

**KOORDINASI PELAKSANAAN JOB EXPO OLEH DINAS TENAGA
KERJA KOTA PEKANBARU**

Nila Sari

Email : niladalimunthe18@gmail.com

Pembimbing : H. Zulkarnaini, S.Sos., M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

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

Abstract

Job market or often known as job expo is an annual event organized by the City Workforce Pekanbaru with the aim to reduce unemployment in the City Pekanbaru. In the implementation of this job expo the City Workforce Pekanbaru cooperating with the company in the City Pekanbaru. In the implementation job expo is still low placement of workers absorbed, the number of job vacancies are little considering the number of job seekers are increasing, then the law number 13 of 2003 on employment to give authority to the company as a provider of job vacancies provided by the company in the activity of job expo.

The method used in this study is purposive sampling, the data source used in this study is covering primary data and secondary data, the location of research conducted on the Labor and Transmigration office of Pekanbaru City. Informant of this research head of placement of employment, head of section of employment of domestic worker, PT. Swakarya Mandiri, PT. Inter Boga Nusantara and job seekers.

The concept of theory used by research is the theory of coordination according to sugandha wich consist of : organizational structure, planning, procedures and supervision. This research use qualitative descriptive data assessment, data collection techniques used are observation, interview and documentation. To ensure the validity of research data using data source triangulation.

From the results of the research, it is known that the coordination of job expo implementation by City Workforce Pekanbaru not implemented well, because the low labor absorbed in the placement and available job vacancies are still small. As for the factors that hinder the coordination of job expo implementation by the Workforce Pekanbaru namely: budget, communication/ information and job vacancy.

Key Words: Coordination, Implementation and Job Expo

PENDAHULUAN

Pembangunan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, karena itu pembangunan merupakan proses perubahan yang mencakup seluruh sistem, seperti sosial, ekonomi, politik, infrastruktur, pertahanan, pendidikan, teknologi dan budaya secara sengaja melalui kebijakan dan strategi dengan tujuan memperbaiki berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dengan kata lain untuk menunjang pemenuhan kebutuhan demi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 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. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Permasalahan mengenai kesempatan kerja ini menjadi semakin penting dan mendesak karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dari pada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Dengan kata lain jumlah tenaga kerja yang terserap oleh lapangan kerja semakin sedikit. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang

semakin meningkat. Selain itu, adanya kesenjangan dalam penyampain informasi lowongan pekerjaan yang tersedia kepada pencari kerja telah mengakibatkan angka pengangguran semakin besar. Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja sehingga para pencari kerja sulit untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan.

Bursa kerja (*job expo*) ini merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan mengingat amat kompleksnya masalah ketenagakerjaan, mulai dari meningkatnya jumlah angkatan kerja, pengangguran, penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri, meningkatnya mobilitas penduduk usia produktif sampai rendahnya kualitas tenaga kerja. Permasalahan ini ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kota Pekanbaru.

Adapun maksud dan tujuan pelaksanaan kegiatan Pameran Bursa Kerja (Pekanbaru *Job Expo*) adalah sebagai berikut:

1. Upaya nyata untuk memfasilitasi dan mempertemukan pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja.
2. Membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bakat, minat, pendidikan dan keterampilannya.
3. Membantu perusahaan pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Mengurangi angka pengurangan di Kota Pekanbaru.

Kegiatan *job expo* ini rutin tahunan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dalam pelaksanaan *job expo* ini menggandeng perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru. kemudian kegiatan ini juga mempertemukan secara langsung antara pencari kerja dengan penyedia kerja di tempat tertentu pada waktu tertentu yang telah ditentukan. Disini pencari kerja dapat berinteraksi secara langsung dengan perusahaan penyedia kerja sehingga mengenai informasi profil perusahaan dan informasi tentang lowongan kerja yang tersedia dapat langsung diperoleh oleh pencari kerja.

Dalam pelaksanaan *job expo* terdapat permasalahan yaitu masih sedikit lowongan kerja yang tersedia yang diminati oleh pencari kerja, serta masih rendah tenaga yang terserap. Untuk output dari kegiatan *job expo* adalah terserapnya penempatan tenaga kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberi kewenangan pada perusahaan sebagai pemberi kerja dijelaskan pada Pasal 35 ayat (1) menyebutkan” pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui penempatan tenaga kerja.” Sehingga kedudukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hanya sebagai salah satu dari berbagai media yang digunakan oleh perusahaan untuk menginformasikan lowongan yang ada di perusahaannya. Banyak perusahaan yang melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan perekrutan dilakukan sendiri tanpa harus ada koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Kota

Pekanbaru Oleh sebab itu masih sedikitnya lowongan kerja yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan *job expo*.

