

**PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA  
PEKANBARU DI KOTA PEKANBARU TAHUN 2017-20018**

**Oleh :**

**Vincentius Andy Candra Sinaga**

*Email : [Vincentiussinaga1@gmail.com](mailto:Vincentiussinaga1@gmail.com)*

**Pembimbing : Drs. H. Isril, MH**

Jurusan Ilmu Pemerintahan – Prodi Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

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

Telp/Fax. 0761 – 63277

***Abstract***

*In carrying out the main tasks and functions of the Pekanbaru City Manpower Office based on the Pekanbaru City Regulation No. 8 of 20018 concerning the Formation of Organizational Structure, Position, and Main Duties of Offices in the Pekanbaru City Government Environment, the Pekanbaru City Manpower Office has duties and functions, one of which is an increase in the quality of skilled, productive and independent human resources in creating jobs and being able to meet the needs of work and the world of work.*

*As for the Problems Formulation in this study, namely: First, How the Implementation of Duties and Functions of the City of Pekanbaru Manpower Office in Pekanbaru City in 2017-2018. Second, What are the factors faced by the Office of Manpower in Carrying Out its Tasks and Functions in Reducing the Unemployment Level in Pekanbaru City in 2017-2018. Reducing Unemployment in Pekanbaru City in 2017-2018. Second, to find out what are the factors faced by the Office of Manpower in Carrying Out its Tasks and Functions to Reduce Unemployment in Pekanbaru City in 2017-2018. This research is a qualitative research. This research was conducted at the Pekanbaru City Manpower Department. The techniques used to collect data in this study are (1) Interviews, (2) Observation, and (3) Documentation.*

*The conclusion of this research shows that the implementation of the duties and functions of the Pekanbaru City Manpower Office in Reducing the Unemployment Rate in Pekanbaru City has been running optimally. With proven programs implemented such as successful programs that have been implemented such as the job expo program and job fair ... Pekanbaru City Manpower Office to reduce the unemployment rate in Pekanbaru City and the low interest in filling vacancies outside the region. The author suggests that the Pekanbaru City Manpower Office should improve its performance in overcoming the problem of unemployment on a regular basis to improve the quality of job seekers through the improvement of certified education and research.*

***Keywords: Pekanbaru City Manpower Office, Unemployment.***

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara besar dengan tingkat pertumbuhan yang besar pertahunnya 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.

Sumber daya manusia yang cukup besar dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan suatu modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia, untuk mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Ini bisa terwujud jika pengelolaan terhadap sumber daya manusia dilakukan dengan baik agar kualitas sumber daya manusia mempunyai keahlian dan keterampilan untuk dapat bersaing. Sumber daya alam yang dikelola dengan baik dan dimanfaatkan dengan benar pasti akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika sumber daya manusia

dan sumber daya alam sudah berimbang untuk membangun atau memajukan perekonomian akan mudah, sumber daya manusia yang mempunyai keahlian pastinya akan mendapatkan pekerjaan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia dengan sangat baik.

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap manusia pastilah membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan kemampuan diri sehingga seseorang dapat merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi diri sendiri, keluarga dan lingkungan. Karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri setiap manusia yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Hal ini tercermin dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” namun seperti saat ini pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia di Indonesia.

Undang-undang Permendagri 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, yang artinya secara konvensional bahwa merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja. 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.

Sesuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Pasal 14 menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja. Tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dan tertib administrasiketenagakerjaan untuk mendukung terlaksananya standar pelayanan prima.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja.
3. Meningkatkan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
4. Meningkatkan pembinaan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga

tercipta keadaan masyarakat industri yang kondusif. Meningkatkan perlindungan, pembinaan, pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum.

Tingginya angka pencari kerja serta semakin tingginya tingkat kompetisi pencari kerja semakin mempersempit kesempatan tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan para pendatang dan hal ini juga yang menyebabkan salah satu faktor tingginya pengangguran di Kota Pekanbaru. 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.

