

Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

OLEH

HERMES SAROHA BUTAR BUTAR

(hermessaroha@gmail.com)

Pembimbing: Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Ilmu Administrasi Publik

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 study will analyze how the Strategy Department of Labor in Addressing Unemployment Problem in Pekanbaru City. Given the number of unemployment both from within and from outside the area to find a job in Pekanbaru city government attempted to addressing the unemplotment problem by holding exhibitions labor market in order to facilitate job seekers find work.

The steps of The Department of Labor in Addressing Unemployment Problem in Pekanbaru City be very important in providing counseling or dissemination to the public or unemployed to fill job vacancies that exist both within region and outside the region. Then, the Department of Labor Pekanbaru also perform or implement workforce training in accordance with labor market demand according to the expertise or skills possessed by job seekers. The purpose of this is to determine the strategy of the Department of Labor in Addressing Unemployment Problem in Pekanbaru City and to determine the factors that influence the strategy of the Department of Labor in Addressing Unemployment Problem in Pekanbaru City. To analyze this problem the authors use the theory Tripomo which strategy is the frame or plame that integrate goals, policy and action/program organization.

This research was conducted in the Department of Labor Pekanbaru city, using qualitative research methods using snowball sampling methods in the analysis of research with key informants (key informants). In collecting the data, the researcher used interview techniques, observation and documentation studies. By using key informants and informant as a supplementary source of information in addressing unemployment problem in Pekanbaru city not run well in carrying out measures to addressing unemployment. The factors that influence among others factors of infrastructure, human resources and communications.

Keywords: Strategy, unemployment

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara besar dengan tingkat pertumbuhan yang besar pertahunnya. Saat ini jumlah penduduk Indonesia menempati nomor 4 terbanyak di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat, dengan jumlah penduduk yang kurang lebih mencapai 250 juta jiwa. Dalam suatu Negara yang memiliki jumlah penduduk yang banyak maka Negara tersebut juga memiliki banyak permasalahan yang dihadapi, mulai dari tingginya angka kejahatan, angka pertumbuhan penduduk, meningkatnya angka kemiskinan serta tingginya angka pengangguran. Salah satu masalah pokok yang dihadapi bangsa dan Negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Pengangguran yang tinggi berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial politik yang juga semakin meningkat. Dengan 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. Masalah pengangguran telah menjadi momok yang begitu menakutkan khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Negara berkembang seringkali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Sempitnya lapangan pekerjaan dikarenakan karena faktor kelangkaan modal untuk berinvestasi.

Adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maka

pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran ini. Dapat dilihat dalam pasal 1 menyatakan: (1) perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang di jadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. (2) Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. (3) Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dan juga pada pasal 39 pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah disetiap sektor diarah untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik diluar maupun didalam hubungan kerja.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Angkatan kerja adalah pelaku dalam proses pembangunan. Demi berhasilnya suatu pembangunan di perlukan angkatan kerja yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Penciptaan kesempatan kerja adalah tujuan yang akan di capai dalam pembangunan, terutama dalam kondisi Indonesia yang mengalami surplus tenaga kerja. Masalah penciptaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu tantangan bagi strategi dan kebijakan pembangunan

di Indonesia. Pembangunan ekonomi Indonesia yang dilakukan selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, orientasi pembangunan Indonesia selama ini masih lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang bersifat padat modal (capital intensif) sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya, terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran.

Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya bukan hanya pada tataran pusat saja akan tetapi daerah juga mengalami masalah yang krusial terhadap pengelolaan dan penanganan angka pengangguran di daerah. Kota Pekanbaru misalnya yang merupakan sasaran mobilisasi penduduk dari luar daerah Provinsi Riau dan luar Provinsi. Pesatnya perkembangan kota Pekanbaru menyebabkan banyak pendatang usia produktif datang ke kota ini. Sayangnya sebagian dari mereka datang tanpa dibekali keahlian yang memadai, sehingga sampai di kota Pekanbaru hanya menjadi pengangguran. Hal ini membuat angka pengangguran di kota Pekanbaru menjadi tinggi.

Kota Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau mempunyai fungsi dan peranan ganda yaitu sebagai ibukota provinsi, sekaligus Kota Pekanbaru merupakan daerah otonomi yang mempunyai daerah sendiri. Sebagai pusat pemerintahan tentunya mempunyai kegiatan pembangunan dan menjalankan strategi pemerintahan dengan berbagai

bentuk masalah yang harus dihadapi termasuk dibidang ketenagakerjaan.

