

**PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN OLEH DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN ROKAN HILIR TAHUN 2015 – 2017**

Oleh: Wan Nazarudin

Gmail: wan.nazar95@gmail.com

Pemimbing:

Baskoro wicaksono, S.IP, M.IP

Jurusan Ilmu Pemerintahan – Prodi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research is based on the fact that the unemployment rate in the downstream rokan district increases every year. This is due to the economy, thinking and nature of job seekers, low education. This study aims to determine employment by the downstream district of labor offices.

this research uses descriptive method with qualitative approach, observation, interview and documentation. The technique of collecting research subjects is by using purposive sampling technique, from this technique obtained key infoman, which consists of heads of information on labor distribution and training, head of labor inspection, head of industrial sector, head of labor distribution, head of personnel training section work, staff in the field of labor supervision. 1 Member of Rokan Hilir Regency DPRD, 1 person training in labor. Observations, interviews and documentation are data collection techniques conducted by researchers.

the results of the research conducted through interviews and field observations and then analyzed can be concluded that the employment of the downstream Regency Manpower Office in the Category has been sufficiently optimal, for reasons including the Rokan Hilir District Manpower Office only implementing 6 activities or 6 indicators from 11 activities or 11 research indicators according to Rokan Hilir District Regulation No. 8 of 2014 concerning Managing employment and employment services must optimize the implementation of the labor market and online exchanges and for the government parties must carry out more frequent training in labor, and communicate with the private sector or companies to establish good relations.

Keywords: Organization, Employment, role

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam pembangunan ekonominya adalah masalah ketenagakerjaan, permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan ketenagakerjaan adalah tingginya tingkat pengangguran dan setengah pengangguran karena banyaknya bidang usaha yang ditutup karena mengalami pailit. Selain itu masih rendahnya tingkat kualitas dan produktivitas kerja, serta belum memadainya perlindungan terhadap tenaga kerja termasuk tenaga kerja Indonesia diluar negeri. Melihat kondisi di atas maka pembangunan ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha, sehingga setiap angkatan kerja memperoleh pengkerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

dengan hal diatas, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pasal 4 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah

3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Permasalahan ketenagakerjaan ini tidak hanya menjadi masalah nasional tetapi juga menjadi masalah daerah, Kabupaten Rokan Hilir dengan jumlah penduduk yang setiap tahunnya semakin meningkat mengakibatkan meningkat pula jumlah tenaga kerja baru dari tahun ketahunnya. Untuk mengatur bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Rokan Hilir, pemerintah Kabupaten Rokan Hilir telah mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Daerah Rohil No 8 tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, bab i pasal 2 mengenai asas dan tujuan ayat 1 berbunyi yaitu asas penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi dan ayat 2 berbunyi tujuan penyelenggaraan ketenagakerjaan adalah :

- a. Memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi kerja agar mampu bersaing dalam pasar kerja; dan

- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Melihat dari penjelasan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir Nomor 8 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan ini di pasal 2 ayat 2 di poin b, pemerintah Kabupaten Rokan Hilir melimpahkan wewenang kepada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi sebagai *leadingsector*. Dinas Tenaga Kerja merupakan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bertanggung jawab terhadap bidang

tenaga kerja yang ada di Kabupaten Rokan Hilir sesuai dengan tugas dan fungsi yang diatur oleh Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rokan Hilir No. 59 tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir.

Dari Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hilir Jumlah Angkatan Kerja Kabupaten Rokan Hilir Dari Tahun 2015 – 2017 sebagai berikut :

Tabel 1.3. Data Jumlah Angkatan Kerja, Bekerja Dan Pengangguran tahun 2015-2017

No	Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	% Pengangguran
1	2015	234.652	223.316	11.149 jiwa	4,75%
2	2016	242.608	227.823	14.785 jiwa	6,09%
3	2017	254.261	238.366	15.895 jiwa	6,25%

Sumber :Badan Pusat Statistik 2015 - 2017

Dinas Tenaga Kerja diharapkan terus berupaya untuk menekan angka pengangguran dengan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran pencari kerja dengan adanya jurang pemisah antara penyedia kerja, mendorong pemerintah untuk menyediakan jembatan untuk mempermudah penyampaian informasi

Tabel 1.4. Jumlah Perusahaan Yang Terdaftar Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir 2017

No	Jenis Lapangan Usaha	Jumlah Perusahaan
1	Pertanian Dan Perkebunan	96
2	Pertambangan	30
3	Industri	67
4	Konstruksi	18
5	Perdagangan	28
6	Transportasi	14
7	Keuangan	43
8	Jasa-Jasa Lain	99
Total		395

Sumber :Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir 2017

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jenis lapangan usaha yang paling banyak adalah sektor pertanian sebanyak 96 perusahaan dan sektor paling sedikit adalah transportasi sebanyak 14 perusahaan. Hal ini

perusahaan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir daya serap tenaga kerjanya bisa membantu Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran yang terus meningkat dari tahun ketahun.

