

**KEBIJAKAN DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN SIAK DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN
PERLUASAN KERJA TAHUN 2017**

Oleh : Ainil Mardiah

Email : ainilmardiaah@gmail.com

Pembimbing : Erman M., M.Si.

Email : ermandosen@gmail.com

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fisip, Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Employment is a condition in which a person is looking for a job or does not have a job while he is in the work force. This study aims to determine the policies of the Transmigration and Manpower Office of Siak Regency in the Implementation of Manpower Placement and Employment in 2017. The location of this research is at the Department of Transmigration and Manpower of Siak Regency. This research uses a qualitative approach. This type of research is descriptive. Data were collected through informants purposively. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation.

The results showed that the policies of the Department of Transmigration and Manpower of Siak Regency in the Implementation of Manpower Placement and Job Expansion in 2017 were divided into 2, namely, open unemployment and underemployment caused by lack of expertise, unsupportive regional conditions.

Keywords: Manpower Placement, Job Expansion

Latar Belakang Masalah

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu faktor pembangunan yang layak mendapatkan perhatian serius oleh Pemerintah. Karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sektor ini mampu dinilai cukup berpotensi dalam meningkatkan perekonomian rakyat, sehingga sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor urusan Pemerintah wajib. Sebagaimana dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 12 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Urusan Pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (2) meliputi: tenaga kerja, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pangan, pertanahan, lingkungan hidup, administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana, perhubungan, komunikasi dan informatika, koperasi, usaha kecil, dan menengah, penanaman modal, kepemudaan dan olahraga, statistik, persandian,

*kebudayaan, serta perpustakaan dan kearsipan”.*¹

Sejalan dengan hal diatas, pembangunan tenaga kerja menjadi salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa:

*” Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.*²

Ini berarti menunjukkan bahwa warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan cukup untuk hidup yang layak. Terkait hal tersebut, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagai mana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

¹ Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 12 ayat (1)

² Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2)

2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan Nasional dan Daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tenaga kerja merupakan orang yang siap, mau, serta mampu melaksanakan pekerjaan. Tidak semua orang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Hanya orang-orang yang memenuhi kriteria tenaga kerja lah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja. Bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan atau masih mencari pekerjaan maka disebut pengangguran.

Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja dalam pembangunan sangat diperlukan untuk menunjang produksi perekonomian masyarakat. Namun keberadaannya juga dapat menimbulkan masalah jika peningkatan jumlah tenaga kerja yang cukup besar tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja untuk menyerapnya, sehingga dapat menimbulkan tingginya tingkat pengangguran yang menyebabkan krisis sosial yang bisa menimpa siapa saja, baik dari kalangan muda yang baru lulus sekolah serta orangtua yang kehilangan pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus menerus, maka jumlah pengangguran akan semakin besar dan akhirnya menjadi bumerang dalam pembangunan.

Berikut ini merupakan angka pengangguran di Kabupaten Siak dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018:

Tabel 1.1
Angka Pengangguran Tahun 2016
2018

Tahun	Pengangguran	Presentase
2016	3,338	1.36%
2017	32,872	11.95%
2018	8,600	7.19%

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Siak 2016-2018

Berdasarkan informasi yang diperoleh, diketahui jumlah pengangguran mengalami naik turun. Untuk tahun 2016 pengangguran tercatat sebanyak 2.073 jiwa atau 1.36% jiwa selanjutnya pada tahun 2017 pengangguran mengalami peningkatan sebanyak 18.568 jiwa atau 11.95% jiwa, kemudian pada tahun 2018 sempat mengalami penurunan yang signifikan menjadi 6.103 jiwa atau 7.19% jiwa. Namun angka tersebut masih tinggi karena pengurangan pengangguran hanya terjadi pada tahun 2016

Sedangkan realisasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Siak yang tercatat oleh Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Siak ialah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Penempatan Tenaga
Kerja Tahun 2016-2018

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah	Presentase %
	Lk	Pr		
2016	60	85	145	1.45%
2017	160	65	225	11.95%
2018	278	196	476	7.19%