Kemudian dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Pasal 29 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “untuk mengisi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 ayat (2), instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota wajib memenuhi lowongan pekerjaan sesuai dengan data pencari kerja yang terdaftar (AK/II).” Dari mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja diatas jelas bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru wajib memenuhi lowongan pekerjaan dengan pencari kerja yang terdaftar, tetapi dalam pelaksanaan *job expo* jumlah lowongan yang tersedia belum sesuai dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar.

Kewajiban perusahaan adalah melaporkan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Ini sudah dijelaskan juga dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja, Pasal 28 ayat (1 dan 2), mengatakan:

1. Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
2. Informasi lowongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memuat:

- a. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan;
- b. Jenis pekerjaan, jabatan, dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam jenis kelamin, usia, pendidikan keterampilan/keahlian, pengalaman kerja, dan syarat-syarat lain yang diperlukan.

Untuk itu koordinasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan mengingat dalam pelaksanaan kegiatan *job expo* ini sedikit lowongan kerja yang tersedia tetapi jumlah pencari kerja terus meningkat ditambah lagi penempatan tenaga kerja yang terserap masih rendah, dengan adanya koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan seluruh perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru yang nantinya akan meningkatkan peran aktif perusahaan dalam melaporkan informasi pekerjaan, mengingat perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru cukup besar tetapi dalam pelaksanaan sedikit perusahaan yang mau menjalankan kewajibannya. Dapat disimpulkan permasalahan dalam pelaksanaan *job expo* adalah terletak pada ketidakjelasan aturan yang mendukung peran dan kewenangan masing-masing *stakeholders*.

Berdasarkan dari uraian yang dituangkan dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?

Adapun tujuan dilakukan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

KONSEP TEORI

Dalam rangka teori ini penulis akan mengemukakan beberapa teori yang mendukung permasalahan yang akan dibahas. Menurut **Wiludjeng** (2007:107), mengatakan koordinasi adalah sebagai proses menggerakkan segala usaha untuk melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. **Terry** dalam **Hasibuan** (2005:85) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Manullang (2008:12), *coordinating* atau mengkoordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan, dan menyelaraskan pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan itu, anatara lain dengan memberi intruksi, perintah, mengadakan pertemuan untuk memberikan penjelasan, bimbingan atau nasihat, dan mengadakan *coaching* (pelatihan) dan bila perlu memberi teguran.

Sugandha (1991:12-13) mengatakan koordinasi adalah penyatupaduan gerak dari seluruh potensi dan unit-unit organisasi atau organisasi-organisasi yang berbeda fungsi agar secara benar-benar mengarah pada sasaran yang sama guna memudahkan pencapaiannya dengan efisien. Jadi unsur-unsur yang terkandung dalam usaha koordinasi adalah:

1. Unit-unit atau organisasi organisasi;
2. Sumber-sumber;
3. Kesatupaduan;
4. Gerak kegiatan;
5. Keserasian;
6. Arah yang sama (sasaran).

Hal yang penting dalam menciptakan koordinasi antara unit atau antara instansi ini adalah bagaimana menerapkan pengetahuan dan keterampilan managerial kepada semua pimpinan unit mulai dari bawah samapai ke atas dan mengembangkan hal-hal yang dapat menunjang diterapkannya prinsip-prinsip organisasi, manajemen dan administrasi.

Selain itu hal yang terlebih penting lagi adalah menciptakan semangat para pejabat untuk bersedia membantu para pejabat lainnya dengan tulus. **Sugandha** (1991:83-105) mengatakan bahwa struktur organisasi, rencana, prosedur (sistem informasi dalam koordinasi) dan pengawasan dapat mendukung terciptanya kerja sama dan koordinasi.

1. Struktur organisasi

Prinsip yang utama didalam menyusun organisasi ini adalah bahwa strukturnya secara tepat menggambarkan penjabaran dari pada fungsi-fungsi yang penting sebagian dari pada tugas pokoknya. Dengan

demikian tidak ada bagian dari pada tugas pokok yang tidak tertampung di dalam suatu fungsi. Pemecahan selanjutnya dari pada fungsi ini menjadi tugas-tugas yang harus jelas apa persyaratan-persyaratannya penanggungjawabnya. Dalam hal ini perlu untuk tiap organisasi adanya uraian tugas atau *job descriptions*.

