnya. Dalam hal ini timbul permasalahan, bagaimana upaya pemerintah Kabupaten Kampar dalam melaksanakan Program Peningkatan Kesempatan Kerja yang notabeneanya adalah program untuk mewujudkan *zero* pengangguran, Adakah kendala dalam pelaksanaannya.

Berangkat dari fenomena dan masalah yang terjadi diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti masalah tersebut dan menuangkannya dalam sebuah judul penelitian yaitu **Upaya Pemerintah Kabupaten Kampar Dalam Mewujudkan Zero Pengangguran Tahun 2013-2014.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data yang dikumpulkan yakni data yang berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah Kabupaten Kampar dalam mewujudkan *zero* pengangguran dan apa saja hambatan dan rintangan yang dihadapi. Mencoba menggambarkan secara mendalam objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terlihat sebagaimana adanya. Penelitian ini dilakukan di

Kabupaten Kampar dan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Provinsi Riau. Khususnya terkait *zero* pengangguran yaitu program peningkatan kesempatan kerja. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan yang akan diteliti, maka penulis menggunakan informan yang dinilai layak sebagai sumber informasi penelitian. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini berjumlah 9 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

A. Konsep *Zero* Pengangguran

Dalam menjalankan organisasi pemerintahan agar dapat terlaksana dengan arah tujuan yang jelas, terukur dan berkesinambungan, maka pemerintah Kabupaten Kampar menyusun langkah dan strategi dalam sebuah program pembangunan yang merupakan suatu kerangka pemikiran untuk mewujudkan sebuah visi dan misi. Pemerintah Kabupaten Kampar mencanangkan membangun Kabupaten Kampar dengan “Lima Pilar Pembangunan” sebagai pondasi dan bingkainya. Kelima pilar pembangunan ini merupakan pedoman dalam penyusunan program pembangunan. Kelima pilar tersebut adalah sebagai berikut :

Lima Pilar Pembangunan Kabupaten Kampar

1. Peningkatan akhlak dan moral
2. Meningkatkan ekonomi kerakyatan
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Meningkatkan pelayanan kesehatan
5. Meningkatkan infrastruktur

Konsep *zero* pengangguran merupakan salah satu dari tiga konsep *zero* Kabupaten Kampar yaitu *zero* pengangguran, *zero* kemiskinan, dan *zero* rumah kumuh. Ketiga konsep *zero* ini merupakan pergerucutan dari Lima Pilar

Pembangunan Kabupaten Kampar. *Zero* pengangguran ini sendiri adalah keadaan dimana angka pengangguran di Kabupaten Kampar itu berada pada angka terendah atau dapat juga dikatakan meminimalisir angka pengangguran. Jadi Pemerintah Kabupaten Kampar mempunyai tujuan akhir untuk melenyapkan atau meminimalisir angka pengangguran pada masa akhir kepemimpinan bapak Bupati Kampar yakni Jefry Noer.

Zero pengangguran terkandung dalam pilar meningkatkan ekonomi kerakyatan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pilar meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Pilar meningkatkan ekonomi kerakyatan merupakan pilar yang menyangkut kesinambungan dan kelangsungan hidup manusia. Manusia sangat membutuhkan hidup yang layak setidaknya kebutuhan pokok harus dipenuhi untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Persoalan terbesar yang dihadapi bangsa Indonesia adalah masalah pengangguran dan kemiskinan maka dari itu dengan pilar kedua ini dirancang upaya untuk mengatasi atau meminimalisir permasalahan tersebut. Sedangkan pilar meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM), rakyat akan lebih cerdas dalam bersikap, berbuat dan bertindak sesuai aturan.

B. Upaya pemerintah Kabupaten Kampar dalam mewujudkan *zero* pengangguran

Secara umum, masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dengan masalah pengangguran. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi maka akan tinggi pula penyediaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kesempatan kerja yang cukup akan menimbulkan pengangguran. Angka pengangguran terbuka di Kabupaten

Kampar hingga tahun 2014, sudah berjumlah 20.028 orang.

Salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Memori penjelasan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula halnya dengan pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai program peningkatan kesempatan kerja pada Bab VII Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 39 dan Pasal 40, yang berbunyi :

Pasal 39 :

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat

menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40 :

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan untuk mewujudkan *zero* pengangguran di Kabupaten Kampar, yakni Kabupaten Kampar yang terbebas dari pengangguran. Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka pemerintah Kabupaten Kampar melaksanakan Program Peningkatan Kesempatan Kerja yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2011-2016 dan juga dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) Tahun 2014 yang bertujuan untuk mengurangi atau meminimalisir angka pengangguran terbuka serta agar terwujudnya *zero* pengangguran di Kabupaten Kampar. Program Peningkatan Kesempatan Kerja ini dilimpahkan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar serta dibantu oleh SKPD lainnya yang terkait.

Sebagai *leading sector* urusan ketenagakerjaan dalam upaya mewujudkan *zero* pengangguran di Kabupaten Kampar, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar melaksanakan kegiatan yang mendukung dalam pelaksanaan Program Peningkatan Kesempatan Kerja, yakni Penempatan Tenaga Kerja yang diatur

dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja. Selain itu juga melaksanakan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja untuk mendukung program tersebut.

a. Penempatan Tenaga Kerja

Dalam mewujudkan salah satu tujuan pembangunan Kabupaten Kampar, yakni mensejahterakan masyarakatnya khususnya masyarakat/penduduk asli, menghindari kecemburuan bagi tenaga kerja asli Kabupaten Kampar dan yang terpenting adalah memberantas pengangguran atau setidaknya meminimalisir tingkat pengangguran terbuka. Maka pemerintah Kabupaten Kampar menetapkan kebijakan dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Penempatan Tenaga Kerja. Kebijakan ini diharapkan dapat digunakan dalam pengaturan pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal sekaligus dapat memperbesar kesempatan kerja khususnya bagi tenaga kerja lokal.

Pada pasal 7 dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 5 Tahun 2009 tentang Penempatan Tenaga Kerja disebutkan bahwa :

- 1) Setiap perusahaan harus mempekerjakan 40% (empat puluh persen) tenaga kerja lokal dan 60% (enam puluh persen) tenaga kerja non lokal, baik tenaga kerja yang terampil maupun tidak terampil.
- 2) Apabila lowongan pekerjaan tidak bisa terpenuhi di Kabupaten Kampar, maka dapat dilakukan antar kabupaten/kota dalam provinsi dalam bentuk kerja sama.
- 3) Jika dilakukan segala daya upaya dalam pengisian lowongan tersebut, namun belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka pengusaha atau pengurus diperbolehkan mencari tenaga kerja dari daerah lain setelah mendapat izin Bupati Kampar.

Pihak Dinas Sosial dan Tenaga kerja telah melakukan sosialisasi mengenai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja lokal. Sosialisasi ini telah dilakukan ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar, sosialisasi yang dilakukan berupa surat edaran dan pertemuan secara langsung dengan pimpinan atau staff perusahaan, dijelaskan mengenai penggunaan tenaga kerja lokal oleh perusahaan dan kewajiban melaporkan setiap ada lowongan di perusahaan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Sosialisasi ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan, dengan informasi mengenai lowongan pekerjaan di perusahaan maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dapat menyalurkan tenaga kerja lokal yang telah terdaftar di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sosialisasi telah dilaksanakan tetapi pada kenyataannya masih jauh dari seperti yang diharapkan. Hanya sedikit perusahaan yang melaporkan pemakaian tenaga kerja kepada pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Padahal sanksi yang jelas akan diterima apabila pihak perusahaan tidak mematuhi peraturan tersebut. Jumlah perusahaan yang ada di Kampar berjumlah 122 perusahaan, namun pada tahun 2014 hanya 18 perusahaan yang melaporkan data pemakaian tenaga kerja ke pihak dinas.