Tabel 1.5. Data Pencari Kerja Yang Terdaftar Tahun 2015-2017

No	Tahun	jumlah pencari kerja yang terdaftar	jumlah pencari kerja yang ditempatkan	% pencari kerja yang sudah ditempatkan	% pencari kerja yang belum ditempatkan
1	2015	1.460 Orang	327 Orang	22,40 %	77,60 %
2	2016	1.500 Orang	214 Orang	14,27%	85,73%
3	2017	2.289 Orang	212 Orang	9,27%	90,73%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tokan Hilir 2017

dari pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Rokan Hilir, hal ini membuktikan masih kurangnya daya serap tenaga kerja dari pihak pemerintah dan swasta terlihat dari masih tingginya persenenan pencari kerja yang belum ditempatkan dalam mengurangi angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun.

Berangkat dari fenomena-fenomena diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada yakni :

1. Jumlah penduduk Rokan Hilir mengalami peningkatan dari tahun tahun ketahun yang berpotensi menimbulkan tingginya angkatan kerja apabila tidak disertai dengan lapangan pekerjaan.
2. Semakin meningkatnya angkatan kerja menjadi penyebab bertambahnya pengangguran dan menempati 5 posisi besar Kabupaten Rokan Hilir. di Provinsi Riau

3. Masih kurangnya daya serap tenaga kerja dari pihak pemerintah dan swasta terlihat dari masih tingginya persenenan pencari kerja yang belum ditempatkan dalam mengurangi angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ketahun.
4. Dinas tenaga kerja belum pernah diadakannya job fair.
5. Jumlah pengangguran setiap tahun meningkat bisa dilihat dari banyak nya yang membuat kartu kuning (AK1) dan sedikitnya penempatan kerja

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, maka penulis ingin meneliti dan memfokuskan pada bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi jumlah pengangguran dan apa saja faktor faktor penghambat dinas tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam mengatasi jumlah pengangguran. Karena peniliti masih

melihat kurang peran dinas tenaga kerja dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Rokan Hilir. Penulis ingin menuangkan penelitian ini dalam sebuah judul **“Penyelenggaraan Ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015– 2017”**.

Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah sebelumnya, agar tidak terjadi

Tinjauan Pustaka

Tinjauan Teori

a. Peran

Menurut Sujono Soekanto, Peranan merupakan aspek yang dinamis dari kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajiban- kewajibannya sesuai dengan kedudukannya maka dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dari peranan adalah suatu kepentingan ilmu pengetahuan keduanya tak dapat dipisah-pisahkan, oleh karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya juga demikian tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.

b. ketenagakerjaan

Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut Uu No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pada Uu No. 25 tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk usia 15

kesalahpahaman maka perlu dirumuskan masalah terkait dengan judul diatas sebagai berikut :

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi jumlah pengangguran ?
2. Apa saja faktor faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam mengatasi jumlah pengangguran ?

tahun atau lebih, sedangkan pada undang-undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu Uu No. 13 tahun 2013 tidak memberikan batasan umur dalam definisi tenaga kerja, namun pada undang- undang tersebut melarang mempekerjakan anak – anak. Anak-anak menurut Uu No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah seorang laki-laki atau wanita yang berumur kurang dari 15 tahun.

c. Teori Pengangguran

Menurut Sodono Sukirno, pengangguran adalah suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah masalah makro ekonomi yang mempengaruhi manusia secara langsung dan merupakan yang paling berat.