2. Perencanaan

Perencanaan yang dimaksud dalam arti menyusun kegiatan apa yang dilakukan, bagaimana cara melakukannya, apa fasilitasnya, waktu yang mungkin diperlukan dan siapa penanggung jawabnya atau yang harus melaksanakan semua rencana-rencana tersebut.

3. Prosedur

Prosedur disini merupakan rangkaian tatakerja yang mencakup teknik, peralatan, dan informasi yang diperlukan. Prosedur dapat diciptakan untuk menjamin kerja sama antara unit di dalam suatu organisasi maupun antar instansi dalam suatu proyek atau pelaksanaan tugas pemerintah tersebut. Dengan diciptakan prosedur maka akan jelas bagi pihak apa yang menjadi tugasnya, jangka waktu penyelesaian, serta arah kegiatannya. Dengan bantuan suatu prosedur yang tepat maka tiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan cukup efisien dan kerja sama akan menjadi lebih produktif pula. Efisien ini akan dapat dicapai karena prosedur yang dianggap tepat adalah prosedur yang telah diciptakan melalui suatu analisis sehingga langkah-langkahnya cukup sederhana, tidak terjadi duplikasi, sehingga biaya juga dapat dihemat.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan tolak ukur kerja dengan sasaran-

sasaran rencana, menentukan sistem informasi umpan balik, membandingkan hasil yang sesungguhnya dengan tolak ukur yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan yang berarti, serta mengambil suatu tindakan yang diperlukan untuk menjamin semua sumber organisasi benar-benar telah dimanfaatkan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengawasan sebagai suatu fungsi administrasi dimaksudkan untuk menjaga agar ada persesuaian antara kegiatan pelaksana dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan, serta dengan prosedur yang telah diciptakan agar benar-benar pelaksanaan menjadi efektif dan efisien karena prosedur telah memperhatikan usaha penyatupaduan kegiatan. Sejalan dengan pengawasan, penilaian atau evaluasi akan memberikan ukuran apakah benar sasaran telah dicapai.

Menurut **Terry** dalam **Brantas** (2009:95) mengatakan penggerakan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dengan bekerja secara ikhlas serta berbagai arah untuk mencapai sesuai dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian.

Menurut **O'Donnel** dalam **Brantas** (2009:95) mengatakan bahwa penggerakan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dimengerti dan pembagian pekerjaan yang efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan yang nyata jadi, penggerakan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing. Mengarahkan, mengatur segala kegiatan yang telah

diberikan tugas dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha. Agar proses penggerakan berjalan efektif, merupakan suatu keharusan bagi seorang manajer untuk memahami perilaku manusia, sehingga dapat memimpin organisasi dengan baik, menjalankan komunikasi dengan efektif, dapat memberikan motivasi yang tepat serta dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan.

Menurut **Siagian** (2004:95) mengatakan penggerakan adalah keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis. Menurut **Fayol** dalam **Siagian** (2004:97) mengatakan menggerakkan para organisasi adalah dengan cara pemberian komando dan tanggung jawab utama para bawahan terletak pada pelaksanaan perintah yang telah diberika.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. penelitian diskriptif yaitu menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek, baik seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain sebagainya, serta didasarkan atas hasil observasi yang dilaksanakan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan dilapangan dan dihubungkan dengan konsep teori, yaitu tentang manajemen perkotaan studi kasus penataan drainase di Kota Pekanbaru.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pemilihan informan ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling atau key informan dimana peneliti memilih orang yang dianggap lebih mengetahui tentang objek yang diteliti. Berikut informan peneliti adalah Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri, PT. Swakarya Mandiri, PT. Inter Boga Nusantara dan Pencari Kerja.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh yaitu dokumen-dokumen resmi institusi (arsip), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja, dan berita-berita di media masa dan dokumentasi serta hal-hal lainnya yang menunjang terhadap kelengkapan data penelitian ini.