Oleh karena itu diperlukan peran Disnaker Kota Pekanbaru untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan kepada para pencari kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan disebutkan dalam Perda Kota Pekanbaru No 8 Tahun 2008 pasal 14 ayat 2 yang berbunyi Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja.

Maka dari itu Disnaker Kota Pekanbaru pada periode tahun 2017-2018 telah melaksanakan berbagai program dan pelatihan bagi para pencari kerja seperti:

1. Pelatihan Teknologi tepat Guna.
2. Padat Karya Infrastruktur.
3. Pelatihan Kewirausahaan.

4. Pelatihan Tenaga Kerja Mandiri.
5. Program Job Expo.

Salah satu program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu Job Expo & Job Fair.

Job Expo adalah salah satu wacana Disnaker dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru, dimana Disnaker memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja dengan melakukan pameran bursa kerja.

Dalam melaksanakan kegiatan pelatihan pencari tenaga kerja tersebut, Disnaker mengadakan pelatihannya di LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta), hal itu dikarenakan belum adanya Balai Latihan Kerja Kota Pekanbaru. Untuk itu Disnaker Kota Pekanbaru menggandeng pihak Swasta menjalankan program pelatihannya.

Dari identifikasi masalah diatas dapat dilihat bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum berjalan secara efektif dimulai dari masalah sarana dan prasarana yang belum memadai serta kurangnya anggaran dana dalam melaksanakan programnya, maka dari itu penulis tertarik meneliti dengan judul *“Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Di Kota Pekanbaru Tahun 2017-2018”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, maka penelitian ini menuangkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2017-2018?
2. Apa saja faktor-faktor yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya dalam Mengurangi tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2017-2018?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengurangi Tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2017-2018.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mengurangi pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2017-2018

Adapun manfaat penelitian ini adalah;

1. Diharapkan berguna untuk pengembangan studi-studi kebijakan publik baik secara teoritis maupun praktis.
2. Diharapkan berguna sebagai informasi pihak-pihak terkait dengan kebijakan tenaga kerja khususnya bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Diharapkan sebagai bahan evaluasi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

## **D. Tinjauan Pustaka**

### **a. Studi Terdahulu**

Untuk menunjukkan signifikansi dan independensi penelitian ini, maka peneliti melakukan telaah terhadap penelitian-penelitian yang relevan terhadap objek penelitian, sehingga dapat diketahui posisi penelitian dalam penelitian.

Adapun penelitian tersebut antara lain:

- a. Jurnal Romika dan ermawati, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau 2014. fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Dengan judul *“Strategi pemerintah dalam menmperecil angka pengangguran di kecamatan taman pekanbaru”*.
- b. Jurnal Irma Arfiani, Fakultas Administrasi Negara. Dengan Judul *“Kebijakan menekan angka*

*pengangguran melalui program pelatihan kerja di dinas tenaga kerja, transmigrasi dan sosial di kota magelang”.*

- c. Jurnal Wasiah Sufi, Universitas Lancang Kuning Riau “*Peran dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA*”.
- d. Skripsi Ahmad Ridwan MK, Universitas Lampung. Dengan Judul “*STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM PENANGGULANGAN PENGANGGURAN DI PROVINSI LAMPUNG*”.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Teori Pelaksanaan**

Menurut G.R Terry, Pelaksanaan adalah kegiatan meliputi menentukan, mengelompokkan, mencapai tujuan, penugasan orang-orang dengan memperhatikan lingkungan fisik sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan terhadap setiap individu untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Bintoro Tjokroadmudjoyo megemukakan bahwa pelaksanaan sebagai proses dapat kita pahami dalam bentuk rangkaian kegiatan yakni berawal dari kebijaksanaan guna mencapai tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Menurut Wiestra, dkk pengertian pelaksanaan sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya, dan kapan waktu dimulainya.