Teknik Analisa Data

Setelah data dan bahan yang dibutuhkan terkumpul, peneliti memilah dan mengelompokkan data menurut jenisnya, kemudian baru diolah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu analisa yang

berusaha memberikan gambaran secara rinci berdasarkan kenyataan yang ditemui di lapangan. analisis data merupakan proses sistematis pencarian dan pengaturan transkripsi wawancara, catatan lapangan, dan materi-materi lain yang penulis kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Program dan kegiatan untuk mengatasi jumlah pengangguran di Rokan Hilir dinas tenaga kerja dirumuskan dalam Perda Kabupaten Rokan Hilir No.8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenaga Kerjaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Program

- a. Informasi Pasar Kerja
- b. Pelatihan kerja
- c. Lowongan Pekerjaan

2. Kegiatan

- a. Lembaran bursa tenaga kerja di pasang dipapan pengumuman pada Dinas Tenaga Kerja
- b. Pasar bursa kerja (job fair)
- c. Media cetak / elektronik (bursa kerja)

Pelatihan kerja

1. Pelatihan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM.
2. Berbasis pada kompetensi kerja.
3. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat
4. bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat

5. diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif

Lowongan pekerjaan

1. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan adanya lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja.
2. Memprioritaskan tenaga kerja lokal.
3. Jumlah tenaga kerja lokal diprioritaskan sekurang kurangnya 60 % dari jumlah tenaga kerja yang di terima.

3.1.2 Informasi Pasar Kerja

Dalam Perda Kabupaten Rokan Hilir No. 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan kepada masyarakat. Adapun kata kunci yang peneliti jumpai dalam Perda Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan antara lain :

1. Lembaran bursa tenaga kerja di pasang dipapan pengumuman pada dinas tenaga kerja
2. Pasar bursa kerja (job fair)
3. Media cetak / elektronik (bursa kerja online)

a. Lembaran Bursa Tenaga Kerja Di Pasang dipapan Pengumuman pada Dinas Tenaga Kerja

Dalam kegiatan pemberian informasi kerja kepada masyarakat, dinas tenaga kerja melakukan pengambilan dan mencari informasi lowongan pekerjaan ke perusahaan-perusahaan yang ada di rokan hilir sesuai dengan Perda Kabupaten Rokan

Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenaga Kerjaan yakni lembaran bursa tenaga kerja di pasang dipapan pengumuman pada dinas tenaga kerja

Berdasarkan wawancara dengan bapak muzakar.spd selaku kepala bidang informasi, perluasan kerja dan pelatihan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut :

“diumumkan kalau ada perusahaan yang meminta tenaga kerja, diumumkan/dipasang dipapan pengumuman, seperti alfamart, indomart, bni46, bri dan pks, tapi ada juga perusahaan yang tidak mematuhi itu, perusahaan harus dikejar harus dimintak baru perusahaan mematuhi peraturan itu, sanksi pelanggaran peraturan itu memang ada namun tidak berjalan.” (Wawancara : 15 oktober 2018)

Berdasarkan penjelasan bapak Muzakar SP.d dapat diketahui bahwa lembaran bursa tenaga kerja sudah dipasang sesuai dengan permintaan perusahaan, namun masih banyak terdapat perusahaan yang masih belum mematuhi peraturan untuk melaporkan lowongan pekerjaan kedinas tenaga kerja yang mana telah tercantum pada kepres no 04 tahun 1980 tentang wajib lapor lowongan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan pihak-pihak yang terkait dan hasil analisa dinas tenaga kerja sudah melaksanakan Perda Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Pasal 4 Ayat 2 Poin A. Tentang

lembaran bursa tenaga kerja di pasang dipapan pengumuman pada dinas tenaga kerja, namun masih terdapat perusahaan yang masih belum mematuhi untuk melaporkan jika ada lowongan pekerjaan dan sanksi yang tertera belum di realisasikan jika ada perusahaan yang melanggar.

b. Pasar Bursa Kerja (Job Fair)

Pasar bursa kerja adalah kegiatan pameran penyuguh perusahaan yang mencari tenaga kerja atau yang disebut (job fair). Pasar bursa kerja atau job fair sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Daerah No 8 Tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenaga kerjaan yang mana setiap dinas tenaga kerja kabupaten/kota wajib melakukan kegiatan pameran bursa tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Markoni selaku kepala bidang pengawasan tenaga kerja, dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Rokan Hilir. Sebagai berikut :