Dinas tenaga kerja mempunyai tugas pokok membantu walikota untuk melaksanakan tugas dibidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dinas tenaga kerja berfungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan.
- b. Pemberi izin dan pelaksana pelayanan umum dibidang ketenagakerjaan.
- c. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas Tenaga Kerja.

Pengangguran adalah orang yang tidak mendapat kesempatan bekerja, tetapi sedang mencari pekerjaan atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan. Pengangguran pada umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang mampu menyerapnya. Pengangguran sering kali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah social lainnya. 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.

Selanjutnya diketahui mengenai jumlah angkatan kerja, angkatan kerja yakni penduduk yang telah memasuki usia

kerja (15 tahun) yang sudah memiliki pekerjaan atau sedang bekerja dan yang belum memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Kemudian konsep bekerja dapat diartikan yaitu kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh

penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu. Bekerja selama satu jam tersebut harus dilakukan berturut-turut dan tidak terputus. Kegiatan bekerja ini mencakup, baik yang sedang bekerja maupun yang punya pekerjaan tetapi dalam seminggu yang lalu sementara tidak aktif bekerja, misalnya karena cuti, sakit dan sejenisnya.

Berikut dapat dilihat keadaan ketenagakerjaan di kota Pekanbaru.

Tabel I.1 Keadaan Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru Tahun 2010-2014

Tahun	Penduduk	Penduduk usia kerja	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka(%)
2010	897.768	634.481	435.602	391.047	44.556	10.23
2011	937.939	656.953	421.532	382.185	39.347	9.33
2012	964.558	668.204	408.871	389.921	18.950	4.63
2013	999.031	712.728	442.105	412.711	29.394	6.65
2014	1.055.173	733.640	449.694	408.331	41.363	9.20

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pengangguran di kota pekanbaru tiap tahun nya mengalami peningkatan dan penurunan, pada tahun 2011 tingkat pengangguran mengalami penurunan dan pada tahun 2012 juga terjadi penurunan yang signifikan, namun pada tahun 2013 dan 2014 terjadi peningkatan kembali.

Dari fenomena yang telah diuraikan penulis merasa strategi Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi masalah pengangguran belum bisa dilaksanakan secara efektif, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana : **“STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM**

MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN.”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran.

2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran.

b. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Negara, dan bermanfaat bagi peneliti lain pada bidang yang sejenis dimasa yang mendatang.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk masukan/rekomendasi bagi pemerintah/instansi terkait dalam strategi pemerintah mengatasi masalah pengangguran di kecamatan Marpoyan damai kota pekanbaru dan bagi instansi-instansi lain yang memerlukan.

D. KONSEP TEORI

Kerangka teori merupakan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dalam menguraikan atau mendeskripsikan permasalahan yang terjadi. Serta menjadi jawaban dan solusi untuk menganalisis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

1. Strategi

Strategi merupakan cara untuk mencapai sasaran jangka panjang (**David dalam Alexander Sindoro, 2004**). Strategi juga merupakan sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (*goal*) dan menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Dengan demikian ciri-ciri strategi yang utama adalah :

- a. *Goal-directed actions*, yaitu aktivitas yang menunjukkan “apa” yang diinginkan organisasi dan “bagaimana” mengimplementasikannya.
- b. Mempertimbangkan semua kekuatan internal (sumber daya dan kapabilitas).
- c. Serta memperhatikan peluang dan tantangan (**Coulter dalam Kuncoro, 2005**).

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* atau *strategis* yang pada awalnya bermakna seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan. Diartikan demikian karena kata strategi memang lazim digunakan untuk istilah peperangan. Seiring perkembangan waktu istilah strategi tidak lagi terbatas pada konsep atau seni seorang panglima dalam peperangan, tetapi sudah

digunakan secara luas dan dalam semua bidang ilmu.

Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2004)

Strategi diartikan sebagai pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan pokok, kebijakan, dan rangkaian tindakan sebuah organisasi ke dalam satu kesatuan yang kohesif (James Brian Quinn dalam Iriantara, 2004).Selanjutnya, strategi mengacu pada formulasi misi, tujuan, dan objektif dasar organisasi, strategi-strategi program dan kebijakan untuk mencapainya; dan metode yang diperlukan untuk memastikan bahwa strategi di implementasikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Steiner dan Meiner dalam Iriantara, 2004).

