

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dari pembangunan nasional. Menurut Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat 2 setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, negara bertanggungjawab atas pemenuhan hak setiap warga negaranya. Saat ini, permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang sangat kompleks, dimana jumlah lowongan kerja yang tersedia tidak sesuai dengan jumlah angkatan kerja yang ada.

Selain itu, fenomena globalisasi menyebabkan terjadinya kegiatan ekonomi yaitu *Foreign Direct Investment (FDI)* berupa arus modal dimana setiap perusahaan di suatu negara akan memperluas cakupan perusahaannya ke negara lain¹. Hal tersebut memberikan dampak terhadap peningkatan akses perpindahan tenaga kerja asing di suatu negara. Indonesia tidak terlepas dari dampak globalisasi ini, karena adanya peningkatan FDI dari beberapa negara seperti halnya Cina, menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia².

Menurut data dari Kompas, pada Tahun 2019 menyebutkan terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja asing sebesar 10,88 persen dari Tahun 2018 yang didominasi dari Cina. Masuknya tenaga kerja asing tersebut dapat menjadi sebuah ancaman bagi tenaga kerja domestik Indonesia, apabila tenaga kerja domestik

¹ Setiawan, *Persepsi Tenaga Kerja Lokal Pada Invasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) Tahun 2015*. Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi (Kompilek) Tahun 2015

² Riady Ibnu Khaldun, dkk. *Globalisasi, Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia*. Jurnal Ilmu Hubungan Internasional Universitas Sulawesi Barat. Tahun 2020

tidak mampu untuk bersaing dengan tenaga kerja asing, maka angka pengangguran di Indonesia semakin meningkat.

Menurut data Kementerian Dalam Negeri, jumlah penduduk Indonesia pada Tahun 2020 sebesar 271 juta jiwa sementara angka pengangguran di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 2,67 juta jiwa, dengan demikian angka pengangguran di Indonesia pada Tahun 2020 sebanyak sebesar 9,77 juta jiwa³. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebesar 7,07% penduduk Indonesia masih menganggur. Survey data dari Badan Pusat Statistik Nasional (BPS), pada Tahun 2020 dari total 29,12 juta jiwa angkatan kerja terdapat sebesar 2,56 juta jiwa yang tidak bekerja atau menganggur, sementara 24,03 juta jiwa bekerja tetapi dengan pengurangan jam kerja⁴. Berikut jumlah angka pengangguran di Indonesia dari tahun 2017 sampai Tahun 2020:

Tabel 1.1.
Jumlah Pengangguran di Indonesia
Tahun 2017 Sampai Tahun 2020

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Jumlah Pengangguran
2017	128.062.746	7.040.323
2018	131.005.641	7.000.691
2019	133.560.880	7.045.761
2020	138.220.000	9.770.000

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

³ Kompas.Com. *Indonesia Resesi Jumlah Pengangguran Naik 9,77 Juta Orang*. Edisi 05 November 2020 Diakses Pada 05 Februari 2021
<https://Money.Kompas.Com/Read/2020/11/05/141654326/Indonesia-Resesi-Jumlah-Penganggura-N-Naik-Jadi-977-Juta-Orang>

⁴ Bisnis.Tempo.Com. *Pandemi Covid-19 2,56 Juta Orang Jadi Pengangguran*. Edisi 15 Februari 2021. Diakses Pada 5 Maret 2021. <https://Bisnis.Tempo.Co/Read/1442368/Ekspor-Nonmigas-Terbesar-Ri-Pada-Februari-2021-Ke-Cina-Apa-Komoditasnya>

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas, dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan, jumlah tersebut sebanding dengan jumlah peningkatan pengangguran di Indonesia yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Peningkatan tertinggi terjadi pada Tahun 2020 yang disebabkan oleh Pandemic Covid-19 yang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia, sehingga banyak pekerja yang di rumahkan ataupun bekerja dengan pengurangan jam kerja sehingga menyebabkan menambah jumlah angka pengangguran di Indonesia.