Metode pengambilan data adalah tatan cara atau teknik pencarian data, baik yang berasal dari objek penelitian. Untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan cara, yaitu;

1. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan

mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada *key informan* dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*) Wawancara dilakukan dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan orang-orang tertentu yang terkait dengan penelitian.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung dengan objek penelitian guna mendapatkan informasi yang ada hubungannya dengan penelitian yaitu observasi kegiatan *job expo*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan studi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menganalisis dokumen-dokumen baik itu tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap penelitian. Dokumentasi yang dilakukan seperti mendokumentasi pelaksanaan kegiatan *job expo* di Kota Pekanbaru.

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis data deskriptif kualitatif, yaitu data yang berupa kumpulan kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat serta tidak dapat disusun sehingga dalam analisis data kualitatif tidak menggunakan perhitungan matematis atau teknik statistik alat bantu analisis, data kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Jadi dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan mengenai bagaimana koordinasi pelaksanaan *job expo* oleh Dinas Tenaga Kerja

Kota Pekanbaru, berdasarkan fakta dan data kualitatif yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Untuk uji keabsahan hasil penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi, karna teknik triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karna itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik. Untuk itu triangulasi secara umum merupakan kegiatan *check, re-check* dan *crosscheck* antara materi atau data dengan observasi penelitian dilapangan yang selanjutnya hasil observasi ini dilakukan *crosscheck* melalui persepsi peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti akan menganalisa data yang telah di dapat melalui hasil wawancara dan observasi dilapangan. Dari hasil yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan teknik wawancara, dan observasi guna mengetahui Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan apa saja faktor-faktor yang menghambat Koordinasi Pelaksanaan *Job Expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan menggunakan beberapa indikator dari teori **Sugandha, 1991** yang terdiri dari: struktur organisasi, perencanaan, prosedur dan pengawasan berdasarkan teori diatas maka penulis menguraikan sebagai berikut:

1. Struktur organisasi

Organisasi adalah kumpulan dari orang-orang yang menundukkan diri pada konsensus serta tersusun secara hierarkhis yang dengan menggunakan semua sumber-sumbernya mengadakan interaksi mencapai tujuan yang efisien. Agar benar-benar pencapaian tujuan ini efisien, maka manajer atau pimpinan harus menyusun organisasinya dengan tepat yang akan menunjang koordinasi agar produktivitas pelaksana tugas terjamin. Prinsip yang utama dalam menyusun organisasi adalah bahwa strukturnya secara tepat menggambarkan penjabaran dari pada fungsi-fungsi yang penting sebagai bagian dari pada tugas pokoknya. Dengan demikian tidak ada bagian dari pada tugas pokok yang tidak tertampung di dalam suatu fungsi. Pemecahan selanjutnya dari pada fungsi ini menjadi tugas-tugas yang harus jelas apa persyaratan-persyaratannya penanggung jawabnya. Dalam hal ini diperlukan tiap organisasi adanya uraian tugas atau *job description* yang polanya dapat menggambarkan:

- a. Tugas pokok dan fungsi yang jelas

Tugas pokok dan fungsi disini dalam pelaksanaan *job expo* adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan pengguna kerja atau perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dalam pelaksanaan *job expo*. Untuk tugas dan fungsi dalam pelaksanaan *job expo* antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan perusahaan tidak ada secara tertulis.

- b. Standar pokok atau tolak ukur tiap pekerjaan

Pentingnya standar pokok atau tolak ukur tiap pekerjaan di buat secara tertulis yaitu agar setiap pelaksanaan benar-benar mengikuti

segala petunjuk kemudian agar semua petugas mampu melaksanakan seperti apa yang dituntut oleh petunjuk kerja perlu dipersiapkan dan dilatih agar kemampuan kerjanya dapat dipenuhi dengan tolak ukur kerja (*standard of performance*) yang telah ditetapkan. Dengan begitu setiap pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga biaya juga dapat dihemat, Untuk standar pokok dalam pelaksanaan *job expo* ini tidak ada di buat secara tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, karna dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti ketika kegiatan berjalan dengan lancar berarti sudah menjalankan sesuai dengan tupoksinya. Oleh sebab itu tidak ada standar pokok atau tolak ukur dibuat secara tertulis.