“pasar bursa kerja tidak pernah dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten rokan hilir, namun kemaren pernah dipasang sewaktu pameran mtq kabupaten rokan hilir tahun 2016, di pasang bursa tenaga kerja, tapi kalau khusus untuk expo bursa kerja tidak pernah dilaksanakan”.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dengan pihak terkait peneliti dapat menyimpulkan bahwa

kegiatan Pasar Bursa Kerja (*job fair*) belum dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yaitu Pasar Bursa Kerja (*job fair*) wajib dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam mempertemukan pihak perusahaan dan pencari kerja.

c. Media Cetak / Elektronik (Bursa Kerja Online)

Bursa kerja online merupakan bursa kerja yang disediakan melalui layanan online melalui fasilitas internet, bursa kerja online dibangun untuk menjembatani para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja guna mempermudah proses rekrutmen, mulai dari tahap penyebaran informasi sampai tahap penerimaan tenaga kerja. Dalam bursa kerja online ini dimaksudkan untuk memfasilitasi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja agar lebih mudah mengetahui keberadaan masing-masing dan sekaligus memfasilitasi proses hubungan langsung antara pencari dan pemberi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir belum melaksanakan Bursa Kerja Online karena terkendala masalah jaringan internet, dan untuk media cetak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir tidak mencantumkan ke Media Cetak, melainkan pihak perusahaan yang mencantumkan, sedangkan dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten rokan hilir hanya menyampaikan ada lowongan kepada

kecamatan, penghulu ataupun ke papan papan pengumuman.

3.1.3 Pelatihan Kerja

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pelatihan kerja yang di selenggarakan di Kabupaten Rokan hilir, Pelatihan di laksanakan oleh Bapak Muzakar SP,d selakuPelatihan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sdm, dengan melakukan pelatihan montir sepeda motor, teknisi ac, teknisi handpone, mobiler dan pembuatan lembari yang sesuai dengan keperluan pasar kerja, namun dinas tenaga kerja wajib memberikan pelatihan kepada pencari kerja, adapun kata kunci yang peneliti jumpai didalam Perda Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang peneliti jadikan konsep oprasional dari pelatihan kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi wajib melakukan kegiatan – kegiatan antara lain :

1. Pelatihan berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan sdm
2. Berbasis pada kompetensi kerja
3. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat
4. Bagian dari pengembangan profesionalisme ssepanjang hayat
5. Diselenggarakan secara berkedialan Dan Tidak Diskriminatif

3.1.4 Lowongan Pekerjaan

Dalam perda kabupaten rokan hilir no. 8 tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dinas tenaga kerja melaksanakan pengumpulan informasi pasar kerja untuk disebarluaskan kemasyarakat. antara lain :

1. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan adanya lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja.
2. Memprioritaskan tenaga kerja lokal.
3. Jumlah tenaga kerja lokal diprioritaskan sekurang kurangnya 60 % dari jumlah tenaga kerja yang di terima.

a. Perusahaan Yang Membutuhkan Tenaga Kerja Wajib Menyampaikan Adanya Lowongan Pekerjaan Ke Dinas Tenaga Kerja.

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan adanya lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan daerah kabupaten rokan hilir no 8 tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Dimana setiap perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja.

sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

b. Memprioritaskan Tenaga Kerja Lokal

Memprioritaskan tenaga kerja lokal wajib dilakukan perusahaan sebagaimana tertuang Dalam Peraturan Daerah No 8 Tahun 2014 Tentang

Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Perusahaan setidaknya minimal 60 % menerima tenaga kerja lokal.

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Markoni selaku Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut :

“Dari hasil pantauan kami kebanyakan perusahaan banyak mengambil tenaga kerja dari daerah luar, karena mereka mempertimbangkan kalau tenaga kerja luar itu murah, seperti perkebunan banyak orang nias yang berkerja disana, kalau tenaga kerja lokal tidak mau dengan gaji murah yang diberikan oleh perusahaan, itu yang menjadi problem sebenarnya”.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pihak-pihak terkait peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya masih terdapat perusahaan yang belum mematuhi peraturan daerah kabupaten rokan hilir no 8 tahun 2014 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan bahwasanya perusahaan wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal minimal 60 %, perusahaan dari sektor pertambangan sebanyak 30 perusahaan hanya mampu menerima pekerja lokal kurang lebih sebanyak 30 % hal ini dikarenakan masih banyak perusahaan yang berperusahaan di kabupaten rokan hilir sedangkan berkantor di daerah lain

seperti duri dan kota dumai sehingga penerimaan tenaga kerja berada disana, sedangkan dari sektor perkebunan lebih banyak menerima tenaga kerja luar daerah karena tenaga kerja luar bisa di bayar dengan gaji murah, sedangkan tenaga kerja lokal tidak mau di gaji murah.

c. Jumlah Tenaga Kerja Lokal Diprioritaskan Sekurang Kurangnya 60 % Dari Jumlah Tenaga Kerja Yang Di Terima.

