

# STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA DUMAI DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA DUMAI

Oleh : Riska Dewi

Email : [dewiriska154@gmail.com](mailto:dewiriska154@gmail.com)

Pembimbing : Dr. Harapan Tua RFS,M.Si

Program Studi Administrasi Publik – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

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

Telp/Fax. 0761632777

## *Abstract*

*Unemployment is one of the main problems that is closely related to economic growth. But if the growth each year is only able to absorb less manpower than the number of job seekers, it will cause the number of unemployed to increase. Therefore, one thing that can be done to reduce the unemployment rate is to prioritize the interests of the citizens of Dumai City. As for the Dumai City Regional Regulation Number 4 of 2002 concerning the placement of local workers, it is appropriate for the government through related agencies to oversee recruitment. The purpose of this study was to find out how the strategy of the Dumai City manpower and transmigration office in reducing the unemployment rate in Dumai City and knowing the factors -what are the supporting factors in reducing the problem of unemployment rate. In this study, the theoretical concept used is the strategic theory put forward ( Ellitan & Anatan, 2008: 9), to measure the strategy set in an organization or company: technology strategy, innovation strategy and operations strategy. This research uses purposive sampling technique with qualitative research using the approach, phenomenology and data required both primary and secondary data obtained through observation, interviews and documentation then analyzed based on research problems. The results of this study indicate that: The strategy of the transmigration office of Dumai City in reducing the unemployment rate in the City of Dumai has not been running optimally. Supporting inhibiting factors include human resources and budget.*

**Keywords:** *Technology Strategy, Innovation Strategy, Operations Strategy and unemployment*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pengangguran merupakan salah satu masalah utama di Indonesia. Masalah pengangguran erat kaitannya dengan pertumbuhan ekonomi. Jika pertumbuhan ekonomi ada maka secara langsung akan menyerap tenaga kerja. Tetapi jika

pertumbuhan ekonomi setiap tahunnya hanya mampu menyerap tenaga lebih kecil dari jumlah pencari kerja, maka akan menyebabkan adanya sisa pencari kerja yang tidak mendapatkan pekerjaan sehingga jumlah pengangguran di Indonesia semakin meningkat.

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 tenagakerjaan 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 pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Angkatan kerja merupakan salah satu aspek dalam pembangunan. Angkatan kerja adalah pelaku dalam proses pembangunan demi berhasilnya suatu pembangunan yang memadai, baik kualitas maupun kuantitas. Menciptakan kesempatan kerja adalah tujuan yang akan dicapai dalam pembangunan, terutama dalam kondisi yang mengalami surplus tenaga kerja.

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 sehingga

Akibatnya terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang

mempunyai pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran. Karena membutuhkan sumber daya manusia yang sangat banyak dan lapangan kerja kedepannya. Perbandingan tenaga kerja dengan angkatan kerja harus seimbang dengan itu bisa mengurangi angka pengangguran.

Sebagai kota dengan letak geografis berada di pesisir pantai Timur Sumatera yang memiliki potensi sebagai daerah agraris, industri, perdagangan, pariwisata dan sebagai wilayah perlintasan masuk dan keluar ke Negara tetangga Malaysia dan Singapura sudah barang tentu tuntutan akan kebutuhan pelayanan ketenagakerjaan, yang profesional, cepat dan tanggap sangat diperlukan untuk menghadapi perubahan yang akan terjadi terutama dalam persaingan global dewasa ini.