Abdullah mengemukakan bahwa implementasi adalah suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut sekolah program atau kebijakan ditetapkan yang

terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan yang menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

## **2. Definisi Pengangguran**

### **a. Pengertian Pengangguran**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja.

Menurut Sukirno (1994), pengangguran adalah suatu keadaan dimana seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja ingin memperoleh pekerjaan akan tetapi belum mendapatkannya. Seseorang yang tidak bekerja namun tidak secara aktif mencari pekerjaan tidak tergolong sebagai pengangguran. Fator utama yang menyebabkan terjadinya pengangguran adalah kurangnya pengeluaran agregat. Pengusaha memproduksi barang dan jasa dengan maksud memperoleh keuntungan, akan tetapi keuntungan tersebut akan diperoleh apabila pengusaha tersebut dapat menjual barang dan jasa yang mereka produksi. Semakin besar permintaan, semakin besar pula barang dan jasa yang mereka wujudkan. Kenaikan produksi yang dilakukan akan menambah penggunaan tenaga kerja.

Pengangguran merupakan masalah makroekonomi yang mempengaruhi kelangsungan hidup manusia secara langsung. Bagi kebanyakan orang kehilangan suatu pekerjaan merupakan penurunan suatu standar kehidupan. Jadi tidak mengejutkan apabila pengangguran menjadi topik yang sering diperbincangkan dalam perdebatan politik oleh para politisi yang seringkali mengkaji bahwa kebijakan yang mereka tawarkan akan membantu terciptanya lapangan pekerjaan (Mankiw, 2000).

a. Jenis Pengangguran

Menurut Sukirno pengangguran dikelompokkan dalam beberapa jenis-jenis yaitu berdasarkan jam kerja, berdasarkan faktor-faktor penyebabnya dan berdasarkan ciri-cirinya:

1. Berdasarkan jam kerja

- a. Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena suatu alasan tertentu.
- b. pengangguran terbuka merupakan pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan.
- c. setengah pengangguran merupakan para pekerja yang bekerja dibawah jam kerja normal.
- d. pengangguran terpaksa merupakan seseorang yang bersedia bekerja untuk suatu pekerjaan tertentu dengan upah minimum, tetapi sebenarnya pekerjaannya tidak ada.
- e. pengangguran sukarela merupakan pengangguran yang disebabkan para pekerja tidak mau menerima pekerjaan dengan upah yang berlaku atau pekerja rela melepas pekerjaannya dengan alasan mungkin memperoleh penghasilan dari harta kekayaan mereka seperti menyewakan rumah, kendaraan dan menikmati warisan.
- f. pengangguran bruto merupakan gabungan pengangguran terbuka dengan setengahnya pengangguran.

2. Berdasarkan faktor penyebabnya

- a. Pengangguran friksional merupakan pengangguran yang terjadi karena terdapat sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka perekonomian itu dipandang sudah mencapai kesempatan kerja penuh.

pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan dengan pengangguran friksional.

- b. Pengangguran Siklikal, pengangguran yang terjadi karena adanya kesulitan temporer dalam mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja, yang disebabkan dari kondisi geografis, informasi dan dari proses perekrutan yang panjang.
- c. Pengangguran Struktural, pengangguran yang terjadi karena adanya perubahan struktur perekonomian dalam pola agraris ke agraris industri.
- d. pengangguran teknologi merupakan pengangguran yang terjadi karena penggunaan mesin dan kemajuan teknologi. Hal ini ditimbulkan dari adanya pengertian manusia terhadap mesin-mesin dan bahan kimia.

3. Berdasarkan ciri-cirinya

- a. Pengangguran terbuka adalah yang terjadi karena lowongan pekerjaan yang lebih rendah dan pertambahan tenaga kerja.
- b. Pengangguran tersembunyi adalah pengangguran yang terjadi karena kelebihan tenaga kerja yang digunakan.
- c. Pengangguran musiman adalah pengangguran yang hanya bekerja satu sampai dua hari seminggu atau satu sampai empat jam sehari.

Untuk mengukur tingkat pengangguran suatu wilayah bisa diperoleh melalui dua pendekatan :

- a. Pendekatan Angkatan Kerja (Labour force approach)  
Besarnya kecilnya tingkat pengangguran dapat dihitung berdasarkan presentase dan perbandingan jumlah antara orang yang menganggur dan jumlah angkatan kerja.