Semenjak Undang-Undang tentang Otonomi Daerah diterbitkan, maka permasalahan ketenagakerjaan secara langsung berpindah menjadi tanggungjawab pemerintah daerah. Dalam mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah daerah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Tujuan dari perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, implementasi (pelaksanaan), dan program pembangunan ketenagakerjaan. Maka, melalui hal tersebut akan tercipta perluasan kesempatan atau peluang bagi pekerja untuk memperoleh penghasilan, tidak hanya itu, dengan terciptanya perluasan kesempatan kerja ini tentunya akan menumbuh kembangkan perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat.

Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi terkaya di Indonesia. Namun, angka pengangguran di Provinsi Riau masih tergolong tinggi. Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah angka pengangguran di Provinsi Riau cenderung

fluktuatif. Berikut data jumlah pengangguran di Provinsi Riau Per Kabupaten/Kota Tahun 2018 sampai Tahun 2020.

Tabel 1.2.

Jumlah Pengangguran di Provinsi Riau Per Kabupaten/Kota

Tahun 2018 sampai Tahun 2020

No	Kabupaten/Kota	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Kuantan Singingi	8.951	7.419	8.376
2	Indragiri Hulu	9.799	10.237	10.571
3	Indragiri Hilir	13.487	16.401	15.782
4	Pelalawan	11.623	11.235	14.223
5	Siak	8.864	9.322	12.292
6	Kampar	20.305	21.954	23.911
7	Rokan Hulu	15.825	15.054	13.958
8	Bengkalis	26.036	24.686	24.518
9	Rokan Hilir	18.003	14.632	13.205
10	Kepulauan Meranti	6.224	5.615	7.475
11	Pekanbaru	45.469	43.865	47.521
12	Dumai	8.215	9.723	12.005
	Jumlah Provinsi Riau	192.801	190.143	203.837

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas, dapat dilihat bahwa jumlah angka pengangguran di Provinsi Riau dalam kurun waktu tiga tahun terakhir cenderung

fluktuatif dimana pada Tahun 2018 jumlah pengangguran sebanyak 192.801 kemudian pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 190.143 dan Tahun 2020 kembali meningkat menjadi 203.837. Melalui data di atas, dapat dilihat bahwa Kota Pekanbaru merupakan salah satu kota dengan jumlah pengangguran terbesar di Provinsi Riau. Dimana pada Tahun 2018 jumlah angka pengangguran di Kota Pekanbaru sebesar 45.469 kemudian pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 43.865 jiwa dan pada Tahun 2020 kembali mengalami kenaikan sebesar 47.521 jiwa. Tingginya angka pengangguran di Kota Pekanbaru menjadi masalah pembangunan yang belum terselesaikan hingga saat ini.

Jumlah pengangguran di Kota Pekanbaru pada Tahun 2020 mencapai 8,55 persen dari total jumlah pencari kerja di Kota Pekanbaru. Persentase ini tergolong tinggi, dimana persentase pengangguran provinsi maupun pengangguran nasional hanya sebesar 5 persen. Seperti yang dikutip dari media online berikut:

“Tingkat pengangguran Tahun 2020 mencapai angka 8,55 persen dari total angkatan kerja. Jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sebanyak 4.637 orang. Dari jumlah tersebut 2.119 orang telah mendapat pekerjaan. Dengan demikian berarti masih terdapat 54 persen yang belum mendapat pekerjaan⁵”

Pernyataan di atas menyatakan bahwa pada Tahun 2020 masih terdapat 54 persen dari pencari kerja di Kota Pekanbaru yang masih menganggur, sedangkan angka pengangguran di Kota Pekanbaru pada Tahun 2020 menurut BPS sebesar 47.521 jiwa. Berdasarkan jumlah tersebut dapat diketahui bahwa saat ini jumlah pengangguran di Kota Pekanbaru masih tergolong tinggi. Sedangkan menurut data Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jumlah pencari kerja di Kota Pekanbaru

⁵ Bisnis.com, *2.518 Warga Pekanbaru Menganggur Selama Pandemi 2020*, edisi 27 April 2021 diakses pada 23 Mei 2021. <https://sumatra.bisnis.com/read/20210427/534/1386861/2518-warga-pekanbaru-menganggur-selama-pandemi-2020>

dalam waktu tiga tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Berikut jumlah pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3.