2. Perencanaan

Perencanaan yang dimaksud dalam pelaksanaan *job expo* ini adalah bagaimana penetapan tujuan yang akan dicapai dan pedoman pelaksanaan tugas. Dalam pedoman pelaksanaan tugas memuat penyusunan kegiatan, apa yang dilakukan, bagaimana cara melakukannya, apa fasilitas, waktu yang mungkin diperlukan dan siapa penanggung jawabnya atau yang harus melaksanakan semua rencana-rencana tersebut.

a. Penetapan tujuan yang akan di capai

Dalam penetapan tujuan yang ingin dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dari pelaksanaan *job expo* ini adalah outputnya penempatan tenaga kerja yang telah direkrut oleh perusahaan. Dengan begitu dapat mengurangi pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru.

b. Pedoman pelaksanaan tugas

Untuk pedoman pelaksanaan tugas kegiatan *job expo* ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membuat petunjuk teknis yang disebut *Term Of Reference* (TOR). Dalam *Term Of Reference* (TOR) ini memuat dari mulai petunjuk teknis, tugas-tugas semua personil serta alokasi anggaran dan untuk peraturan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berpedoman pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

3. Prosedur

Untuk prosedur yang dimaksud dari pelaksanaan *job expo* adalah dari teknik dan informasi. Adanya prosedur dapat diciptakan untuk menjamin kerjasama antar unit di dalam suatu organisasi maupun antar instansi. Dengan diciptakan prosedur maka akan jelas bagi tiap pihak yang menjadi tugasnya, jangka waktu penyelesaian, serta arah kegiatannya.

a. Teknik

Prosedur kerja dengan teknik pelaksanaannya memerlukan ketegasan mengenai siapa pelaksananya, penanggungjawabnya serta bagaimana mekanisme dalam pelaksanaan *job expo*. Adapun mekanisme dalam pelaksanaan *job expo* yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempublikasikan kegiatan *job expo* melalui media cetak maupun media elektronik, kemudian sembari menunggu mana perusahaan yang ingin mendaftar Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga menghungi perusahaan yang selalu ikut kegiatan *job expo* tiap tahun melalui via telepon dan via e-mail. Ada juga mencari lowongan kerja di koran bahkan mengunjungi langsung hal ini untuk meningkatkan pencarian

lowongan kerja. Kemudian H-1 kita lakukan *technical meeting* biasanya dalam *technical meeting* kita membicarakan persiapan teknis pelaksanaan pada hari H, masalah fasilitas bagi peserta, pembagian stand untuk perusahaan serta membahas Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Informasi

Informasi disini adalah bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempromosikan pameran bursa atau *job expo* kepada perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dan masyarakat. Untuk mempromosikan kegiatan *job expo* pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bekerjasama dengan media cetak maupun media elektronik. Selanjutnya menunggu perusahaan yang mendaftar dengan syarat menyediakan lowongan dan mempunyai legalitas tidak hanya itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mencari perusahaan yang membuka lowongan di koran langsung di hubungi via telepon untuk perusahaan yang dicari adalah perusahaan yang mempunyai bonafit besar agar menarik pengunjung bahwa untuk informasi tentang pelaksanaan bursa kerja atau *job expo* yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru cukup jelas, karna dapat dilihat dari jumlah pencari kerja mencapai ribuan yang mendaftar bahkan ada juga yang berasal dari luar Kota Pekanbaru.

4. Pengawasan

Pengawasan dimaksud dalam pelaksanaan *job expo* ini adalah untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan dengan perencanaan dan tujuan yang telah di tetapkan, serta dengan prosedur yang telah di ciptakan agar benar-benar pelaksanaan menjadi efektif dan efisien karena prosedur telah memperhatikan usaha

penyatupaduan kegiatan. Sejalan dengan pengawasan, penilaian atau evaluasi akan memberikan ukuran apakah benar sasaran telah di capai.

a. Pemberian laporan-laporan dari tugas yang diberikan.

Untuk pengawasan dalam pelaksanaan *job expo* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu lebih mengarahkan saja, untuk kegiatan ini kerja Tim saling melengkapi, intinya adalah memberi kebebasan pada anggota dalam pelaksanaan *job expo*. Seluruh pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan *job expo* ini sudah sangat memahami prosedur karna kegiatan ini sudah rutin tiap tahun diselenggarakan jadi sudah paham untuk prosedurnya. Jadi ketika ada panitia menyimpang hanya memberi teguran saja. Dan perusahaan-perusahaan yang mengikuti *job expo* ini melaksanakan tanggungjawabnya dengan memberikan laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

b. Sanksi pada petugas yang menyimpang.