Kota Dumai misalnya yang merupakan sasaran mobilisasi penduduk dari luar daerah Provinsi Riau. Pesatnya perkembangan Kota Dumai menyebabkan banyak pendatang usia produktif datang ke kota Dumai. Adapun peraturan daerah Kota Dumai nomor 10 tahun 2004 tentang ketenagakerjaan. Bahwa sesuai dengan peran dan fungsi tenaga kerja sebagai unsur perilaku proses produksi barang dan jasa, diperlukan pembangunan di Kota Dumai oleh pengusaha upaya peningkatan sumber daya manusia dan kesejahteraan tenaga kerja. Kota Dumai merujuk pada peraturan daerah Kota Dumai nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal, maka sudah selayaknya pemerintah melalui dinas terkait mengawasi rekrutmen tenaga kerja bahkan membela kepentingan warga Kota Dumai untuk didahulukan dalam proses rekrutmen tenaga kerja oleh

korporasi-korporasi yang ada di Kota Dumai.

Sebagai pusat pemerintah tentu mempunyai kegiatan pembangunan dan menjalankan strategi pemerintah dengan berbagai bentuk masalah yang harus dihadapi termasuk dibidang ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja mempunyai untuk melaksanakan tugas dibidang ketenagakerjaan. Selanjutnya dinas tenaga kerja berfungsi sebagai

- a. Perumusan kebijakan di bidang pekerjaan
- b. Pemberian izin dan pelaksanaan umum di bidang ketenagakerjaan
- c. Pengelolah urusan ketatausahaan dinas tenaga kerja

Oleh karna itu, terjadi hubungan antara permintaan tenaga kerja dan penawar tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Sebagian dari mereka datang tanpa di bekali keahlian yang memadai, sehingga sampai di Kota Dumai hanya menjadi pengangguran. Hal ini membuat angka penganggura Kota Dumai tinggi.

**Jumlah Penduduk Pengangguran Menurut Pendidikan di Kota Dumai Tahun 2017-2019**

No	Tingkat Pengangguran Menurut Pendidikan	2017	2018	2019
1	≤ SD	15	12	6
2	SMP	64	44	52
3	SMA Umum/kejuruan	4.318	3.869	4.677
4	Diploma I/II/III	369	332	483
5	Universitas	880	924	528
Jumlah Pencari Kerja Yang Ditempatkan		<b>5.277</b>	<b>5.199</b>	<b>5.746</b>

*Sumber data : Disnaker Kota Dumai, 2019*

Pada indikator diatas dapat dilihat bahwasanya meningkat nya jumlah pencari kerja setiap tahunnya di Kota Dumai. Dengan timpangnya angka

pengangguran diatas dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai harus menyiapkan program dan pelatihan untuk kedepannya agar bisa mengurangi angka pengangguran Kota Dumai. Diharapkan melalui bursa kerja ini dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran khususnya di Kota Dumai. Atas permasalahan yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul:“**Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai**“.

Dalam melihat permasalahan diatas terkait dengan strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai tentu tidak terlepas adanya permasalahan lainnya yaitu

1. Berita media cetak cakkaplah.com gubri menyebut tingkat pengangguran tetinggi di Riau adalah Kota Dumai.
2. Merujuk kepada UU RI NO 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerja pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran.
3. Kota Dumai merujuk pada peraturan daerah Kota Dumai nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal, maka sudah selayaknya pemerintah melalui dinas terkait mengawasi rekrutmen tenaga kerja bahkan membela kepentingan warga Kota Dumai.
4. Lapangan pekerjaan sudah ada namun tingkat pengangguran di Kota Dumai masih tinggi
5. Dumai merupakan sebagai daerah agraris, industri, perdagangan dan

pariwisata, namun tingkat pengangguran tidak melambangkan bentuk Kota Dumai sebagai daerah yang di sebut.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dijadikan rujukan penelitian yaitu :

1. Bagaimana strategi dinas tenaga kerja Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dalam penempatan tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dalam penempatan tenaga kerja dan transmigrasi di Kota Dumai.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### a. Secara Teoritis

Hasil Penelitian ini akan menambah dan memberi kontribusi terhadap pengetahuan serta informasi khususnya dalam keilmuan administrasi publik

mengenai komunikasi pada strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai.

### b. Secara Akademis

Penelitian ini akan menambah referensi kepustakaan dalam menjadi rujukan para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan kaitan permasalahan yang sama.