Jumlah Pencari Kerja Terdaftar di Kota Pekanbaru

Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018 sampai Tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah Pencari Kerja Per Tahun		
		2018	2019	2020
1	SD	20	31	12
2	SLTP	234	74	211
3	SLTA	4637	3878	3201
4	D1/DII	59	1	6
5	D3/Akademik	527	295	212
6	Sarjana (S1)	3741	2843	1081
7	Sarjana (S2)	71	27	14
	Jumlah	9289	7149	4637

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2021

Tabel 1.3. di atas menjelaskan bahwa pencari kerja yang terdaftar di Kota Pekanbaru dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami penurunan dimana pada Tahun 2018 jumlah pencari kerja di Kota Pekanbaru sebanyak 9.289 jiwa kemudian pada Tahun 2019 turun menjadi 7.149 jiwa dan Tahun 2020 kembali turun menjadi 4.637 jiwa. Dari data tersebut juga dapat dilihat bahwa pencari kerja terbanyak berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1).

Banyak faktor yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran di Kota Pekanbaru, salah satunya yaitu banyaknya perusahaan di Kota Pekanbaru yang merekrut karyawan tidak berasal dari penduduk asli Kota Pekanbaru. Menurut Zulfan Komisi III DPRD Kota Pekanbaru menyatakan bahwa:

“Melihat kondisi sekarang ini, banyak perusahaan yang tidak memperkerjakan tenaga kerja dari penduduk lokal dengan alasan belum memiliki keterampilan atau skill. Kalau alasan seperti itu, Pemerintah Kota Pekanbaru tidak bisa menerimanya sebab perusahaan wajib memberi pelatihan keterampilan kepada tenaga kerja terlebih dahulu. Jadi tidak alasan untuk perusahaan tidak menerima tenaga kerja lokal⁶”

Permasalahan tenaga kerja di Kota Pekanbaru juga banyak dipengaruhi oleh tingginya angka migrasi masyarakat luar Kota Pekanbaru. Banyak para pencari kerja yang datang dari berbagai wilayah yang berada dalam maupun luar Provinsi Riau. Ketertarikan para pencari kerja datang ke Kota Pekanbaru dikarenakan di kota ini terdapat banyak perusahaan nasional maupun internasional.

Hal ini secara tidak langsung menggerus peluang penduduk lokal untuk bersaing memperoleh pekerjaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah Kota Pekanbaru telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yang selanjutnya diperbaharui menjadi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018. Meskipun terjadi perubahan, masih ada beberapa pasal atau aturan dari Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 yang masih berlaku sampai saat ini.

Terbatasnya penggunaan tenaga kerja lokal tersebut di perusahaan-perusahaan yang terdapat di kota Pekanbaru dapat dilihat dari banyaknya tenaga

⁶ Pekanbaru.go.id. *Perusahaan Diminta Prioritaskan Tenaga Kerja Lokal*. Edisi 09 Januari 2019 Diakses Pada 06 Maret 2021. <https://www.pekanbaru.go.id/p/news/perusahaan-diminta-prioritaskan-tenaga-kerja--lokal>

kerja dari luar yang bekerja, yang mengisi lowongan dan jabatan diperusahaan, bahkan tak jarang pekerjaan yang memerlukan keahlian (skill), hal inilah yang membuat masyarakat lokal merasa termarginalkan di daerahnya sendiri dan merasa perlu mendapatkan keadilan sosial melalui pemerintah daerah yaitu Dinas Tenaga kerja. Padahal berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal menyebutkan, setiap investor yang akan menanamkan modal di Pekanbaru, juga diharuskan menerima tenaga kerja lokal minimal 50 persen dari total yang dibutuhkan. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja asli Pekanbaru yang masih menganggur.