- b. Pendekatan pemanfaatan tenaga kerja (Labour utilization approach)
- 1) Bekerja penuh (employed) adalah orang-orang yang bekerja penuh atau jam kerjanya mencapai 35 jam per minggu.
  - 2) Setengah menganggur (underemployed) adalah mereka yang bekerja namun belum dimanfaatkan penuh atau jam kerjanya dalam seminggu kurang dari 35 jam.

### 3. Teori Pengangguran

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang Teori-Teori Pengangguran di Indonesia yaitu :

#### a. Teori Klasik

Teori Klasik menjelaskan pandangan bahwa pengangguran dapat dicegah melalui sisi penawaran dan mekanisme harga di pasar bebas supaya menjamin terciptanya permintaan yang akan menyerap semua penawaran. Menurut pandangan klasik, pengangguran terjadi karena mis-alokasi sumber daya yang bersifat sementara karena kemudian dapat diatasi dengan mekanisme harga (Gilarso, 2004).

Jadi dalam Teori Klasik jika terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja maka upah akan turun dan hal tersebut mengakibatkan produksi perusahaan menjadi turun. Sehingga permintaan tenaga akan terus meningkat karena perusahaan mampu melakukan perluasan produksi akibat keuntungan yang diperoleh dari rendahnya biaya tadi. Peningkatan tenaga kerja selanjutnya mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada di pasar, apabila harga relatif stabil (Tohar, 2000).

#### b. Teori Keynes

Dalam menanggapi masalah pengangguran Teori Keynes mengatakan hal yang berlawanan dengan Teori Klasik, menurut Teori Keynes sesungguhnya masalah pengangguran terjadi akibat

permintaan agregat yang rendah. Sehingga terhambatnya pertumbuhan ekonomi bukan disebabkan oleh rendahnya produksi akan tetapi rendahnya konsumsi. Menurut Keynes, hal ini tidak dapat dilimpahkan ke mekanisme pasar bebas. Ketika tenaga kerja meningkat, upah akan turun hal ini akan merugikan bukan menguntungkan, karena penurunan upah berarti menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja. Keynes menganjurkan adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat permintaan agregat agar sektor pariwisata dapat menciptakan lapangan pekerjaan (Soesastro, dkk, 2005). Perlu dicermati bahwa pemerintah hanya bertugas untuk menjaga tingkat permintaan agregat, sementara penyedia lapangan kerja adalah sektor wisata. Hal ini memiliki tujuan mempertahankan pendapatan masyarakat agar daya beli masyarakat terjaga. Sehingga tidak memperparah resesi serta diharapkan mampu mengatasi pengangguran akibat resesi.

#### c. Teori Kependudukan dari Malthus

Teori Malthus menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk cenderung melampaui pertumbuhan persediaan makanan. Dalam dia punya esai yang orisinal, Malthus menyuguhkan idenya dalam bentuk yang cukup kaku. Dia mengatakan penduduk cenderung tumbuh secara “deret ukur” (misalnya, dalam lambang 1, 2, 4, 8, 16 dan seterusnya) sedangkan persediaan makanan cenderung tumbuh secara “deret hitung” (misalnya, dalam deret 1,2 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan seterusnya). Dalam karyanya yang terbit belakangan, Malthus menekankan lagi tesisnya, namun tidak sekaku semula, hanya saja dia berkata bahwa penduduk cenderung tumbuh secara tidak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan. Dari kedua uraian tersebut Malthus menyimpulkan bahwa kuantitas

manusia akan terjerumus ke dalam kemiskinan kelaparan. Dalam jangka panjang tidak ada kemajuann teknologi yang mampu mengalihkan keadaan karena kenaikan supply makanan terbatas sedangkan “pertumbuhan penduduk tak terbatas, dan bumi tak mampu memproduksi makanan untung menjaga kelangsungan hidup manusia”.