### c. Secara Praktis

Kegunaan dari praktis dari penelitian ini adalah untuk memasukan rekomendasi terkait strategi pemerintah mengatasi masalah pengangguran bagi Pemerintah Diharapkan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran atau informasi, Sebagai bahan referensi atau pemerintah yang relevan mengenai penempatan tenaga kerja oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai.

## KONSEP TEORI

### 2.1. Strategi

Menurut **R Free. David, (2004 :35)** menjelaskan strategi adalah seni dan ilmu penyusunan, penetapan dan pengevaluasian keputusan-keputusan lintas fungsional yang dapat memungkinkan suatu perusahaan mencapai sasaran. Strategi mengkombinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai bagian fungsional suatu organisasi untuk mencapai satu tujuan organisasi.

Menurut **Grant.Robet, (2003 :21)** strategi, Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan strategi sebagai suatu elemen untuk mencapai sukses. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi. Salah satu peranan penting strategi sebagai sarana koordinasi

dan komunikasi adalah untuk memberikan kesamaan arah bagian perusahaan.

Menurut **Kuncoro itami, (2005:1)** Strategi yaitu penentuan karangka kerja dari aktivitas bisnis perusahaan dan memeberikan pedoman untuk mengkoordinasikan aktivitas, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan dan mempengaruhi lingkungan yang selalu berubah. Strategi mengatakan dengan jelas lingkungan yang diinginkan oleh perusahaan dan jenis organisasi seperti apa yang hendak dijalankan

## **2.2. Sumber Daya Manusia**

Menurut **Nawawi, (2012:1)** Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan menjadi potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

**Menurut Sumarno** dalam Yarlin (2009:2012) tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik maupun kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang yang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

## **2.3. Pengangguran**

Menurut **Nanga (2005:459)** mendefinisikan pengangguran adalah sesuatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam katagori angkatan kerja tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif

sedang mencari pekerjaan. Pengangguran adalah jumlah tenaga kerja dalam perokonomian yang secara aktif mencari pekerjaan tetapi belum memperoleh pekerjaannya. Menurut **Marius** dalam Andri (2004:2016) adalah sebagai Berikut:

- a) Pengangguran siklikal
- b) Pengangguran Teknologi
- c) Pengangguran Srtruktur
- d) Pengangguran Friksional

**Menurut Tambun** dalam Yarlin (2001:2015). Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu perusahaan atau instansi kesempatan kerja akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia.

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai adalah deskriptif kualitatif, Penelitian kualitatif menurut **(Yusuf, 2014)** yaitu penelitian yang mencari makna, pemahaman, pengertian, verstehen tentang suatu fenomena, kejadian, maupun kehidupan manusia dengan melibatkan langsung dan atau tidak langsung dalam setting yang diteliti, kontekstual, dan menyeluruh. mengumpulkan data yang relevan dan kesimpulan. dari para partisipan dalam hal ini informan dengan menggunakan jenis deskriptif hasil penelitian ditujukan untuk mampu memberikan jawaban-jawaban atas permasalahan yang berkaitan dengan Komunikasi pada

strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai.

### **3.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai, Jl Kesehatan teluk binjai Dumai Timur.

### **3.3. Informan Penelitian**

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan key person. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kasubag Bidang Pelatihan dan Penetapan Tenaga Kerja .
2. Kasubag Bidang informasi dan perluasan kerja.
3. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi.
4. Pencari Kerja (Pengangguran).
5. Yang mengikuti pelatihan dan magang dari disnaker.
6. Masyarakat yang mengurus kartu kuning.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui wawancara secara langsung dengan informan yaitu *state* (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai). Metode yang digunakan dalam penelitian ini nantinya akan memperoleh jawaban dan data data yang faktual. Data primer dalam penelitian ini diperoleh penulis melalui wawancara secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota

Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian dan dapat menjadi penunjang dalam penelitian (Siyoto, 2015: 68). Adapun data sekunder dalam penelitian ini seperti:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga Kerja
2. Peraturan Walikota Dumai Nomor 10 tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Kota Dumai
3. Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.
4. Peraturan Walikota Dumai Nomor 61 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dinas tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Dumai.
5. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kota Dumai

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian yang berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai Observasi. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan/lokasi penelitian di Kota Dumai untuk mengetahui atau mengamati seputar berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai. Kemudian data yang didapat dari hasil observasi tersebut selanjutnya dianalisis.

### 1. Wawancara

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti baik secara langsung (face to face), telepon atau media lainnya, maupun terlibat langsung dalam suatu kelompok informan tertentu.

Pertanyaan yang diberikan dalam wawancara kualitatif umumnya bersifat tidak terstruktur (unstructured) dan bersifat terbuka (openended) yang dengan sengaja diciptakan untuk memunculkan pandangan maupun opini dari pada informan wawancara. Agar proses pengumpulan informasi melalui wawancara berlangsung sistematis dan menyeluruh maka peneliti menggunakan suatu metode dalam melakukan wawancara dengan informan penelitian.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini penulis peroleh dari dokumentasi pribadi yang diberikan oleh instansi atau lembaga terkait dan beberapa dokumentasi pribadi yang diambil di lokasi penelitian. Dokumen seperti: Dokumen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai yang berkaitan dengan penelitian, hasil wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dan sebagainya.

## 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian, analisis data dilakukan saat peneliti telah mendapatkan data dari informan ataupun sumber data lainnya. Model analisis data menurut Huberman dan Miles dalam Idrus (2009:147-148) disebut sebagai model interaktif. Model ini terdiri dari tiga proses utama, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan /verifikasi. Semua proses kegiatan

tersebut saling jalin-menjalin pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis.

### 1. Reduksi Data

Reduksi data dapat didefinisikan Dalam penelitian ini, tahapan reduksi data merupakan bagian kegiatan analisis sehingga pilihan-pilihan peneliti tentang bagian data mana yang dibuang, pola-pola mana yang meringkas sejumlah bagian tersebut, cerita-cerita yang berkembang, merupakan pilihan-pilihan analitis. Data atau informasi yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang sesuai dengan fenomena yang terjadi kemudian dirangkum dan dikategorikan sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan yang terjadi di lokasi penelitian mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai untuk mencapai tujuan akhir penelitian.

### 2. Penyajian Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian disajikan dalam bentuk catatan hasil wawancara, catatan observasi lapangan dan catatan dokumentasi kemudian disusun agar memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi sesuai dengan fenomena dan apa yang harus dilakukan oleh peneliti serta agar peneliti dapat melakukan analisis dengan cepat dan mudah. Data yang didapatkan dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai yang mengetahui Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam

Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai sebagai salah satu bentuk komunikasi yang diberikan. Yang didokumentasi mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai Penelitian dan kemudian disajikan dalam bentuk tulisan berdasarkan hasil informasi maupun data-data yang didapatkan selama penelitian.

### 3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti menarik kesimpulan yang didukung dengan hasil dari pengumpulan data melalui wawancara. Observasi dan dokumentasi. Kesimpulan yang ditarik adalah jawaban dari rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti di awal dan jawaban dari pertanyaan pertanyaan mengenai strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat Pengangguran di Kota Dumai. Melalui proses verifikasi agar kesimpulan yang ditarik benar-benar merupakan kesimpulan final.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Dumai.**

#### **4.1.1 Strategi Teknologi**

Strategi teknologi adalah strategi penting yang melibatkan aspek-aspek eksploitasi, pengembangan dan pemeliharaan kemampuan serta pengetahuan sangat penting bagi pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran dimana langkah-langkah strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran. Landasan hukum Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi itu berdasarkan pada peraturan daerah Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan. Selain itu penulis dapat melihat bahwa Pemerintah berusaha mengatasi masalah pengangguran dengan turun kelapangan untuk mencari lowongan pekerjaan untuk di iklankan agar pencari kerja mudah dan mendapat kan pekerjaan. Adapun Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal, maka sudah selayaknya pemerintah melalui dinas terkait mengawasi rekrutmen tenaga kerja bahkan membela kepentingan warga Kota Dumai untuk didahulukan dalam proses rekrutmen tenaga kerja oleh korporasi-korporasi yang ada di Kota Dumai.