Untuk sanksi dalam pelaksanaan *job expo* ini kalau untuk anggota lebih menegur saja, karna pada prinsipnya dalam kegiatan *job expo* Dinas Tenaga Kota Pekanbaru khususnya Bidang Penempatan Kerja lebih kerja tim saling melengkapi ya, tetapi untuk perusahaan yang tidak melaporkan di *beklist*. Tetapi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja pasal 38 ayat (2) menyebutkan” sanksi administrasi sebagaimana di sebutkan berupa: a) peringatan tertulis; b) penghentian sementara sebagaian atau seluruh kegiatan usaha

penempatan dan c) pencabutan ijin atau rekomendasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi koordinasi pelaksanaan *job expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu:

1. Anggaran

Dalam pelaksanaan *job expo* ini di danai oleh APBD Kota Pekanbaru. Anggaran merupakan salah satu faktor penghambat pelaksanaan *job expo*, karna dengan adanya anggaran maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Perencanaan akan menetapkan target perusahaan dalam pelaksanaan *job expo* serta anggaran juga dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan koordinasi dengan perusahaan dilihat dari jumlah perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru cukup besar sehingga terbatasnya komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Faktor pendanaan pada dasarnya merupakan faktor yang sudah *given*. Artinya, hal itu memang harus ada untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Hal ini harus benar-benar diperhatikan sebagai suatu hal yang cukup penting. Karna itu dalam pelaksanaan program harus benar-benar serius, dalam arti pihak-pihak yang terkait termasuk para perencananya harus fokus terhadap tugasnya, punya komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai dan harus bekerja keras, teliti serta tidak terburu-buru dalam penyusunannya.

2. Komunikasi dan Informasi

Komunikasi merupakan mekanisme yang ampuh untuk menciptakan koordinasi. Untuk permasalahan dari komunikasi dan informasi yaitu untuk perusahaan masih banyak yang lama memberi tanggapan atau respon, karna Dinas

Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam hal ini butuh konfirmasi cepat sebab untuk menginformasikan kepada pencari kerja. Serta informasi lowongan kerja tidak dipublikasikan hal ini membuat informasi tidak tepat sasaran, masih ada perusahaan yang tidak mendapat tenaga kerja sesuai dengan kriteria dan masih ada penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan informasi lowongan kerja yang dibutuhkan.

3. Lowongan Kerja

Tidak dipungkiri bahwa hambatan terbesar dalam pelaksanaan bursa kerja adalah semakin terbatasnya lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. Hal ini membuat Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sulit memperoleh perusahaan yang diminati oleh pencari kerja. sedikitnya lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan, sementara jumlah pencari kerja terus meningkat. Untuk pelaksanaan *job expo* ini sangat tinggi partisipasi para pencari kerja, karna dengan memiliki pekerjaan mereka mampu menghidupi diri sendiri. Untuk itu perlu ada tanggungjawab perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru untuk menginformasikan lowongan pekerjaan mengingat perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru cukup besar. Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 35 memberikan kewenangan

Menyebutkan” bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan melalui pelaksanaan tenaga kerja”. Untuk itu membuat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus melakukan kerjasama dengan perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dengan berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Riau melalui pengawasan Wajib Laporan Ketenagakerjaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan yang dilakukan peneliti ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koordinasi pelaksanaan *job expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum tercapai pada esensi pada penetapan tenaga kerja. Jadi dari hasil pelaksanaan *job expo* belum terlaksana dengan baik mengapa demikian, dibuktikan masih rendahnya penyerapan penempatan tenaga kerja dengan begitu pencari kerja yang tidak terserap berpotensi pengangguran ditambah lagi lulusan sarjana, maka masih tinggi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Kegiatan *job expo* untuk tujuan mungkin tercapai dengan mempertemukan para pencari kerja dengan perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru tetapi masalah-masalah tidak terselesaikan Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jangan hanya memfasilitasi tetapi perlu ada kontrol antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan perusahaan. Dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga harus selektif memilih lowongan kerja. Perlu diperhatikan bahwa indikator kesejahteraan rakyat merupakan indikator tingkat kesejahteraan penduduk sebagai cerminan kualitas sumber daya manusia suatu Negara mencakup salah satunya adalah ketenagakerjaan.