Menurut Pasal 17 perda kota Pekanbaru nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah noomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal, Perusahaan besar dan menengah atau perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja di atas 100 orang tenaga kerja, diwajibkan untuk maksud:

- a. Perencanaan Penggunaan Tenaga Kerja Lokal
- b. Melaksanakan pelatihan atau pengembangan masyarakat yang ada disekitar domisili perusahaan.
- c. Menerima 1 (satu) orang penyandang cacat fisik ringan untuk bekerja di perusahaannya setiap 100 orang tenaga kerja yang telah bekerja diperusahaannya.

Sementara Pasal 18 menjelaskan bahwa pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Peraturan daerah ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5

tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50% dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya.

Selanjutnya Pasal 19 menjelaskan bahwa Pengusaha diharuskan untuk membuat perencanaan pengisian atau perencanaan penggantian posisi jabatan *middle management* di perusahaannya dengan tenaga kerja lokal yang memenuhi kriteria untuk jabatan tersebut minimal 30% dari jumlah posisi jabatan yang ada di dalam batas waktu 10 tahun dan khusus jabatan manajer personalia di perusahaan wajib diisi oleh tenaga kerja lokal.

Adapun tujuan dari dibentuknya perda ini adalah dalam rangka melindungi hak-hak tenaga kerja lokal serta menghindari adanya kecemburuan sosial sebagaimana ditegaskan Pasal 5 ayat 2 perda nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 Tahun 2002 yang berbunyi dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja. Pada pasal 21 dijelaskan bahwa untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, pengusaha wajib untuk dapat menerima tenaga kerja tempatan untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus.

Menurut Wakil Ketua DPRD Kota Pekanbaru, Tengku Azwendi SE menyebutkan bahwa :

”Dengan adanya perda ini, bertujuan supaya adanya keadilan bagi warga tempatan, tidak mungkin warga menjadi penonton. Dan supaya tidak terjadi ketimpangan ekonomi, kesenjangan sosial juga⁷.”

⁷ Ruangriau.com. Azwendi Sebut Perusahaan Tak Bisa Semena-mena Rekrut Tenaga Kerja. Edisi 16 Desember 2020 Diakses Pada 06 Maret 2021.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dibuatnya perda ini adalah demi melindungi hak-hak tenaga kerja lokal yang berasal dari Kota Pekanbaru tersebut, selain itu juga untuk menekan angka pengangguran yang selama ini menjadi masalah serius di Kota Pekanbaru.

Perda ini pelaksanaan teknisnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang menjadi sasaran dari perda ini adalah setiap perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah kota Pekanbaru. Perusahaan menurut perda ini adalah setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum baik milik negara maupun swasta. Dinas tenaga kerja bertugas memberi informasi mengenai peraturan daerah yang sudah ada dan melakukan pengawasan kepada perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru sehingga dapat diketahui apakah perusahaan telah menjalankan peraturan yang telah dikeluarkan. Adapun yang dimaksud dengan tenaga kerja lokal didalam perda tersebut adalah tenaga kerja yang berasal dan lahir dikota Pekanbaru yang secara turun temurun dan dalam waktu tertentu tinggal dikota Pekanbaru, atau memiliki Kartu Keluarga dan atau KTP Kota Pekanbaru, yang mana dalam setiap lowongan pekerjaan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal, namun berdasarkan penelusuran yang dilakukan masih banyak tenaga kerja yang digunakan perusahaan tidak menggunakan KTP Kota Pekanbaru dan Kartu Kuning atau Kartu Pencari Kerja, hal ini tentu saja telah melanggar peraturan daerah yang telah ditetapkan.