Ada beberapa definisi tentang strategi, yaitu:

- a. Strategi adalah kerangka atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan (*goals*), kebijakan-kebijakan (*policy*) dan tindakan/program organisasi.
- b. Strategi adalah rencana tentang apa yang ingin dicapai atau hendak menjadi apa suatu organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut (Tripomo, 2005).

Strategi organisasi terdiri menjadi dua, yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas.Strategi inovasi ditinjau dari koordinasi antar unit kerja,

pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karier, pemberian insentif kerja, dan penetapan standar kerja.Kemudian strategi peningkatan kualitas ditinjau dari penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan, dan pelatihan dan pengembangan kualitas (Simamora, 2001).

Rumusan yang komprehensif tentang strategi adalah sebagai berikut:

- a. Suatu pola keputusan yang konsisten, menyatu dan integral.
- b. Menentukan dan menampilkan tujuan organisasi dalam pengertian sasaran jangka panjang, program bertindak, dan prioritas alokasi sumber daya.
- c. Menyeleksi bidang yang akan dilakukan atau akan dilaksanakan organisasi.
- d. Mencoba mendapatkan keuntungan yang mampu bertahan lama dengan memberikan respon yang tepat terhadap peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal organisasi, dan kekuatan serta kelemahannya.
- e. Melibatkan semua tingkat hierarki dari organisasi (Hax dan Majluf dalam Purwanto, 2008).

Strategi suatu organisasi adalah konseptualisasi yang diekspresikan oleh pimpinan organisasi tentang:

- a. Sasaran-sasaran jangka panjang atau tujuan-tujuan organisasi tersebut.

- b. Kendala-kendala luas dan kebijakan-kebijakan yang atau ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, atau yang diterimanya dari pihak atasannya, yang membatasi skope aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan dan,
- c. Kelompok-kelompok rencana dan tujuan-tujuan jangka pendek yang telah diterapkan dengan ekspektasi akan diberikannya sumbangsih mereka dalam hal mencapai sasaaran-sasaran organisasi tersebut **(Vancil dalam Salusu, 2004)**.

Beberapa petunjuk mengenai cara pembuatan strategi sehingga bisa berhasil, diantaranya:

- a. Strategi haruslah konsisten dengan lingkungannya. Ikutilah arus perkembangan yang bergerak dimasyarakat (jangan melawan arus), dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
- b. Setiap strategi tidak hanya membuat satu strategi. Tergantung pada ruang lingkup kegiatannya. Apabila banyak strategi yang dibuat, maka strategi yang satu haruslah konsisten dengan strategi lainnya.
- c. Strategi yang efektif hendaklah memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya dan tidak menceraikan satu dengan yang lainnya.
- d. Strategi hendaklah memuaskan perhatian pada apa yang merupakan kekuatannya dan tidak pada titik-titik yang justru pada kelemahannya. Selain itu, hendaklah juga

memanfaatkan kelemahan persaingan dan membuat langkah-langkah yang tepat untuk menempatkan posisi kompetitif yang lebih kuat.

- e. Sumber daya adalah suatu yang kritis. Mengingat strategi adalah suatu yang mungkin, maka harus membuat sesuatu yang layak dan dapat dilaksanakan.
- f. Strategi hendaknya memperhitungkan resiko yang tidak terlalu besar. Memang setiap strategi mengandung resiko, tetapi haruslah berhati-hati sehingga tidak menjerumuskan organisasi ke dalam lubang yang besar. Oleh sebab itu suatu strategi harusnya dapat dikontrol.
- g. Strategi hendaknya disusun di atas landasan keberhasilan yang telah dicapai. Jangan menyusun strategi diatas kegagalan.
- h. Tanda-tanda dari suksesnya strategi ditampakkan dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait, terutama para eksekutif, dari semua pimpinan unit kerja dalam organisasi. **(Hatten dan Hatten dalam Purwanto, 2008)**.

E. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, masyarakat dan lain sebagainya, didasrkan atas hasil

observasi yang dilakukan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan dilapangan dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan dan menggambarkan dengan jelas bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

3. Informan penelitian

Adapun *key informan* dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Kasubbag Pembinaan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Disnaker Kota Pekanbaru
3. Kepala Bidang Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
4. Pencari kerja (pengangguran)

Dalam penelitian ini *key informan* tersebut dijadikan sebagai perangkat informan dan informan selanjutnya ditentukan dengan metode *snow ball sampling* atau bola salju yaitu teknik penentuan sampel yang mula jumlahnya kecil kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam penentuan sampel pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan satu orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh satu orang sebelumnya. Begitu seterusnya,

sehingga jumlah sampel menjadi banyak, **Sugiono (2006 : 97).**

4. Jenis Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari key informan yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Antara lain : seperti wawancara ataupun catatan tertulis.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan penulis dalam rangka mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik :

a. Wawancara

Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data dan keterangan seperlunya yang dianggap penting dengan jalan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

b. Observasi

Yaitu teknik pengamatan langsung oleh penulis dengan melihat dari dekat gejala-gejala yang ada dilapangan yang menjadi obyek penelitian penulis.

c. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data-data administratif ataupun arsip dari kegiatan yang ditemui oleh peneliti dilapangan. Dokumen yang diteliti yaitu yang berhubungan dengan tugas informan sebagai bukti penelitian, berupa rekaman wawancara dengan yang diwawancarai.

6. Analisis Data

Analisis data ini merupakan aktifitas penalaran dan pengamatan lebih luas mengenai gejala-gejala dan informasi dari hasil penelitian, data-data yang didapat dikumpulkan dan diklasifikasikan menurut jenisnya lalu seterusnya peneliti menganalisa data dengan menggunakan metode analisa data kualitatif yaitu berusaha menggambarkan data yang ada dari berbagai sumber dan menghubungkan dengan fenomena-fenomena sosial serta menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan permasalahan. Dengan cara ini diharapkan pengkajian masalah dapat berlangsung secara terperinci dalam bentuk tulisan atau tanpa menggunakan teknik penghitungan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

Strategi merupakan sebuah proses yang meliputi alat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tidak lanjut, serta prioritas alokasi sumberdaya. Strategi pada hakikatnya perencanaan dan manajemen untuk

mencapai suatu tujuan. Strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Strategi sangat penting bagi pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran dimana langkah-langkah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasii masalah pengangguran menjadi sangat penting dalam memberikan penyuluhan atau sosialisasi kepada masyarakat atau pengangguran untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada baik di dalam daerah maupun di luar daerah. Kemudian Dinas Tenaga Kerja juga melakukan atau melaksanakan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja yang sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki landasan hukum yang cukup jelas dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru. Landasan hukum Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru itu berdasarkan pada Perda No 4 tahun 2002, dalam perda tersebut sudah diatur mengenai tata cara pendaftaran, pencari kerja, informasi, pelatihan serta penempatannya.

1. PERENCANAAN DI SEKTOR FORMAL

a. Melaksanakan pencarian ke lembaga perusahaan

“Pencarian lowongan ke perusahaan setiap hari membaca Koran setiap hari turun kelapangan mencari lowongan pekerjaan, setelah dapat lowongan tersebut nanti di iklankan di papan bursa kerja seperti mall, di kantor

lurah dan sebagainya”.(**Wawancara dengan Kasubbag Pembinaan, penempatan dan perluasan kesempatan kerja Disnaker Kota Pekanbaru, 1 Juli 2015**)

Dari kutipan wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa pemerintah berusaha dalam mengatasi masalah pengangguran dengan turun ke lapangan untuk mencari lowongan pekerjaan untuk diiklankan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekerjaan.

b. Melaksanakan pelatihan keterampilan

Melaksanakan pelatihan keterampilan diharapkan dengan cara ini dapat membantu para pencari kerja di kota Pekanbaru dalam mencari pekerjaan.

Berikut wawancara dengan kepala bidang Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

“Dengan cara melaksanakan pelatihan dan keterampilan diharapkan dapat membentuk skill atau keahlian yang dimiliki oleh para pencari kerja sesuai yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau perusahaan dan membantu menyerap jumlah pengangguran di kota Pekanbaru dan juga agar para pencari kerja bisa mandiri dalam mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.(**Wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 1 Juli 2015**).

Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru berupaya melakukan pelatihan skill atau keahlian bagi para pencari kerja agar dapat bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja dan juga agar para pencari kerja dapat mandiri dalam mencari pekerjaan dengan kemampuan atau skill yang mereka miliki. Pelatihan skill atau kemampuan ini rutin dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru setiap tahun nya agar dapat mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru.

c. Menyebarluaskan informasi kerja

Informasi tentang lowongan pekerjaan sangat di butuhkan oleh para pencari kerja, oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan baik itu melalui job fair, media massa, madding, dan juga internet.

Berikut kutipan wawancara dengan kepalaBidang Pembinaan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

“Selain di media massa dan madding kami juga melakukan pengumuman atau penyebarluasaan informasi lowongan pekerjaan dan Bursa Kerja Online pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga para pencari kerja dapat mendaftar dan mengakses lowongan pekerjaan melalui internet secara mandiri.” (**Wawancara dengan kepala Bidang Pembinaan, Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 1 Juli 2015**)

Berdasarkan kutipan wawancara diatas dapat dimpulkan bahwa Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membuat pengumuman atau iklan lowongan pekerjaan tidak hanya di media massa atau madding tetapi juga melakukan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan melalui internet untuk memudahkan pencari kerja dalam mencari lowongan pekerjaan.

2. PERENCANAAN DI SEKTOR NON FORMAL

a. Pelatihan terapan teknologi tepat guna dan kewirausahaan

Dalam mengatasi masalah persoalan tenaga kerja yang semakin banyak menganggur penerapan teknologi tepat guna dan kewirausahaan dapat di jadikan solusi yang baik. Seperti kita ketahui wirausaha mengacu pada orang yang melaksanakan proses kesejahteraan dan nilai tambah. Selain itu juga berwirausaha dapat menciptakan lapangan kerja yang baru. Pelatihan kerja dalam berwirausaha sangat penting dikarenakan mengingat jumlah penduduk yang sanagat padat dan semakin sempitnya lahan pekerjaan berwirausaha sangatlah efektif jika dijadikan salah satu solusi dalam menanggulangi masalah pengangguran ini. Berwirausaha di katakana efektif dan efesien karena jika usaha yang di lakukan tersebut berhasil dan maju maka dapat menyediakan lapangan pekerjaan dan juga mengurangi jumlah pengangguran yang semakin lama kian semakin bertambah.

b. Pemberdayaan tenaga kerja padat karya

Padat karya merupakan suatu kegiatan pemberdayaan masyarakat (penganggur, setengah penganggur dan masyarakat miskin) melalui kegiatan pembuatan atau rehabilitasi infrastruktur

sederhana maupun kegiatan produktif lainnya dengan mengoptimalkan sumber daya lokal yang tersedia dalam rangka upaya meningkatkan produktivitas, aksesibilitas dan kesejahteraan masyarakat.

B. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN DI KOTA PEKANBARU

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru. Setelah penulis melakukan serangkaian kegiatan berupa observasi dan wawancara, maka penulis akan menjelaskan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru yang peneliti temukan dilapangan sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas terkait dalam hal ini. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya.

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru, jika Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang bertanggung jawab untuk melaksanakan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru kekurangan sumber daya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana, komunikasi yang relevan dan cukup untuk melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan penemuan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat di arahkan kepada sebagaimana yang di harapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana, sarana dan prasarana.

Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dana kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk ini perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam kegiatan mengatasi jumlah pengangguran di kota Pekanbaru. Ada dua bentuk informasi, yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana

harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang pendukung kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan.

2. Komunikasi

Pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan di pahami oleh individu-individu yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu di komunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman ukuran dasar dari tujuan perlu di komunikasikan sehingga pelaksanaan kegiatan mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu.

Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan di iklankan /dipamerkan. Komunikasi sangat penting dalam pencarian lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan mudah mendapatkan informasi-informasi yang di perlukan, dan juga banyak komunikasi memperbesar peluang untuk mendapatkan lowongan pekerjaan.

3. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dilayanan

public, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Kekurangan sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan.

Sarana dan prasarana yang belum tersedia yaitu gedung Balai Pelatihan Kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan. Dan juga komputer yang merupakan salah satu komponen sarana dan prasarana dalam melaksanakan proses pembuatan kartu kuning yang urgensinya sangat dominan dalam upaya mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru dengan mengetahui berapa banyak yang mendaftarkan diri sebagai pencari kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang peneliti lakukan tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru maka pada bab ini akan di kemukakan beberapa kesimpulan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan dan terkait.