Pada tabel III.2 dapat kita lihat masih banyak perusahaan yang memakai tenaga kerja non lokal melebihi dari 60 persen bahkan ada yang sampai 97 persen tenaga kerja non lokal. Hal ini tentu tidak sesuai dengan kebijakan yang telah disosialisasikan yakni perusahaan harus memakai tenaga kerja lokal sebanyak 40 persen dan tenaga kerja non lokal sebanyak 60 persen.

Kemudian dalam mendukung Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tersebut, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam hal ini sebagai *leading sector* urusan ketenagakerjaan telah melaksanakan kegiatan terkait dengan penempatan tenaga

kerja. Kegiatan dalam Penempatan Tenaga Kerja yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Wajib Lapo Lowongan Kerja

Setiap Pengusaha atau Pengurus wajib segera melaporkan secara tertulis setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Laporan yang dimaksud memuat :

- a) Jumlah Tenaga Kerja yang dibutuhkan;
- b) Jenis Pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan, keterampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dipandang perlu.

Wajib Lapo Lowongan Kerja ini merupakan suatu peraturan yang ditujukan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar baik swasta maupun pemerintah. Setiap Pengisian Lowongan Pekerjaan harus mengutamakan Tenaga Kerja yang terdaftar atau memiliki Kartu Kuning (AK.I) dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Dengan adanya peraturan ini maka informasi lowongan pekerjaan diterima dengan lancar sehingga pihak dinas akan lebih mudah menyalurkan tenaga kerja kepada pihak perusahaan yang membutuhkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Wajib lapo lowongan kerja ini belum berjalan dengan baik. Hanya sedikit perusahaan yang melaporkan lowongan kerja kepada pihak dinas. Jumlah perusahaan yang melaporkan lowongan kerja pada tahun 2014 hanya berjumlah 17 perusahaan dari 122 perusahaan yang ada dan pencari kerja yang ditempatkan berjumlah 34 orang. Hal ini dapat dilihat pada Tabel III.3. dan Tabel III.4. Pada tabel III.3 dapat kita lihat ada 17 perusahaan yang melaporkan lowongan kerja kepada pihak dinas dengan jumlah total lowongan pekerjaan sebanyak 34 (tabel III.4) dan tenaga kerja yang diminta telah disalurkan

oleh pihak dinas ke perusahaan yang bersangkutan dengan kriteria yang telah ditentukan.

2. *Job Canvasing*

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan-perusahaan di Kabupaten Kampar baik swasta maupun pemerintah. Kemudian hasil pencarian lowongan pekerjaan tersebut disebarkan ke para pencari kerja yang telah terdaftar sebagai pencari kerja atau memiliki Kartu Kuning (AK.I) dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dan juga disebarkan ke kecamatan-kecamatan.

3. Penyusunan Informasi Pasar Kerja

Penyusunan Informasi Bursa Kerja ini adalah pembuatan papan informasi bursa kerja di 21 kecamatan yang bertujuan agar pencari kerja dapat dengan mudah mencari peluang kerja di Kabupaten Kampar. Terkait data mengenai penyerapan tenaga kerja melalui papan informasi bursa kerja ini tidak ditemukan. Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengaku hanya membuat papan pengumuman seperti biasa pada tahun 2012. Hal ini dapat dilihat dari laporan yang tercantum didalam renstra Dinas Sosial dan Tenaga Kerja bahwa telah dilaksanakan pembuatan 21 unit papan informasi bursa kerja di 21 kecamatan dengan menghabiskan dana sebesar Rp.138.102.250,00.

4. Bursa Kerja Online

Setelah hasil laporan lowongan pekerjaan yang dilaporkan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar diterima atau dari hasil *Job Canvasing* yang dilaksanakan oleh pihak dinas, kemudian lowongan pekerjaan tersebut disebarluaskan melalui Informasi Pasar Kerja atau Informasi Bursa Kerja yang ada di setiap kecamatan dan juga Bursa Kerja *Online* pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar sehingga para pencari kerja dapat mendaftar dan mengakses lowongan pekerjaan melalui internet secara mandiri. Website resminya adalah infokerja.naker.go.id.