Jumlah tenaga kerja lokal diprioritaskan sekurang kurangnya 60% dari jumlah tenaga kerja yang di terima, wajib dilakukan oleh pihak perusahaan sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Setiap Perusahaan diwajibkan menerima pekerja lokal sebanyak 60 %.

Sebagaimana wawancara dengan Bapak Markoni Selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerjakabupaten Rokan Hilir, sebagai berikut :

“Perusahaan yang sebelum perda ini disahkan tahun 2014,

mereka tidak menerapkan penerimaan tenaga kerja 60% per 40 % tersebut karena hampir 90 % perusahaan sudah berdiri sebelum perda tersebut disahkan, dan kalau perusahaan yang baru iya mereka menerapkan peraturan yang baru ini.”.

wawancara yang mendalam peneliti kepada key informant dan informant dapat ditarik kesimpulan bahwasanya faktor – faktor penyebab meningkatnya pengangguran di kabupaten rokan hilir dari tahun ke tahun di sebabkan oleh pendidikan yang rendah , pemikiran masyarakat dan pencari kerja yang masih memilihpekerjaan dan malas bekerja, phk dari perusahaan, kurangnya lowongan pekerjaan.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai konsep oprasional atau indikator yang dijadikan alat ukur peneliti dalam menilai peran dinas tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir dalam mengatasi jumlah pengangguran

Tabel 3.1. Indikator Penilaian Penelitian

No	Indikator	Terlaksana	Belum Terlaksana	Keterangan
1	Lembaran Bursa Tenaga Kerja Dipasang Pada Papan Pengumuman Lainnya Pada Dinas Tenaga Kerja	Sudah		Sudah Optimal
2	Pasar Bursa Kerja (<i>Job Fair</i>)		Belum	Belum Optimal
3	Media Cetak / Online		Belum	Belum Optimal
4	Berorientasi Pada Kebutuhan Pasar Kerja Dan Pengembangan Sdm	Sudah		Sudah Optimal
5	Berbasis Pada Kompetensi Kerja	Sudah		Sudah Optimal
6	Tanggung Jawab Bersama Antara Dunia Usaha, Pemerintah Dan Masyarakat	Sudah		Sudah Optimal
7	Bagian Dari Pengembangan Profesionalisme Sepanjang Hayat	Sudah		Sudah Optimal
8	Diselenggarakan Secara Berkeadilan Dan Tidak Diskriminatif	Sudah		Sudah Optimal
9	Perusahaan Yang Membutuhkan Tenaga Kerja Wajib Menyampaikan Adanya Lowongan Pekerjaan Ke Dinas Tenaga Kerja		Belum	Belum Optimal
10	Memperioritaskan Tanaga Kerja Lokal.		Belum	Belum Optimal
11	Jumlah Tenaga Kerja Lokal Diprioritaskan Sekurang Kurangnya 60 % Dari Jumlah Tenaga Kerja Yang Di Terima.		Belum	Belum Optimal
Jumlah		6	5	11

Sumber Data : Diolah Dari Hasil Wawancara 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui ada 6 indikator atau 6 kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir yang terdiri dari :

1. Lembaran bursa tenaga kerja dipasang pada papan pengumumanlainnya pada dinas tenaga kerja.
2. Berorientasi pada kebutuhan pasarkerja dan pengembangan sdm.
3. Berbasis pada kompetensi kerja.
4. Tanggung jawab bersama antaradunia usaha, pemerintah

dan masyarakat.

5. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat.
6. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Dan juga diketahui ada 5 indikator atau 5 kegiatan yang belum dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir yang terdiri dari

1. Pasar bursa kerja (*job fair*).
2. Media cetak / online.

3. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan adanya lowongan pekerjaan ke dinas tenaga kerja.
4. Memprioritaskan tenaga kerja lokal.
5. Jumlah tenaga kerja lokal diprioritaskan sekurang-kurangnya 60 % dari jumlah tenaga kerja yang di terima.