Penulis dapat simpulkan bahwa dalam melihat strategi atau pengiriman informasi atau pesan dalam hal ini Peraturan daerah Kota Dumai Nomor 10 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan. Bahwa sesuai dengan fungsi tenaga kerja sebagai unsur prilaku proses produksi barang dan jasa, diperlukan pembangunan Kota Dumai oleh pengusaha upaya meningkatkan sumber manusia dan kesejahteraan tenaga kerja terhadap pemahaman pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan dan belum mencapai pada mengurangi tingkat pengangguran atas tujuan dari isi strategi tersebut.

#### **4.1.2 Strategi Inovasi**

Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah atau produksi inovasi juga merupakan sistem aktivitas organisasi

yang mentransformasikan teknologi mulai dari ide sampai komersialisasi.

Strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai yang saat ini menjadi permasalahan penelitian tentunya harus dilihat dari pemikiran terbuka dan mendukung semua pihak untuk tercapainya keberhasilan inovasi, diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam membentuk dan perubahan perilaku masyarakat tersebut.

Penulis melihat bahwa dalam kaitan dengan program-program peningkatan kualitas tenaga kerja, kasubag informasi dan perluasan kerja peningkatan kualitas tenaga kerja diprioritaskan bagi pencari kerja yang memiliki identitas sebagai warga Kota Dumai. Dengan Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal, maka sudah selayaknya pemerintah melalui dinas terkait mengawasi rekrutmen tenaga kerja bahkan membela kepentingan warga Kota Dumai. Tujuannya adalah mengurangi tingkat pengangguran dengan prioritas warga tempatan, mempersiapkan tenaga kerja yang siap kerja dengan demikian dunia usaha akan terbantu dengan kesiapan tenaga kerja yang telah bersertifikasi. Penulis dapat menyimpulkan bahwa dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota dumai selaku subjek dari pembangunan sekaligus juga tujuan pembangunan, berkaitan dengan dengan itu tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah. Adapun peserta yang mengikuti pelatihan yang sudah direktut untuk bekerja misalnya, strategi inovasi ini

dilakukan dinas tenaga kerja dengan harapan bisa mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai

#### **4.1.3 Strategi Operasi**

Bahwa efektifitas strategi dapat diukur dengan penilaian keterkaitan atau konsistensi antara prioritas kompetitif yang menekankan dan merespon perubahan lingkungan berdasarkan struktur dan infrastruktur memberikan kunci untuk mengembangkan strategi operasi sebagai senjata kompetitif.

Berdasarkan tujuan Kelengkapan sarana dan prasarana dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai juga merupakan suatu aspek penunjang yang berfungsi sebagai wadah atau tempat bagi terselenggaranya suatu kegiatan, dengan adanya sarana dan prasarana yang baik maka akan mendukung pelaksanaan suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Peraturan Wali kota Dumai Nomor 61 tahun 2006 pasal 27 ayat 1 tentang sarana dan prasarana mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan pendataan, pemetaan dan menyiapkan lahan, prasarana dan sarana transmigrasi serta fasilitas lahan pemukiman usaha. Dengan baiknya sarana dan prasarana juga akan memberikan pelayanan yang maksimal bagi pihak yang melakukan pengurusan. Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu tersedianya sarana teknologi dan informasi.