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Siak 2016-2018

Berdasarkan informasi yang diperoleh pada Tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 realisasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Siak pada Tahun 2016 berjumlah 145 jiwa dari 3.338 jiwa, hal ini menunjukkan bahwa 3.193 jiwa belum mendapatkan pekerjaan. Sementara itu pada tahun 2017 mengalami kenaikan yang berjumlah 225 jiwa dari 32.782 jiwa, berarti menunjukkan bahwa 32.557 jiwa belum mendapatkan pekerjaan. Pada tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebanyak 476 jiwa dari 8.600 jiwa, itu artinya masih ada 8.124 jiwa yang belum mendapatkan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa peluang untuk mendapatkan pekerjaan hanya sebanyak 20%.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, maka informasi yang peneliti dapatkan ialah bahwa Disnakertrans Kabupaten Siak berperan dalam upaya mengurangi pengangguran di kabupaten Siak. Hal ini dibuktikan dengan adanya program-program yang dijalankan oleh Disnakertrans melalui Seksi Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Sehingga mutu tenaga kerja yang tergolong rendah di Kabupaten Siak dapat ditingkatkan

melalui pelatihan tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja ini dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan mutu tenaga kerja yang sesuai dengan bakat serta kemampuan dan keahliannya.

Dalam pelaksanaannya Disnakertrans Kabupaten Siak memiliki 3 program unggulan, yakni diantaranya ialah: Pelatihan, Penempatan tenaga kerja serta Perluasan kesempatan kerja. Salah satu program penempatan tenaga kerja yang telah dilakukannya ialah dengan mengadakan Pameran Kesempatan Kerja (*Job Fair*). Program *Job Fair* ini bertujuan untuk mempertemukan antara para pencari kerja dan perusahaan-perusahaan yang menerima perkerjaan. Dengan adanya *Job Fair* para pencari kerja tidak perlu berkeliling dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini telah mawadahi serta memfasilitasi antara kedua belah pihak yang saling membutuhkan. Selain itu, untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan para tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak juga mengadakan program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tujuannya adalah untuk memberikan keterampilan kepada calon tenaga kerja sehingga kompeten di bidangnya. Tenaga kerja yang terlatih, nantinya diharapkan akan dapat bersaing di pasar kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan

masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Siak dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2017?.
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi Peran Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Siak dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2017?.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kebijakan Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Siak dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2017.
- b. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Peran Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Siak dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2017.

Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis, penelitian ini sebagai sumbangsih bagi ilmu pemerintahan secara khusus mengenai Kebijakan Dinas Transmigrasi dan Tenagakerja dalam Pelaksanaan Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja

Kabupaten Siak. Diharapkan hasil ini dapat digunakan sebagai referensi di bidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian dimasa yang kan datang.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan perbaikan kepada pemerintah daerah yang berwenang dalam menangani permasalahan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kabupaten Siak.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kebijakan

Menurut Dye (1992: 2) kebijakan publik adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah (entah itu bertujuan untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan sumberdaya manusia, menghentikan tindakan terorisme, ataupun lainnya) dan kerja tersebut menghasilkan sesuatu (*what difference it makes*). Bahkan dalam sudut pandang lain, Dye (1992: 2) menulis pula kebijakan publik sebagai : “*Anything a government chooses to do or not to do*”. Menurut takrif ini, semua pilihan-pilihan pemerintah untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu adalah kebijakan publik.³

Berbeda dengan Dye, kajian klasik Lasswell (1956: 4) menyatakan bahwa kebijakan publik sebagai: ...” *a project program of goals, values, and pactices*”.

³ Dye, Thomas R. 1992. *Understanding publi policy, 7th Ed.* New York: Prentice Hall.

⁴Manakala Easton (1965: 212) memaknainya sebagai :”... *the impat of government activity.*” Lebih lanjut Easton menjelaskan, kebijakan publik adalah sebuah keputusan politik yang dikembangkan oleh badan dan pejabat pemerintah yang mempunyai otoritas dalam sistem politik.⁵

Menurut Anderson (1990:30) kebijakan publik adalah serangkaian kegiatan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.⁶

Menurut Eulau & Prewitt (1973: 465) Kebijakan adalah ‘keputusan tetap’ yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut.⁷

Adapun tahap-tahap kebijakan publik :

1. Formulasi Kebijakan
2. Implementasi Kebijakan
3. Evaluasi Kebijakan

Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara

⁴ Lasswell, Harold D. 1956. *The Decision prosess: Seven Categories of funvntional analysis.* College Park: University of Maryland Press.

⁵ Easton, David. 1965. *A system analyses of political life.* New York: Wiley

⁶ Anderson, James E. 1990. *Public Policymaking: An introduction.* Boston:Houghton Mifflin.