Jadi data-data para pencari kerja yang mendaftar ke pihak dinas dengan memiliki kartu kuning akan didaftarkan online ke situs resmi tersebut atau para pencari kerja dapat langsung mendaftarkan sendiri apabila telah memiliki kartu kuning.

5. Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mendukung program Peningkatan Kesempatan Kerja yang notabene adalah program untuk mewujudkan *zero* pengangguran, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar telah melaksanakan pelatihan ketrampilan khusus kepada para pencari kerja yang belum memiliki keahlian atau ketrampilan. Hal ini sesuai dengan Perda Kampar Nomor 5 Tahun 2009 tentang Penempatan Tenaga Kerja Pasal 1 Point 20 yang menjelaskan bahwa :

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”.

Pelatihan ketrampilan yang telah dilaksanakan pada tahun 2014 seperti pelatihan rias pengantin dan pelatihan bordir. Program pelatihan ditujukan kepada remaja-remaja yang putus sekolah serta kepada siapapun yang ingin dilatih dan tanpa pemaksaan. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja telah melatih sebanyak 21 orang pada pelatihan rias pengantin dan 21 orang pada pelatihan bordir, jumlah total yang telah dilatih berjumlah 42 orang.

Pelatihan ini dirasa kurang tepat apabila hasil pelatihan ditujukan kepada perusahaan. Karena yang dibutuhkan oleh pasar kerja perusahaan tidaklah skill rias pengantin dan juga membordir. Pelatihan ini lebih ditujukan kepada kaum wanita untuk lebih mandiri membuat usaha atau hanya sekedar mengisi waktu luang kaum wanita atau ibu-ibu. Hal ini tidak sesuai dengan Perda Kampar Nomor 5 Tahun 2009 tentang

Penempatan Tenaga Kerja Pasal 1 Point 20 di atas.

6. Peran Bidang Pendidikan

Dalam mewujudkan *zero* pengangguran di Kampar yaitu melalui program Peningkatan Kesempatan Kerja ini tentunya tidak terlepas dari bidang pendidikan yang berperan dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya yang dilakukan dalam bidang pendidikan ini yaitu program Wajib Belajar 12 Tahun sesuai dengan program Nasional, memperbanyak Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan pendidikan vokasional. Untuk mendukung program Wajib Belajar 12 Tahun maka pemerintah Kabupaten Kampar telah menggratiskan biaya pendidikan mulai dari SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK/MA. Hal ini dilakukan agar tidak ada lagi anak-anak yang putus sekolah dan tidak ada alasan lagi para orang tua untuk tidak menyekolahkan anak-anaknya.

a) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Memperbanyak Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang tujuannya yaitu agar banyak nantinya lulusan sekolah menengah yang langsung terjun ke dunia kerja. Karena SMK ini adalah pendidikan kejuruan yakni pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk mengarah kepada keahlian atau keterampilan khusus untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Sekolah Menengah Kejuruan ini sangat membantu pemerintah daerah dalam mewujudkan *zero* pengangguran di Kabupaten Kampar.

Jumlah sekolah yang berlatar pendidikan kejuruan di Kabupaten Kampar pada tahun 2014 berjumlah 17 sekolah. Dari tabel III.6 dapat dilihat bahwa terdapat penambahan jumlah SMK di tahun 2012 yaitu 2 buah SMK dan penambahan 1 buah SMK lagi pada tahun 2014. Jumlah SMK ini masih juga tergolong sedikit dibandingkan dengan jumlah SMA/MA yang ada. Pada tabel III.7 kita lihat SMK yang ada di

Kampar terdiri dari berbagai macam bidang kelompok. Ada bidang pertanian, teknologi, agribisnis, kehutanan, tata busana, ekonomi, perbankan, perkebunan, peternakan, perikanan dan industri. Pemilihan jurusan-jurusan ini tentunya disesuaikan dengan lingkungan dari daerah dimana sekolah itu berada.