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tidak melaporkan adanya lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan juga tidak memprioritaskan

penerimaan tenaga kerja lokal sehingga tidak dapat mengawasi penggunaan tenaga kerja lokal diperusahaan tersebut sebagaimana yang telah di sebut kan pada pasal 5 ayat (2) perda nomor 13 tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 tahun 2002. Dalam pengisian lowongan pekerjaan, pengusaha wajib memprioritaskan penerimaan tenaga kerja lokal, terutama pencari kerja yang telah terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Apabila untuk mengisi lowongan pekerjaan tertentu tenaga kerja tidak tersedia di Kota Pekanbaru maka pengusaha dapat mendatangkan tenaga kerja dari kabupaten/kota dan Provinsi lain dengan melalui Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) setelah mendapat persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (pasal 6 dan 23).

Tingginya angka pencari kerja menimbulkan kerawanan sosial mulai dari tindak kriminalitas yang semakin tinggi dan masalah sosial lainnya. Merujuk pada peraturan daerah kota Pekanbaru nomor 13 tahun 2018 tentang penempatan tenaga kerja lokal, maka sudah selayaknya pemerintah melalui dinas terkait mengawasi penerimaan tenaga kerja bahkan membela kepentingan warga kota untuk didahulukan dalam proses penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan yang ada di kota Pekanbaru. Tingginya angka pencari kerja semakin mempersempit kesempatan kerja tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan pendatang. Berikut perbandingan jumlah pencari kerja dan penempatan tenaga kerja lokal tahun 2015 - 2020 di Kota Pekanbaru.

Tabel 1.4.

**Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Tenaga Kerja Tempatan
di Kota Pekanbaru Tahun 2015- 2020**

Tahun	Pencari Kerja Terdaftar	Penempatan Tenaga Kerja	Resapan Tenaga Kerja Lokal	Resapan Tenaga Kerja Non Lokal
2015	6.161	2.231	967	1.264
2016	8567	5338	1049	4289
2017	9783	5690	1173	4517
2018	11271	6434	1640	4794
2019	7149	3072	1314	1758
2020	4637	2119	818	1301

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa resapan tenaga kerja non lokal lebih besar dibandingkan tenaga kerja lokal. Pada tahun 2015 resapan tenaga kerja non lokal 1.264 sedangkan resapan tenaga kerja lokal 967. Pada tahun 2016 resapan tenaga kerja non lokal 4.289 sedangkan resapan tenaga kerja lokal 1.049. Pada tahun 2017 resapan tenaga kerja non lokal 4.517 sedangkan resapan tenaga kerja lokal 1.173. Dan pada tahun 2018 resapan tenaga kerja non lokal 4.794 sedangkan resapan tenaga kerja lokal 1.640. kemudian pada Tahun 2019 resapan tenaga kerja local sebanyak 1314 sedangkan tenaga kerja non lokal sebanyak 1758, dan pada Tahun 2020 resapan tenaga kerja lokal sebanyak 818 dan tenaga kerja non lokal 1301.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Abdul Rahim, SP. MMA beliau menyebutkan bahwa :

”Sesuai dengan jumlah jumlah perusahaan yang terdaftar di kota Pekanbaru, masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan jumlah kombinasi tenaga kerja lokal dan non lokal, hal ini di perparah dengan jumlah personil yang sangat kurang sehingga banyak perusahaan yang tidak terawasi secara baik.”

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa resapan tenaga kerja non lokal lebih tinggi dari pada non lokal, sedangkan Pemerintah Kota Pekanbaru mewajibkan maksimal 50% sejak Perda Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal itu diundangkan dan dalam kurun waktu 5 tahun maskimal 25% dari karyawan perusahaan itu adalah tenaga kerja non lokal. Sejak Perda Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ini diundangkan kewajiban perusahaan untuk menempatkan maksimal 50% tenaga kerja non lokal dan dalam kurun waktu 5 tahun menjadi 25% tidak terwujud dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat karena masih banyak kendala-kendala yang ditemui di lapangan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian peneliti yaitu bagaimana implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang perubahan atas peraturan daerah nomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, ada beberapa hal yang merupakan manfaat penelitian ini, antara lain :

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau rujukan tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
2. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan perkembangan Ilmu Administrasi Publik pada umumnya dan implementasi program pada khususnya.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang ingin mendalami masalah ini lebih lanjut.