Penulis juga melihat bahwa berdasarkan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara bahwa pelaksanaan program disnaker memprioritaskan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja penerima program. Sehingga setiap perencanaan program perusahaan dan tenaga kerja selalu dilibatkan kelibatan

tenaga kerja agar memiliki keahlian untuk memiliki suatu pekerjaan perusahaan yang ada di Kota Dumai. Program yang dilakukan DISNAKER secara terbuka sehingga dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja dengan ini bisa mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai.

Berdasarkan atas informasi yang penulis dapatkan dari beberapa informan penelitian melalui hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan dengan melihat bahwa maraknya kasus tenaga kerja luar daerah yang masuk ke Kota Dumai menjadi perhatian Disnaker, sebab perusahaan di Kota Dumai wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal sesuai Peraturan Daerah (Perda) Nomor 10 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, sejalan dengan visi misi Walikota dan Wakil Wali kota Dumai yang menghendaki agar tenaga kerja lokal diprioritaskan pelatihan dan perluasan tenaga kerja mengenai imbau pihak perusahaan untuk laporkan rencana penerimaan karyawan di Kota Dumai.

#### **4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Dumai**

##### **1.2.1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting karena sumber daya manusia sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak untuk melakukan sesuatu. Sumber daya manusia sebagai aset suatu instansi sehingga harus dilatih dan dikembangkan sesuai dengan kemampuannya Dalam hal ini sumber daya manusia nyalah yang akan memperbaiki kerusakan jalan. Sumber

daya manusia ini merupakan *subject* atas objek yang ingin dilakukannya.

Dari hasil wawancara yang didapatkan peneliti bahwa impelementor yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai terhambat karena sumber daya manusia, dimana dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai sumber daya manusia belum memenuhi standart kuota yang sudah di tetapkan atau sumber daya manusia nya masih mengalami kekurangan, sehingga dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai memiliki kesulitan untuk melakukan pelatihan atau program yang akan di lakukan. untuk bidang pelatihan dan penetapan marga itu mengalami kekurangan dimana apabila sumber daya manusianya kurang otomatis pengerjaannya akan lambat juga karena sumber daya manusia yang terbatas. Berdasarkan hasil wawancara, ini juga menambahkan mengenai jumlah sumber daya manusia yang khusus memngurani tingkat pengangguran di Kota Dumai.

##### **1.2.2. Anggaran**

Keuangan merupakan faktor yang menghambat implementor dalam menangani masalah ini, karena apabila keuangan atau biaya nya tidak tersedia maka dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dapat melakukan program program yang ada setiap tahunnya. kendala anggaran merupakan kendala klasik yang di hadapi oleh hampir semua institusi pemerintah termasuk dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai.

Berdasarkan hasil wawancara, anggaran untuk informasi dan perluasan kesempatan kerja DISNAKER kendala anggaran itu menyebabkan pengembangan balai latihan kerja menjadi terhambat terutama dalam

peningkatan peralatan dan infrastruktur. Selain itu kendala anggaran juga menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan penetapan tenaga kerja lokal juga tidak optimal.

Anggaran merupakan kendala klasik yang dihadapi oleh hampir semua instansi pemerintahan termasuk dinas tenaga dan transmigrasi Kota Dumai. Anggaran ini menyebabkan pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) menjadi terhambat terutama dalam peningkatan peralatan dan infrastruktur.

## **PENUTUP**

### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai dengan informasi yang telah didapatkan dari informan penelitian melalui pengamatan dan wawancara serta telah dianalisis pada bab sebelumnya, maka penelitian terkait strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai indikator-indikator yang sudah dipaparkan oleh peneliti mulai dari .