Apabila ditelaah lebih dalam teori Malthus ini yang menyatakan penduduk cenderung bertumbuh secara tak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan, dalam hal ini menimbulkan manusia saling bersaing dalam menjamin kelangsungan hidupnya dengan cara mencari sumber makanan, dengan persaingan ini maka akan ada sebagian manusia yang tersisih serta tidak mampu lagi memperoleh bahan makanan. Pada masyarakat modern diartikan bahwa semakin pesatnya jumlah penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang semakin banyak pula, namun hal ini tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang ada. Karena jumlah kesempatan yang sedikit itulah maka manussia saling bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan yang tersisih dalam persaingan tersebut menjadi golongan penganggur.

#### **4. Ketenagakerjaan**

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:27) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah :

- a. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- b. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta mamupun

pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secar mingguan.

- c. Pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sunardi dalam zulkarnain (2008) menyatakan syarat seorang calon tenaga kerja yang baik antara lain yaitu memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang memadai, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tertulis dengan baik, cermat dan tepat.

Menurut Adiotomo (2010) tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. jadi seperti ini penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa disebut tenaga kerja.

#### **F. Defenisi Konseptual**

Agar diperoleh suatu pemahaman dan persepsi yang sama tentang makna dan defenisi konsep-konsep yang digunakan, maka penulis menjelaskan tentang konsep-konsep sebagai berikut:

1. Yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengetahui Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru tahun 2017-2018.
2. Pelaksanaan tugas didalam penelitian ini yang dimaksud dengan tugas adalah perihal yang dapat dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran, sebagaimana tugas dan kewajiban dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru.

3. Menurut Sadono Sukirno (2008) pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Dengan demikian untuk menentukan laju pertumbuhan ekonomi yang perlu dicapai perlu dihitung adalah pendapatan nasional riil menurut harga tetap yaitu harga berlaku ditahun dasar yang dipilih. Sehingga dapat dikatakan pertumbuhan ekonomi mengukur prestasi dari perkembangan perekonomian suatu negara.

## **G. Metode Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif, yaitu peneliti mencari makna, pemahaman, pengertian, verstehen, tentang suatu fenomena, kejadian, maupun kehidupan manusia dengan terlibat langsung atau tidak langsung dalam setting yang diteliti, kontekstual, dan menyeluruh. Peneliti bukan mengumpulkan data sekali saja atau sekaligus dan kemudian mengolahnya, melainkan tahap demi tahap dan makna disimpulkan selama proses berlangsung dari awal sampai akhir kegiatan, bersifat naratif, dan holistik. Peneliti dalam penelitian kualitatif mencoba mengerti makna suatu kejadian atau peristiwa dengan mencoba berinteraksi dengan orang-orang dalam situasi/fenomena tersebut. (Prof. Dr. H.A. Muri Yusuf, M.Pd. 2014:328).

### **b. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini penulis lakukan di Kantor Dinas Tenaga Kota Pekanbaru yang berada di Jln.Samarinda/Kavling ,Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru .

### **c. Informan Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010:131). Informan adalah seseorang atau kelompok orang yang memiliki pengetahuan, memahami dan lebih berpengalaman mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan sebagai objek informasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan sampel purposive. Sampel purposive ialah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.

### **d. Sumber Data**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang disebutkan di atas, maka data yang diperlukan dalam penelitian ini terbagi dua yaitu data primer dan data sekunder. Adapun pembagian sumber data tersebut adalah

#### **a. Data Primer**

Data ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau informan yang dilakukan dengan *interview* (wawancara). Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan untuk membantu agar wawancara tidak lari dari topik dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini data primer yang dibutuhkan meliputi apa saja problematika dalam mengurangi tingkat pengangguran di Pekanbaru.

#### **b. Data Sekunder**

Yaitu data yang tidak perlu diperoleh secara langsung dari responden melainkan diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, arsip-arsip, buku-buku dan hasil-hasil penelitian lainnya yang berkenaan dalam penelitian ini. Data yang dicari yaitu data program disnaker dan dokumen pengangguran 2017-2018.