b) Pendidikan Vokasi

Selanjutnya juga terdapat pendidikan vokasi yakni pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal setara dengan program sarjana, yaitu Politeknik Kampar. Tujuan dari Politeknik Kampar ini yaitu untuk menyelenggarakan Pendidikan Vokasional untuk mencetak tenaga profesional yang handal dengan berorientasikan pada kebutuhan pasar dalam bidang Industri Sawit. Para lulusan dari Politeknik Kampar ini diharapkan dapat membuka lapangan pekerjaan agar pengangguran dapat dikurangi. Selain itu para lulusan juga dapat mengisi pekerjaan yang ada di perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang sawit. Banyaknya industri perusahaan yang bergerak dibidang sawit yakni berjumlah 32 unit usaha. Tujuan dari Politeknik Kampar ini juga adalah agar tenaga kerja lokal di Kabupaten Kampar nantinya memiliki skill dan keterampilan khusus sesuai dengan kriteria yang dicari oleh perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar ini khususnya industri sawit. Agar nantinya pemakaian tenaga kerja lokal lebih banyak dan Perda Kampar Nomor 5 Tahun 2009 dapat dilaksanakan. Dan tentunya pengangguran akan dapat diminimalisir serta *zero* pengangguran akan dapat terwujud.

Melalui sektor pendidikan merupakan salah satu cara pemerintah Kabupaten Kampar dalam upaya untuk mewujudkan *zero* pengangguran. Karena untuk mencari pekerjaan sekarang yang dibutuhkan adalah jenjang pendidikan yang tinggi dan juga sesuai dengan kriteria dunia kerja saat ini, yakni pendidikan yang mempunyai skill dan

keterampilan khusus. Dengan memperbanyak Sekolah Menengah Kejuruan dan Pendidikan Vokasi adalah cara yang jitu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berskill untuk dapat terjun ke dunia kerja dan dunia industri.

C. Hambatan dan Rintangan Dalam Mewujudkan *Zero* Pengangguran Tahun 2014

Dalam studi kebijakan, dipahami benar bahwa bukan persoalan yang mudah untuk melahirkan satu kebijakan bahkan untuk kebijakan pada tingkatan lokal, apalagi kebijakan yang memiliki cakupan serta pengaruh luas, menyangkut kelompok sasaran serta daerah atau wilayah yang besar. Pada proses implementasi juga mengalami permasalahan yang sama bahkan menjadi lebih rumit lagi dikarenakan dalam melaksanakan satu kebijakan selalu terkait dengan kelompok sasaran dan birokrat itu sendiri, dengan kepentingannya masing-masing. Tidak hanya dalam proses implementasi, dalam realitas juga mengalaminya. Walaupun kebijakan dengan tujuan yang jelas telah dikeluarkan tetapi mengalami hambatan dalam implementasi (dalam hal ini tidak atau belum dapat diimplikasikan) karena dihadapkan dengan berbagai kendala atau hambatan.

Hambatan Pemerintah Kabupaten Kampar dalam mewujudkan *zero* pengangguran melalui program peningkatan kesempatan kerja terdiri dari beberapa faktor yaitu :

1. Kejelasan Kebijakan dan Informasi Kebijakan

- a. Kejelasan Kebijakan

Hal pertama yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang tertuang dalam Perda Kampar Nomor 5 Tahun 2009 tentang penempatan kerja adalah faktor kejelasan kebijakan . Komunikasi yang terjadi antara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar dengan para pelaksana dan sasaran

kebijakan belum maksimal. Pada dasarnya perusahaan telah mengetahui peraturan ini, karena peraturan ini sendiri telah berlangsung lama. Namun jauh dari harapan banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan tersebut karena sanksi yang tidak tegas dan tidak berjalan.