Maka dari itu dapat dinyatakan peran dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir dalam mengatasi jumlah pengangguran dapat dinyatakan sudah cukup optimal.

Faktor – Faktor Penyebab Meningkatnya Pengangguran Di Kabupaten Rokan Hilir

Sedangkan Berdasarkan Hasil Wawancara Ke Saudara Mizi Selaku Pencari Kerja Yang Mendaftarkan Ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir, Sebagai Berikut :

“Yang Menjadi Penghambat Saya Dalam Mencari Kerja, Itu Karena Saya Orang Yang Tidak Kuliah, Makanya Banyak Orang Yang Memandang Saya Sebelah Mata Karna Ada Jenjang Pendidikan”. (Wawancara : 21 oktober 2018)

Berdasarkan observasi dan melakukan wawancara diatas peneliti melakukan analisis bahwa Pengangguran Di Kabupaten Rokan Hilir disebabkan oleh Faktor-Faktor yakni :

a. Ekonomi

Dengan menurunnya harga minyak dunia

mengakibatkan perusahaan pertambangan yang ada di rokan hilir tidak mampu membayar kos atau gaji karyawan sehingga pihak perusahaan melakukan phk terhadap karyawan yang mengakibatkan pengurangan mendadak.

b. Pemikiran Dan Sifat Pencari Kerja (Mainsait)

Masih banyak dari masyarakat kabupaten rokan hilir yang berfikir bahwa pekerjaan yang layak itu adalah bekerja di instansi pemerintahan dengan menjadi pns atau honorer, sehingga tidak mau bekerja ke sektor lain karena berbagai alasan sehingga mereka tidak bekerja dan semakin menambah jumlah pengangguran setiap tahunnya.

c. Rendahnya Pendidikan

Masih banyaknya tingkat pendidikan pencari kerja yang rendah mengakibatkan para pencari kerja tidak mampu bersaing dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga mengakibatkan banyaknya pencari kerja yang tidak bekerja.

Berdasarkan Observasi Dan Wawancara Dan Analisa Peneliti Bahwasanya penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir dinyatakan sudah cukup optimal. Hal ini dapat dilihat dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir hanya melaksanakan 6 kegiatan atau 6 indikator berupa kegiatan informasi pasar kerja, pelatihan kerja dan

lowongan kerja. Sebagaimana yang tercantum dalam peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenaga Kerjaan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir. Dari Hasil wawancara pada kay informan dan informan tentang Penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Rokan Hilir sudah cukup optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara berdasarkan indikator, informasi pasar kerja, pelatihan kerja dan lowongan kerja yang tercantum dalam Perda Kabupaten Rokan Hilir No 8 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Berdasarkan dari hasil analisa dan temuan serta pembahasan bab – bab sebelumnya maka dalam bab ini peneliti akan membuat suatu kesimpulan serta memberikan saran – saran yang diharapkan mampu mendatangkan manfaat bagi dinas tenaga kerja kabupaten rokan hilir.

Adapun hasil dari penelitian ini yang dapat peneliti sajikan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor – faktor penyebab meningkatnya pengangguran di kabupaten rokan hilir, sebagai berikut :
 - a. Ekonomi
Dengan menurunnya harga minyak dunia

mengakibatkan perusahaan pertambangan yang ada di rokan hilir tidak mampu membayar kos atau gaji karyawan sehingga pihak perusahaan melakukan phk terhadap karyawan yang mengakibatkan pengurangan mendadak.

- b. Pemikiran dan sifat pencari kerja

Masih banyak dari masyarakat kabupaten rokan hilir yang berfikir bahwa pekerjaan yang layak itu adalah bekerja di instansi pemerintahan dengan menjadi pns atau honorer, sehingga tidak mau bekerja kesektor lain karena berbagai alasan sehingga mereka tidak bekerja dan semakin menambah jumlah pengangguran setiap tahunnya.

- c. Rendahnya pendidikan

Masih banyaknya tingkat pendidikan pencari kerja yang rendah mengakibatkan para pencari kerja tidak mampu bersaing dalam mendapatkan pekerjaan, sehingga mengakibatkan banyaknya pencari kerja yang tidak bekerja.

2. penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh dinas tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir, kegiatan yang di jadikan indikator atau sebagai alat ukur penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh dinas tenaga kerja, yang hanya melaksanakan 6 kegiatan atau 6 sub indikator penelitian dan belum melaksanakan 5 kegiatan atau 5 sub indikator sesuai Peraturan

Daerah Kabupaten Rokan Hilir No
8 Tahun 2014.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Dinas tenaga kerja Kabupaten Rokan Hilir harus lebih mengoptimalkan dalam pelaksanaan informasi pasar bursa kerja dan bursa kerja online sehingga perusahaan dan pencari kerja dapat bertemu langsung sehingga pihak perusahaan dapat memilih tenaga kerja yang di butuhkan perusahaannya secara langsung, dan dari bursa kerja online pencari kerja dapat langsung memilih perusahaan yang dikehendakinya sesuai dengan potensi dan skil yang dimilikinya.
2. Bagi pihak pemerintah harus lebih sering dalam melaksanakan pelatihan tenaga kerja, karena di kabupaten rokan hilir masih banyak masyarakat yang hanya tamatan sd, smp, dan sma sehingga harus memiliki potensi dan skil dalam menghadapi persaingan di dunia kerja dan usaha, sehingga masyarakat mampu meningkatkan kesejahteraannya.
3. Pihak dinas tenaga kerja harus lebih maksimal dalam berkomunikasi dengan pihak perusahaan sehingga dapat menjalin hubungan komunikasi antara perusahaan dan dinas tenaga kerja.

Daftar Pustaka

Buku

- Agustino,Leo. 2012. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung :CV. Alfabeta.
- Ali, Faried. 2012. *Studi Kebijakan Pemerintahan*.Bandung :PT. Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi. 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Emzir, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Husni, Lalu, 2000. *Pengantar Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Mulyana, Deddy, 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.Bandung .PT .Remaja Rosdakarya
- Widjaja, Haw, 2005. *Penyelenggara Otonomi Di Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Thoha Miftah, 2003,*PembinaanOrganisasi*. Rajawali pres: Jakarta
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* , Cet.7 (Jakarta: Rajawali, 1986)
- Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran Dari Klasik Hingga Keynesian Baru*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2000)

Jurnal

- Arifin, Syamsul, 2006. *Pengangguran dan upayamencarikerja (study padasarjanalulusan stain ponogorotahun 2000 –*

2004). Tarbiyah STAIN
Ponogoro
Ratonggi Siregar, *Sumber Daya
Manusia Dalam Pembangunan
Nasional*,

Prosiding Seminar Nasional
Tahunan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Medan, Min
Padang Bulan Rantau Prapat,
2017, Hlm 380

Dokumen

BPS Provinsi Riau, 2014,
*Berita Resmi Statistik Provinsi
Riau* No.59/11/14/Th.XV ,5
November 2014
BPS Provinsi Riau, 2013,
*Berita Resmi Statistik Provinsi Ri
au* No.55/11/14/Th.
XIV,6 November 2013
BPS Provinsi Riau, 2012,
*Berita Resmi Statistik Provinsi
Riau* No.56/11/14/Tahun XIII,5
November 2012
Rencana Pembangunan Jangka
Panjang Kabupaten Rokan Hilir 2005-
2025.
Rencana Pembangunan Jangka
Menengah Daerah Rokan Hilir 2011-
2016
Rencana Kerja Pemerintah Daerah
(RKPD) Kabupaten Rokan Hilir Tahun
2016.

Dasar Hukum

Undang-Undang Dasar 1945
Undang-undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan.
Peraturan Daerah Kabupaten Rokan
Hilir Nomor 10 Tahun 2002
Tentang Pembentukan
Organisasi dan Tata Kerja
Dinas Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun
2014 tentang Penyelenggaraan
Ketenagakerjaan Kabupaten
Rokan Hilir.

Internet

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/229/BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf?sequence=2>, diakses pada tanggal 16 Maret 2016, pukul 01.12

Website Resmi Ketenagakerjaan
<https://infokerja.naker.go.id>
<http://rohilkab.bps.go.id/Subjek/view/id/6#subjekViewTab1accordion-daftar-subjek1>

Skripsi R Ratna Sari Dewi, Pengaruh
Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan
Kepuasan

Gaji Terhadap Turnover
Intention Karyawan Di Pt.
Adira Semesta Industry Di
Bagian Produksi, Universitas
Islam Negeri Sunan Gunung
Djati, Bandung, 2015,
Http://Digilib.Uinsgd.Ac.Id/3726/4/4_Bab1.Pdf