### **e. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interview*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, dimana pewawancara bertanya langsung tentang suatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya.

b. Observasi

Observasi merupakan sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat, mendengar, mencium, atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian ia menyimpulkan dari apa yang diamati.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang yang sudah berlalu. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen itu dapat berupa bentuk teks tertulis, artefakt, gambar, maupun foto. Dokumen tertulis dapat pula berupa sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, dan karya tulis dalam penelitian kualitatif.

f. Teknik Analisis Data

Menurut Silalahi Ulber, (2010:339). Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan,

penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis. Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## GAMBARAN UMUM LOKASIPENELITIAN

### A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

#### 1. Keadaan Umum Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan ibukota dari Provinsi Riau yang terletak di Pulau Sumatera. Secara geografis Kota Pekanbaru terletak pada koordinat 101°14' - 101°34' Bujur Timur dan 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara, dengan batas administrasi:

Utara	: Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
Selatan	: Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
Timur	: Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
Barat	: Kabupaten Kampar

Jumlah penduduk Kota Pekanbaru pada tahun 2009 sebesar 802.788 jiwa yang terdiri dari 403.900 jiwa laki-laki dan 398.888 jiwa perempuan. Dengan luas wilayah sebesar 632,26 km<sup>2</sup> berdasarkan pengukuran/pematokan di lapangan oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN) Tingkat I Riau (Pekanbaru dalam Angka, 2010). Kota Pekanbaru berada pada posisi yang strategis sebagai jalur transportasi karena terdapat Sungai Siak sebagai jalur pelayaran yang sempit dan strategis yang merupakan jalur pelayaran nasional dan internasional dengan kunjungan kapal yang relatif padat yang membawa bahan kebutuhan pokok serta kegiatan ekonomi dari masyarakat Provinsi Riau.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Pekanbaru Tahun 2017-2018**

Pelaksanaan merupakan keggiatan yan dilaksanakan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Dinas Tenaga Kerja adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dan tugas pembantuan dibidang tenaga kerja di daerah. Salah satu objek yang menjadi pembahasan pada penelitian ini yakni Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Pekanbaru.

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 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada poin a, bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada poin b pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Pada Pasal 18 ayat 1 tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan

lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja.

Adapun besaran APBD yang dikucurkan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru pada Tahun 2017 sebesar Rp.58.832.695.503 Meskipun menginginkan penambahan anggaran untuk tahun 2018, namun besaran APBD pada tahun 2018 untuk Disnaker Kota Pekanbaru sebesar Rp.58.026.164.031. Jumlah ini pada tahun 2018 berkurang, tidak sesuai dengan harapan Disnaker Kota Pekanbaru.

Penyelenggaraan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 7 Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Melihat kondisi saat ini tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum maksimal, kondisi ini diketahui dari indikator, seperti pelaksanaan, program dan sebagainya masih belum maksimal dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain usaha-usaha yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan bentuk kepemimpinan belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik.

Oleh karena itu faktor kemampuan Dinas Tenaga Kerja selaku aparat pelaksana merupakan pimpinan dan mempunyai peranan yang sangat central yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sangatlah menentukan bahkan menjadi kunci utama dalam mengurangi tingkat pengangguran Kota Pekanbaru dalam program yang dilaksanakan secara baik dan lancar.

1. Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan 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.

Sesuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Pasal 14 menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja. Tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dan tertib administrasiketenagakerjaan untuk mendukung terlaksananya standar pelayanan prima.
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja.
3. Meningkatkan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
4. Meningkatkan pembinaan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga tercipta keadaan masyarakat industri

yang kondusif. Meningkatkan perlindungan, pembinaan, pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum. Karena itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat memanfaatkan program-program yang telah direncanakan, dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

#### **B. Program Dinas Tenaga Kerja Dalam mengurangi Tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru.**

Mengacu pada program perencanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memuat sebagai berikut:

1. Job Expo (Memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja).

Job Expo adalah salah satu wacana Disnaker dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru, dimana Disnaker memfasilitasi antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja dengan melakukan pameran bursa kerja.