Banyak perusahaan di Kabupaten Kampar yang tidak mau melaporkan lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut dan juga tidak melaporkan penggunaan tenaga kerja yang ada di perusahaan mereka kepada pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Jumlah perusahaan yang melaporkan lowongan pekerjaan pada tahun 2014 tidak sebanding dengan banyaknya perusahaan yang ada dan tidak sebanding dengan para pencari kerja yang telah mendaftarkan kepada pihak dinas. Perusahaan tersebut hanya berjumlah 17 perusahaan dari 122 perusahaan yang ada dengan jumlah total 34 lowongan pekerjaan. Hanya 34 lowongan pekerjaan yang masuk ke pihak dinas pada tahun 2014, tidak sebanding dengan banyaknya pencari kerja yakni 3794 orang pencari kerja.

b. Informasi Kebijakan

Terkait faktor Informasi Kebijakan yakni berdasarkan wawancara dengan beberapa pencari kerja banyak dari para pengangguran yang tidak mengetahui bahwa adanya pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar. Berdasarkan informasi yang ada dapat diketahui bahwa 2 dari 3 orang tidak mengetahui adanya pelatihan bagi pencari kerja. Hal ini menunjukkan masih kurangnya penyebarluasan informasi oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja terkait program peningkatan kesempatan kerja yakni pelatihan bagi para pencari kerja tersebut.

2. Sumber Daya

Sumber daya adalah salah satu faktor yang menghambat Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar dalam mewujudkan *zero* pengangguran. Untuk mendukung program

peningkatan kesempatan kerja tentu faktor dari sumber daya manusianya sangat menentukan berhasil atau tidaknya program ini. Sumber daya dalam hal ini adalah skill atau keterampilan dan tingkat pendidikan.

Kebanyakan para pencari kerja di Kabupaten Kampar tidak memiliki keahlian atau skill dikarenakan banyak dari mereka yang berlatar belakang pendidikan umum tidak pendidikan kejuruan. Sedangkan perusahaan-perusahaan yang mencari tenaga kerja baru mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman, berkeahlian dan berketarampilan khusus atau bisa disebut tenaga kerja profesional. Jadi para pencari kerja ini tidak memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan yang mencari tenaga kerja tersebut. Hal ini menyebabkan mereka sulit mendapatkan pekerjaan.

Perusahaan hanya mencari tenaga kerja yang profesional karena mereka tidak mau melatih lagi tenaga kerja yang belum berpengalaman dan tidak memiliki keahlian. Karena rendahnya pendidikan rata-rata para pencari kerja ini menyebabkan perusahaan-perusahaan jarang yang mau melaporkan lowongan pekerjaan kepada pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja.

Perusahaan-perusahaan yang datang melaporkan lowongan kerja kepada pihak dinas jarang sekali yang meminta tenaga kerja untuk diposisikan ditempat yang strategis seperti di administrasi kantornya atau tempat strategis lainnya. Pihak perusahaan berdalih karena para pencari kerja yang ada tidak memenuhi kriteria skill yang dibutuhkan perusahaan sehingga mereka hanya meminta tenaga kerja untuk buruh kasar, *cleaning service*, atau supir kendaraan.

Dari tabel III.8 dapat kita lihat bahwa jenjang pendidikan para pencari kerja banyak yang berlatar belakang SLTA dan S1. Pada jenjang D3 berjumlah 504 orang dan lebih didominasi oleh wanita. Jumlah total pencari kerja pada tahun 2014 adalah 3794 orang. Jumlah pencari kerja yang telah disalurkan hanya berjumlah 34 orang (Tabel III.3.), tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang ada.

Kondisi pendidikan kejuruan di Kabupaten Kampar hanya berjumlah sedikit dibandingkan pendidikan umum. Berdasarkan Tabel III.9. dapat diketahui jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam hal ini sebagai pendidikan kejuruan hanya 17 sekolah, sedangkan Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam hal ini adalah pendidikan umum berjumlah 90.