2. Terdapat beberapa faktor yang menghambat pelaksanaan *job expo* oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru antara lain:

- a. Anggaran

Anggaran dalam pelaksanaan *job expo* merupakan hambatan karna adanya rasionalisasi anggaran jadi ada penetapan sasaran target penetapan perusahaanya. Oleh sebab itu perusahaan yang ikut serta dalam kegiatan *job expo* sedikit. Terbatasnya anggaran yang disediakan oleh pemerintah yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan koordinasi dengan perusahaan sehingga terbatas komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengingat jumlah perusahaan besar yang ada di Kota Pekanbaru.

- b. Komunikasi dan Informasi

Komunikasi yang terjalin antara Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum efektif dibuktikan dengan konfirmasi dari perusahaan yang lambat merespon sehingga sulit bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mencari Lowongan yang diminati dan informasi yang tidak tepat sasaran bagi perusahaan yang dibutuhkan tidak sesuai dan bagi pencari kerja informasi lowongan tidak sesuai dengan hasil penempatanya.

- c. Lowongan Kerja

Terbatasnya lowongan kerja yang tersedia dalam pelaksanaan *job expo* dikarnakan perusahaan sedikit menyediakan lowongan kerja yang diminati oleh pencari kerja. Dan banyak lowongan itu *marketing* tidak hanya itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kewenangan bahwa perusahaan dapat melakukan merekrut pencari kerja sendiri. Oleh sebab hal ini membuat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sulit memperoleh lowongan kerja yang diminati mengingat pencari kerja yang terus meningkat meningkat di Kota Pekanbaru.

B. Saran

1. Untuk pemerintah harus adanya Regulasi yang mengatur tentang uraian tugas dan tanggungjawab serta sanksi. Misalnya dengan membuat peraturan Wali Kota tentang penjabaran uraian tugas dan tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang di dalamnya juga memuat bagaimana tanggung jawab pemerintah swasta. Mengingat masalah ketenagakerjaan bukanlah hal yang mudah bahkan untuk tantangan terbesar masa depan adalah jumlah pengangguran yang meningkat jika tidak diatasi dari sekarang dengan cara mengevaluasi strategi-strategi yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru apa yang harus diperbaiki, diganti maupun mencari strategi baru. Apalagi untuk *job expo* ini sudah diselenggarakan dari tahun 2007.

2. Untuk perusahaan swasta yang ada di Kota Pekanbaru lebih menjalankan tanggungjawab dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan melakukan Wajib Laport Ketenagakerjaan pada Provinsi, serta ikut berperan aktif dalam setiap program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru dan melaporkan penempatan tenaga kerja ketika perusahaan melakukan perekrutan sendiri.

3. Untuk masyarakat khususnya para pencari kerja lebih *smart* dalam menggunakan *gadget* untuk memperoleh informasi jangan mengandalkan kepada pemerintah saja jika ada pemerintah swasta menyelenggarakan boleh berpartisipasi juga. Dan jangan terlalu memilih pekerjaan setidaknya jadikan pengalaman dulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. M.H. 2011. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Lainnya)*. Prenada Media Group: Jakarta.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. ALFABETA: Bandung.
- Daft, Richard L. 2010. *Manajemen*. Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Lubis, Hari. S.B dan Huseini, Martani. 2009. *Pengantar Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas FISIPOL UI: Jakarta.
- Manullang, M. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Melayu, Hasibuan S.P. 2008. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan produktifitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Moekijat. 1994. *Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Mandar Maju: Bandung..
- Syafri, Wirman H. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Erlangga: Jakarta.
- Syafiie, Inu Kencana. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. PT Grasindo: Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

_____. 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.

Sadad, Abdul. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Alaf Riau: Pekanbaru.

Sugandha, Dann. 1991. *Koordinasi (Alat Pemersatu Gerak Administrasi)*. Intermedia: Jakarta.

Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.

Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori & Prilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka: Jakarta.

Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

_____. 2002. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara: Jakarta.

_____. 2014. *Administrasi Pembangunan (Konsep, Dimensi, dan Strateginya)*. Bumi Aksara: Jakarta

Thoha, Miftah. 2009. *Prilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2004. *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*. Lukman Offset: Yogyakarta.

Wursanto, Ig. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI: Yogyakarta.

Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

KARYA TULIS ILMIAH

Ambarita, Angel 2016. Skripsi: Efektivitas Pameran Job Expo oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Universitas Riau, Pekanbaru.

INTERNET

<http://pekanbarukota.bps.go.id> (di akses pada tanggal 16 Oktober 2016).

<http://riau.bps.go.id> (di akses pada tanggal 16 Oktober 2016).