⁷⁷ Eulau, Heniz, & Prewitt, Kenneth. 1973. *Labyrinths of Demoracy.* Indianapolis: Bobbs-Merrill.

ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁸

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak. Daerah penelitian ini segala dipilih berdasarkan atas pertimbangan situasi dan kondisi perkembangan penduduk yang terus berjalan, penawaran angkatan kerja dalam pendaftaran pencari kerja terus bertambah dan sisi lain gejala pengangguran terus meningkat.

Sumber Data

Informan penelitian di dalam penelitian kualitatif berkaitan dengan bagaimana langkah yang ditempuh peneliti agar data atau informasi dapat diperoleh.⁹ Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *prosedur purposif*.

Prosedur Purposif adalah salah satu strategi menentukan informan yang paling umum di dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian.¹⁰ Adapun informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4
Daftar Informan Penelitian

N O	Informa n	Nama	Juml ah
1	Kasi Penempatan dan Informasi Pasar Kerja	Hendra Febriana P, S.E	1
2	Kasi Pelatihan Standarisasi dan Produktivitas	Rahdad Hari, S.T	1
3	Kepala UPTD BLK	Edi Sutrisno, S.T	1
4	Staff Pelaksana Bidang Pelatihan, Penempatan dan Tenaga	Susilawati	1
5	Peserta Balai Latihan Kerja	1) Satria 2) Wahyu	2
Jumlah			6

Sumber : *Olahan Penelit, 2020*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pengangguran di Kabupaten Siak

Pengangguran merupakan kondisi dimana seseorang sedang mencari pekerjaan atau tidak mempunyai pekerjaan sedangkan dia dalam angkatan kerja. pengangguran di Kabupaten Siak sebenarnya sangat banyak apabila kita melihat jumlah angkatan kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya namun lowongan pekerjaan di kabupaten

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2007), hlm 3.

⁹ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2012), hlm. 107

¹⁰ Ibid,

Siak tidak bertambah atau tidak mencukupi kebutuhan pasar.

Berdasarkan hasil penemuan peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak melalui wawancara dengan beberapa masyarakat dan melihat data sekunder dari BPS. Kondisi pengangguran dalam angkatan kerja sebanyak 569.310 di Kabupaten Siak didominasi oleh penduduk yang paruh waktu sebanyak 143.405 orang dan 14.835 orang pengangguran penuh.

Jadi secara umum pengangguran di Kabupaten Siak terbagi menjadi 2 macam, yakni pengangguran terbuka dan setengah menganggur. Hal ini sesuai dengan teori dari buku mulyadi yang menjelaskan bahwa Pengangguran sering

diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu pengangguran terbuka, pengangguran terselubung dan setengah menganggur.

Kebijakan Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja melaksanakan tugas pokok yaitu pelayanan terhadap pencari kerja, penyebarluasan informasi pasar kerja, perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Seksi Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun bahan kebijakan teknis di bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja.
2. Melaksanakan pelayanan terhadap pencari kerja dengan memberikan kartu kuning (AK.I).
3. Melaksanakan pelayanan terhadap pencari kerja dengan memberikan rekomendasi passport, rekomendasi SKCK dan ID untuk TKI sebagai komponen dalam penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri di BNP2TKI Pusat.
4. Melaksanakan *job canvassing*/pendataan lowongan pekerjaan ke perusahaan.
5. Memberikan informasi pasar kerja/lowongan kerja kepada masyarakat pencari kerja melalui media cetak, media elektronik dan secara online.
6. Melaksanakan kegiatan *job matching* yaitu mempertemukan perusahaan dan pencari kerja melalui *job fair*/bursa kerja.
7. Mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun di luar hubungan kerja melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.

8. Menciptakan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna dan penggunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat memperluas kesempatan kerja.
9. Memberikan pembinaan dan rekomendasi perpanjangan izin tenaga kerja warga negara asing pendatang (TKWNAP) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
10. Memberikan rekomendasi dan pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja antar lokal (AKAL), antar kerja antar daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN).
11. Memberikan bimbingan dan rekomendasi terhadap perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Kabupaten Siak.
12. Memberikan bimbingan dan rekomendasi terhadap Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus (BKK) dan lembaga bursa kerja lainnya.
13. Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan jabatan kepada pencari kerja lokal, antar daerah dan antar negara serta bimbingan penerapan analisis jabatan kepada instansi pemerintah, perusahaan,

lembaga pelatihan swasta dan lembaga lainnya.

14. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Dalam susunan organisasi Disnakertrans Kabupaten Siak bidang yang bertugas melayani orang yang sedang mencari pekerjaan atau pengangguran yaitu Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja (Penta). Untuk itu bidang ini di jadikan sebagai awal atau pintu masuk utama dari pelaksanaan kegiatan dalam mengatasi pengangguran di Disnakertrans Kabupaten Siak. Bidang Penempatan Tenaga kerja dan Perluasan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dibantu oleh dua seksi, empat pejabat fungsional, dan beberapa staf. Seksi yang membantu yaitu seksi informasi dan penempatan kerja dan seksi pendataan dan perluasan kerja. Sedangkan Pejabat Fungsional yang berada di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja yaitu pengantar kerja, dimana terdiri dari satu orang pengantar kerja ahli dan tiga orang pengantar kerja terampil. Untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang baik di Kabupaten Siak diperlukan Renstra/rencana strategis dari Kabupaten Siak dalam mengurangi angka pengangguran yang tertuang dalam peraturan Bupati Siak Nomor 55 tahun 2016.

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Dinas

Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak Dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Tahun 2017.

1. Faktor Eksternal

- Sumberdaya manusia yang tidak memadai
- Kurangnya sarana dan prasarana
- Kurangnya komunikasi

2. Faktor Internal

- Banyak tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh keahliannya
- Pencari kerja tidak memenuhi kebutuhan perusahaan
- Masih rendahnya skill/kemampuan para pencari kerja.
- Pencari kerja tidak mau mengisi lowongan pekerjaan di luar daerah.
- Lowongan pekerjaan tidak diminati pencari kerja.
- Rendahnya perluasan kesempatan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan diatas, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai kondisi Pengangguran diketahui bahwa secara umum pengangguran di Kabupaten Siak terbagi menjadi 2 macam, yaitu pengangguran terbuka dan setengah menganggur yang disebabkan oleh kurangnya

keahlian, kondisi daerah yang tidak mendukung.

2. Upaya Disnakertrans Kabupaten Siak dalam mengurangi pengangguran adalah dengan program penempatan tenaga kerja bagi pengangguran terbuka dan program perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan bagi setengah penganggur khususnya Kabupaten Siak.
3. Dengan adanya program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja. Disnakertrans mampu menempatkan tenaga kerja sesuai dengan pencari kerja setiap tahunnya dan memberdayakan setengah penganggur khususnya Kabupaten Siak meskipun hasil yang diperoleh tidak bisa dirasakan secara langsung.

1.2 Saran

Dari hasil peneliti dapatkan, peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Dari hasil penelitian diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat berperan lebih dalam upaya mengurangi pengangguran di Kabupaten Siak melalui perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja serta informasi dari Disnakertrans mengenai lowongan pekerjaan dan pelatihan dapat di akses oleh seluruh masyarakat kabupaten Siak.
2. Bagi Akademik

- Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan atau bisa dijadikan sebagai bahan masukan dalam perkuliahan yang menambah wawasan tentang peran pemerintah dalam mengurangi pengangguran
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengembangkan peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam upaya mengurangi pengangguran di kabupaten Tulungagung. Dan penelitian ini juga dijadikan tambahan referensi bagi penelitian tentang peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam upaya mengurangi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Afrial, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Pendidikan Kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016)
- Beni Ahmad Saebani dkk. *Manajemen Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 07.
- Cholid. Narbuko dkk, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 70.
- Faustino Cardoso Gomes, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hlm. 197.
- Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), Hlm. 5.
- M. Agung Maulana, Skripsi, *Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Riau Tahun 2016*, (FISIP, Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau). Hlm. 4
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 10.
- P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), Soerjono Soekanto, *sosiologi suatu pengantar*, (Jakarta: Edisi Baru, Rajawali Pers, 2009). Hal. 212-213.
- Sedamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, hlm. 149.
- Suwanto, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 117.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 228.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta; Erlangga, 2008) hlm. 210-211.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2007), hlm 3.
- Sumdai Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) Hlm. 76.

Artikel Ilmiah

Yuni Erika, 2014. *Manajemen Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Urusan Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru Tahun 2014.*

Artikel Lainnya

Badan Pusat Statistik Kabupaten Siak Tahun 2018.

Lakip (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2017