3. Internal

a. Infrastruktur Pelatihan Kerja

Infrastruktur yang kurang dan tidak mendukung sebuah kebijakan merupakan suatu hambatan untuk mencapai tujuan dari kebijakan tersebut. Tingginya angka pencari kerja tidak selaras dengan ketersediaan lapangan kerja khususnya untuk pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah. Kalangan pendidikan menengah ke bawah ini membutuhkan sertifikasi keahlian dari pemerintah untuk ditempatkan pada lapangan kerja tertentu. Masalah infrastruktur ini menjadi hambatan dalam pelatihan kepada pencari kerja di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja. Hal ini dikarenakan Kabupaten Kampar belum memiliki Balai Latihan Kerja yang resmi. Kabupaten Kampar hanya memiliki tempat pelatihan kerja biasa.

b. Tenaga Ahli/Instruktur

Tenaga ahli atau instruktur merupakan hambatan lanjutan dari infrastruktur. Tempat pelatihan ini juga belum memiliki tenaga pelatih yang ahli atau instruktur yang profesional dan memiliki sertifikasi dari Kementerian Tenaga Kerja. Hal ini tentunya menjadi hambatan dalam mewujudkan *zero* pengangguran, karena para pencari kerja yang belum memiliki keterampilan tidak dilatih oleh tenaga pelatih yang profesional. Tentunya kualitas dari para pencari kerja ini rendah dan membuat mereka tidak termasuk dalam kriteria tenaga kerja yang dicari oleh perusahaan-perusahaan dan menyebabkan

banyaknya lowongan pekerjaan informal yang tidak terisi oleh tenaga kerja lokal.

c. Terbatasnya Lowongan Kerja

Tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan dan hambatan terbesar dalam mewujudkan *zero* pengangguran ini adalah karena terbatasnya lowongan pekerjaan yang tersedia sedangkan masyarakat yang memasuki usia kerja semakin banyak, tamatan sekolah dan para sarjana semakin banyak bertebaran. Keadaan seperti ini tentu saja berakibat semakin banyaknya pengangguran.

d. Pencari kerja yang terlalu selektif dalam memilih pekerjaan

Hambatan dalam mewujudkan *zero* pengangguran ini tidak terlepas dari individu pengangguran itu sendiri. Banyak pencari kerja yang dalam memilih pekerjaan terlalu selektif dengan hanya memilih lowongan pekerjaan yang bonafit dan bergaji tinggi. Hal ini wajar karena pencari kerja ingin mendapatkan pekerjaan yang terbaik untuk dirinya. Namun jika demikian maka pengangguran tidak akan berkurang dikarenakan banyak perusahaan yang melaporkan lowongan kerja pada bidang buruh kasar.

Selain itu juga faktor dari para pengangguran itu sendiri yang bersikap acuh tak acuh dengan pihak dinas terkait informasi lowongan kerja dan juga pelatihan kerja. Para pengangguran itu ada yang memang tidak ingin bekerja, malas mencari kerja atau bisa dikatakan malas bekerja. Banyak dari para pengangguran itu yang memang malas untuk bekerja dan dengan berbagai macam alasan dan faktor yang mempengaruhi. Seperti mereka berasal dari keluarga yang kaya sehingga tidak perlu bekerja lagi, atau yang lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pemerintah Kabupaten Kampar telah berupaya untuk mewujudkan *zero* pengangguran di Kabupaten Kampar dengan mengeluarkan kebijakan terkait penggunaan tenaga kerja lokal yakni peraturan daerah nomor 5 tahun 2009 tentang penempatan tenaga kerja dan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sebagai *leading sector* dalam hal ini juga telah melakukan sosialisasi terkait kebijakan tersebut. Namun dalam pelaksanaan kebijakan tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang tidak melaporkan pemakaian tenaga kerja kepada pihak dinas. Kebijakan tersebut juga tergolong tidak tegas dalam memberikan sanksi kepada pihak yang melanggar. Wajib lapor lowongan kerja tidak berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari sedikitnya perusahaan yang melaporkan lowongan kerja. Pelatihan kerja juga tidak sesuai dengan tenaga kerja yang dibutuhkan di perusahaan. Informasi terkait pelatihan kerja juga tidak berjalan dengan baik karena masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui informasi tersebut. Dari bidang pendidikan, pemerintah berupaya untuk memperbanyak jumlah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) namun pada kenyataannya jumlah SMK tidak bertambah hingga pada tahun 2014.
2. Pemerintah Kabupaten Kampar menghadapi berbagai macam hambatan dalam mewujudkan *zero* pengangguran ini seperti kejelasan dari kebijakan itu sendiri serta kurangnya informasi terkait kebijakan tersebut. Para pencari kerja banyak yang berlatar belakang pendidikan umum dan tidak memiliki keahlian atau skill menjadi hambatan pihak dinas untuk menyalurkan mereka ke perusahaan-perusahaan. Selain itu,