1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian dan key informan serta beberapa informan susulan dan dilihat dari semua indikator yang telah disajikan, dapat dikatakan bahwa Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

belum berjalan dengan maksimal. Melihat landasan hukum yang kuat untuk menempatkan tenaga kerja lokal dengan mengatasi malah pengangguran di Kota Pekanbaru, namun ada beberapa faktor yang masih belum bisa berjalan dengan baik berupa rendahnya minat mengisi lowongan pekerjaan diluar daerah, tidak tersedianya lapangan pekerjaan, tidak mempunyai keahlian dan keterampilan serta masuknya penduduk luar untuk mencari pekerjaan menjadi penghambat kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru.

Strategi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu dengan mengadakan job fair/pameran bursa kerja, menyebarluaskan informasi kerja, pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan juga melakukan pelatihan keahlian dan keterampilan yang dimiliki serta melakukan pelatihan teknologi tepat guna dan kewirausahaan.

2. Faktor-Faktor apa saja yang Mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu :

Tidak cukupnya komunikasi kepada para pelaksana dan pelaku kegiatan sehingga secara serius mempengaruhi pelaksanaan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru.

1. Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi dalam mengatasi masalah pengangguran secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksana penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru.
2. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan diiklankan/dipamerkan. Komunikasi sangat penting dalam pencarian lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan mudah mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan, dan juga banyak komunikasi memperbesar peluang untuk mendapatkan lowongan pekerjaan.
3. Sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan didalam pelayanan public, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan

dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Kurangnya sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan.

Saran

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang di harapkan dapat membangun maupun dapat dijadikan masukan serta pertimbangan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di kota Pekanbaru. Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Agar strategi yang dilakukan dapat berjalan dengan maksimal perlu sosialisasi kepada masyarakat untuk rajin mencari informasi dan mau datang ke bursa kerja dan pedoman tentang syarat-syarat kerja.
2. Perlu meningkatkan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran secara rutin meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan pendidikan dan penelitian bersertifikasi.
3. Memfasilitasi penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
4. Diharapkan kepada masyarakat atau pencari kerja agar mau mencari informasi lowongan pekerjaan dan mengikuti pameran bursa kerja. Masyarakat harus lebih meningkatkan kesadaran dan kepedulian untuk mengatasi masalah pengangguran dengan mau mengisi lowongan pekerjaan diluar

daerah, agar tidak bertambahnya pengangguran di kota Pekanbaru.

5. Meningkatkan dan membangun komitmen kinerja seluruh aparatur dalam tupoksi untuk mewujudkan akuntabilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, dkk.2000. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Pustaka Jaya. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, *Pekanbaru Dalam Angka*, Pekanbaru: Badan Pusat Statistik
- David, Fred R. Terjemahan Alexander Sindoro. 2004. *Strategic Management Konsep Edisi ketujuh*. Salemba Empat; Jakarta.
- 2006 *Pengambilan Keputusan Strategic Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: Gramedia.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
- Fakih, Mansor. 2005. *Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Heene, Aime, dkk. 2010. *Manajemen Strategic Keorganisasian Publik*. Rafika Aditama, Bandung.
- Hit, Michael. A, dan R. Duane Ireland dan Robert E. Haskinsson. 2001. *Manajemen Strategis, Daya Saing dan Globalisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Iriantara, Yosol. 2004. *Management Strategis Public Relations*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Strategi "Bagaimana Meraih keunggulan Kompetitif"* Jakarta: Erlangga.
- Purwanto, Iwan. 2008. *Manajemen Strategis*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Rangkuti, 2006. *Kebijakan Strategi*. Penerbit ISBN: Jakarta.
- Salusu, J. 2004. *Pengambilan Keputusan Strategic Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: PT Grasindo Widiararana Indonesia.
- Simamora, Hendry. 2001. *Manajemen sumber daya manusia edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tangkilisan, 2005. *Manajemen Publik*. Penerbit PT. Grasindo: Jakarta.
- Terjemahan Alexander Sindoro. 2006. *Strategic Management Konsep Edisi Kesepuluh*. Salemba Empat: Jakarta
- Thompson,2003 *Manajemen Strategic Keorganisasian Publik*. Rafika Aditama, Bandung.