Dalam mengurangi tingkat pengangguran Disnaker Kota Pekanbaru melakukan job expo pada tahun 2017-2018 sebanyak 2 (dua) kali. Pada Tahun 2017 diadakan di Hotel Mutiara Merdeka dan Politeknik Caltex Riau. Adapun jumlah Perusahaan yang berpartisipasi dalam Job Expo yang diadakan di Hotel Mutiara Merdeka ini sebanyak 60 perusahaan dan dihadiri oleh 6.482 para pencari kerja. sedangkan Job fair yang kedua diadakan di Politeknik Caltex Riau diikuti oleh 40 perusahaan yang berpartisipasi serta dihadiri oleh 3.223 jumlah pencari kerja.

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.

Adapun sarana yang membantu Disnaker untuk menjalankan program-programnya yaitu LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta) mengingat Disnaker Kota Pekanbaru sendiri belum memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) sendiri, sehingga Disnaker Kota Pekanbaru menggandeng Pihak swasta untuk menjalankan programnya.

### **C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Pekanbaru**

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi 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 Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru.

#### **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 peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru, jika Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang bertanggung jawab untuk melaksanakan peran 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 program 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. 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 program yang telah direncanakan.

Sarana dan prasarana yang belum tersedia yaitu gedung Balai Pelatihan Kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan, Dimana pada sampai saat ini Disnaker Kota Pekanbaru masih menggandeng pihak swasta untuk bekerja sama agar program pelatihan yang direncanakan dapat berjalan dan itu dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) . Begitu juga dengan minimnya Anggaran dari Pemerintah untuk Disnaker, dimana anggaran ini menjadi kesulitan tersendiri bagi Disnaker untuk menjalankan program-programnya dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru.

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang peneliti lakukan tentang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di kota pekanbaru maka ada beberapa kesimpulan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan dan terkait seperti Disnaker telah berusaha untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru melalui program-program tersebut, meskipun dalam pelaksanaannya mengalami beberapa kendala. Pelatihan

tenaga kerja dapat dikatakan program yang dapat meningkatkan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Namun dalam melaksanakan pelatihannya, Dinas Tenaga Kerja belum maksimal dikarenakan kurangnya anggaran dalam menjalankan program-programnya sehingga banyak program yang sudah dicanangkan tapi belum terlaksana dikarenakan kendala tersebut maka dari itu program job expo dan job fair lah yang terlaksana dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru.

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, belum tersedianya lapangan pekerjaan yang diinginkan oleh para pencari kerja , 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.

Tugas 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.

### **B. Saran**

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang di diharapkan 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 tugas 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 kinerja dalam mengatasi masalah pengangguran secara rutin agar meningkatkan kualitas pencari kerja melalui peningkatan pendidikan dan penelitian bersertifikasi.
3. Mengajukan penambahan dana anggaran ke pemerintah daerah agar program-program yang ingin dilaksanakan tidak terhambat akan anggaran.
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.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Gilarso, T. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*, Yogyakarta: Kanisius
- Mankiw, N. Gregory. 2000. *Teori Makro Ekonomi*, Jakarta: Erlangga. Edisi Keempat
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Refika Aditama
- Soekanto, Soerjono. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Baru
- Soesastro, H, dkk. 2005. *Pemikiran dan Permasalahan Ekonomi Di Indonesia Dalam Setengah Abad Terakhir (1945-1959)*. Jakarta: Kansius. Jilid II
- Sukirno, Sadono. 2014. *Mikroekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Ketiga
- Yusuf, A, Muri. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri

### **Skripsi**

- Ahmad Ridwan. MK. 2014. *Strategi Dinas*

*Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Provinsi Lampung*. Jurusan Ilmu Pemerintahan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

### **Jurnal**

- Romikadan Ermawati. 2014. *Strategi Pemerintahan Dalam Memperkecil Angka Pengangguran Di Kec. Tampan Kota Pekanbaru*
- Irma Arifiani. *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Proses Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Di Kota Magelang*
- Wasiah Sufi Dosen Universitas Lancang Kuning Riau "Peran dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA"

### **Peraturan Perundang-undangan**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Pasal 14 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

### **Website**

- <http://> Badan Pusat Statistik, Pekanbaru  
*Dalam Angka*, Pekanbaru: Badan Pusat Statistik