faktor internal juga menjadi penghambat pihak dinas, seperti infrastruktur yang belum memadai karena belum memiliki Balai Latihan Kerja yang jelas dan tenaga ahli/instruktur kerja yang profesional. Terbatasnya lowongan pekerjaan, pencari kerja yang terlalu selektif dalam memilih pekerjaan juga menjadi faktor penghambat dan banyak dari pengangguran itu yang memang malas untuk bekerja dengan alasan tersendiri.

B. Saran

1. Kepada pemerintah Kabupaten Kampar diharapkan lebih tegas dalam hal memberikan sanksi kepada pihak yang tidak mematuhi kebijakan terkait penempatan kerja tersebut seperti pencabutan izin perusahaan yang tidak mau mempekerjakan tenaga kerja lokal diperusahaannya dan melakukan sosialisasi yang lebih intens ke seluruh perusahaan yang ada di Kampar sehingga semua pihak dapat memahami arti dan makna serta tujuan peraturan daerah tersebut.
2. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja
 - a. Meningkatkan peran dan fungsi pelatihan kerja dalam memberikan ketrampilan bagi para pencari kerja sesuai dengan kriteria yang banyak dicari oleh perusahaan-perusahaan atau pelatihan kerja yang mendorong para pengangguran untuk membuat lapangan pekerjaan sendiri.
 - b. Komunikasi yang baik perlu terjadi antara Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha untuk membicarakan dan mencari solusi yang berkenaan dengan penempatan tenaga kerja dan lapangan pekerjaan. Dengan begitu hasil yang didapat akan lebih maksimal.
 - c. Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengambil kebijakan yang tegas kepada setiap perusahaan yang tidak

mau melaporkan pemakaian tenaga kerja karena hal tersebut telah telampir didalam peraturan daerah No. 5 Tahun 2009 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Emzir. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisa Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kencana, Inu Syafiie. 2007. *Manajemen Pemerintahan*. Jogjakarta: PT. Perca
- Kusnanto. 2008. *Metode Kualitatif, Penelitian Kualitatif*. IKM, Pascasarjana. Yogyakarta: UGM.
- Muhammad, Fadel. 2008. *Reinventing Lokal Government*. Jakarta: PT GRAMEDIA
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *KYBERNOLOGI Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Osborne, David dan Ted Gaebler. 1996. *Mewirauahakan Birokrasi*, Penerjemah Abdul Rosyid. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Rabita. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar Wawancara*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Suharsimi, Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktik Dokumentasi*. Jakarta: Graha Pustaka.
- Suharno. 2013. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.

Jurnal

- Aidil Basri. 2013. *Peran PT. Pupuk Kaltim Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kota Bontang*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Universitas Mulawarman. Vol 1, No 4.
- Arnia Fajarwati. 2012. *Kemiskinan dan Pengangguran*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Universitas Langlangbuana Bandung. Vol 14, No 2.
- Margaretha Riauni. 2014. *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Universitas Riau. Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP Vol 1, No 2.
- Dokumen**
- Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan. *Data Jumlah Penduduk, Jumlah Kepala Keluarga Miskin dan Persentase KK Miskin Se-Kabupaten Kampar*. Tahun 2012-2014
- Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) Kabupaten Kampar Tahun 2012.
- Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) Kabupaten Kampar Tahun 2013.
- Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) Kabupaten Kampar Tahun 2014.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014, Buku I Prioritas Nasional, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) 2010.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau 2014-2019, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kampar Tahun 2011-2016.

Rencana Strategis Tahun 2012-2016, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kampar.

Dasar Hukum

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kampar.

Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Internet

https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kampar, diakses pada tanggal 1 Februari 2016, pukul 18.01

Website Resmi Ketenagakerjaan
<https://infokerja.naker.go.id>