Indikator strategi teknologi hingga strategi operasi. Untuk indikator teknologi yakni dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran tidak efektif dalam pelayanan sistem elektronik berbasis informasi. Selanjutnya

untuk indikator strategi inovasi yakni dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai belum maksimal dalam melaksanakan program. Kesimpulan bahwa diperlukan kerjasama, pemikiran terbuka yang mendukung semua pihak untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan strategi inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Selanjutnya indikator strategi operasi berjalan dengan optimal dilakukan melalui peningkatan pelayanan yang terkait dengan dukungan dari mekanisme yang ada yang berdampak pada pelayanan sistem elektronik dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran, menjalankan program berdasarkan tahapan-tahapan yang sistematis dan terkontrol sehingga program tersebut dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Faktor –faktor yang mempengaruhi strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi.

1. Sumber daya manusia
2. Anggaran

### **6.2. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan mengenai strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Dumai. Berikut peneliti uraikan beberapa saran yang di harapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk pemerintah, instansi terkait, masyarakat maupun pembaca lainnya, yaitu :

1. Strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengurangi

tingkat pengangguran di Kota Dumai berkaitan dengan optimalkan penetapan pencari kerja. Sehingga bisa mengurangi tingkat pengangguran, strategi juga harus tepat sasaran dalam mengurangi tingkat pengangguran, dan melakukan pelatihan dan penempatan tenaga kerja proses pelayanan pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam mengisi lowongan pekerjaan. Sesuai dengan minat dan bakat kemampuan sesuai dengan jumlah lowongan kerja yang terealisasi pencari kerja yang terdaftar.

2. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai hendaknya bekerja sama dengan perguruan tinggi yang ada di Kota Dumai, untuk mengidentifikasi lulusan perguruan tinggi khususnya bagi yang lulusan perguruan tinggi di Kota Dumai. Selain itu dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kota Dumai hendaknya mengidentifikasi jumlah mahasiswa Kota Dumai yang bersekolah luar daerah. Tujuannya adalah memudahkan pencari kerja untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan.
3. Dinas tenaga kerja hendaknya mengoptimalkan bursa tenaga kerja online dan membuat pusat pengaduan tenaga kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif,*

*Dan Mixed*. Pustaka Belajar, 2013.

David, R. free. (2006). *Strategi Manajemen*. Jakarta: Selembang Empat.

Ellitan, L., & Anatan, L. (2008). *Manajemen Strateegi Operasi Teori dan Riset di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.

Freddy, R. (2006). *Analisis Swot Teknik perbedaan kasus bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Heena, A. (2010). *Manajemen Strategi*. Bandung: Rafika Aditama.

Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.

J Salusu. (2003). *Organisasi, Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.

Kuncoro itami. (2005). *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

M.Robet, G. (2003). *Analisis Strategi Kontemporer (Konsep teknik aplikai, edisi kedua Terjamah Thomas Secosumo )*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Nawawi, H. (2012). *Manajemen Strategi Organisasi*. Jakarta: Gajah Mada Universitas.

Rangkuti. (2006). *kebijakan Strategi*. Jakarta: penerbit ISBN.

- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rina Nur Azizah dan Rini Aristin; dkk. (2018 ). Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sampang dalam mengurangi angka Pengangguran Melalui metode Balanced,176 .
- Jefri Chandra Irvanto. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam mengurangi tingkat pengangguran Kota Samarinda, 1247-1248.
- Andini Fitria dan Adil Mubrak; dkk. (2019). Impelentasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menanggulangi pengangguran terbuka di Provinsi Sumatra Barat, 28/31.
- Hermes Saroha Butar Butar, N. (2015). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru.
- Andri Adi, N. (2016) Analisis Penyebab tingginya Pengangguran sarjanah dikecamatan Simeulue Barat Kabupaten Simeulue.
- Indonesia, R. (2003). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerja.
- Indonesia, R. (2004). Peraturan Walikota Dumai Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Tenaga Kerja Kota Dumai.
- Indonesia, R. (2002). Peraturan Walikota Dumai Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Penetapan Tenaga Kerja Lokal.
- Indonesia, R. (2016). Peraturan Wali kota Dumai Nomor 61 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai.