

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA
LOKAL DI KOTA PEKANBARU
TAHUN 2012-2013**

Oleh: MARGARETHA RIAUNI
Dosen Pembimbing: Drs. H. Isril, MH
Email: th4_oke@yahoo.com Telp.: 085271124282
Fisip Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Panam,
Pekanbaru 28293

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the role of Local Government in the fight for the interests of the local workforce, especially the City of Pekanbaru. The background of this study is the high number of job seekers and the high rate of competition in getting jobs with restricted jobs. In addition, the object disobedience local employment policies to the policies is the background of this study does.

This study used a qualitative approach in obtaining and analyzing the data, to the data analysis and the theory of the role of organizational policies form the basis for the study of data analysis. The withdrawal technique informant informant conducted with a purposive approach, the data in this study was obtained through interviews and observation techniques and study documentation. Descriptive data were analyzed during the study.

The results of this study prove that the Department of Labor Pekanbaru agency given authority as appropriate Local Regulation No. 04 Year 2002 on Local Employment has made efforts such as local employment Canvasing Job Fair Job Market (Job Fair), Appropriate Technology Training, Entrepreneurship Training, Intensive productive and Infrastructure, Job Fair On Line, Training Skills Seeker work. In an effort to local employment, the Department of Labor is also faced with the constraints of lack of infrastructure in order to prepare a ready workforce, the instructor constraints and budget constraints. In addition, the Department of Labor was also faced with the constraints of manpower and lack of quality jobs.

Keywords: Roles, Policies, and Labour

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Geliat ekonomi dan pertumbuhan Kota Pekanbaru yang sangat pesat turut membangkitkan semangat para pencari kerja dari berbagai daerah untuk mengadu nasib di Kota Pekanbaru. Selain itu, geliat ekonomi yang tinggi ini juga membangkitkan gairah investor untuk berinvestasi di Kota Pekanbaru baik investor lokal maupun investor dari luar. Kondisi ini tentu saja menimbulkan

beragam persoalan bagi Kota Pekanbaru, persoalan yang paling menonjol adalah lonjakan pencari kerja dan lonjakan urbanisasi (berdasarkan data BPS tahun 2013 angka pencari kerja di Kota Pekanbaru mencapai 29.394 orang). Tingginya angka pencari kerja (dalam makna lain disebut “pengangguran”) menimbulkan kerawanan sosial mulai dari tindak kriminalitas yang semakin tinggi dan masalah sosial lainnya.

Pertumbuhan ekonomi yang begitu pesat dan pertumbuhan kota yang

sangat cepat tentu harus disikapi dengan beragam kebijakan untuk menata kota agar tidak menjadi musuh bagi warga kota terutama masalah kemiskinan dan pengangguran. Warga kota tentu berharap mereka dijadikan prioritas dalam pembangunan kota utamanya menyoal keberpihakan pemerintah dan pengusaha untuk merekrut mereka sebagai pegawai (negeri maupun swasta). Merujuk pada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru 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 untuk didahulukan dalam proses rekrutmen tenaga kerja oleh korporasi-korporasi yang ada di Kota Pekanbaru.

Lebih lanjut merujuk pada Perda Nomor 4 Pasal 18, pengusaha sebagaimana dimaksud pada pasal 17 Perda ini wajib mengupayakan bertahap dalam waktu 5 tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal minimal 50 persen dan pada 5 tahun berikutnya minimal menjadi 75 persen dari jumlah

tenaga kerja yang bekerja di perusahaannya. Selanjutnya berdasarkan pasal 20 ayat (1) bahwa untuk mengetahui penggunaan tenaga kerja lokal pada perusahaan, pengusaha wajib menyampaikan setiap awal bulan laporan keadaan tenaga kerja perusahaannya kepada Dinas Tenaga Kerja.

Pada pasal 21 dijelaskan bahwa untuk menghindari timbulnya kecemburuan sosial masyarakat yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan, pengusaha wajib untuk dapat menerima tenaga kerja tempatan untuk pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan teknis atau khusus, pekerjaan tersebut antara lain;

- a. Tukang kebun
- b. *Cleanng service*
- c. Penjaga malam dan sebagainya

Akan tetapi kebijakan ini belum dapat diterapkan dengan maksimal karena beragam persoalan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru sebagaimana telah diuraikan di atas. Adapun keadaan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru kurun waktu 2011-2013

Tabel 1.1 Keadaan Kependudukan dan Ketenagakerjaan Tahun 2011-2013 di Kota Pekanbaru

No.	Uraian	Tahun		
		2011	2012	2013
1.	Angkatan Kerja	421.532	408.871	442.105
2.	Pengangguran	39.347 (9,33%)	18.950 (4,63%)	29.394 (6,65%)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah angkatan kerja di Kota Pekanbaru menurun dari 421.532 pada tahun 2011 menjadi 408.871 pada tahun 2012 atau turun sebesar 3% namun meningkat menjadi 442.105 pada tahun 2013. Hal ini seiring dengan turunnya angka pengangguran di Kota Pekanbaru dari 39.347 pada tahun 2011 menjadi 18.950 pada tahun 2012 dan meningkat pada tahun 2013 menjadi 29.394.

Meningkatnya angka pengangguran pada tahun 2013 sebesar 2% lebih itu menurut Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam wawancara pra penelitian disebabkan oleh meningkatnya jumlah migrasi atau perpindahan penduduk dari luar Kota Pekanbaru serta meningkatnya jumlah pencari kerja dari sumber sarjana yang turut mengadu peruntungan bekerja di Kota Pekanbaru.

Tingginya angka pencari kerja serta semakin tingginya tingkat kompetisi pencari kerja semakin mempersempit kesempatan tenaga kerja lokal untuk bersaing dengan para

pendatang. Berikut perbandingan jumlah pencari kerja dan penempatan tenaga kerja serta resapan tenaga kerja lokal tahun 2011, 2012 dan 2013 di Kota Pekanbaru:

Tabel 1.2. Jumlah Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Serta Resapan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru

No.	Uraian	Tahun		
		2011	2012	2013
1.	Pencari Kerja Terdaftar	6.161	8.567	24.689
2.	Penempatan Tenaga Kerja	2.231	5.338	9.046
3.	Resapan Tenaga Kerja Lokal	967	1.049	2.986

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2014

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa resapan tenaga kerja lokal oleh perusahaan masih sangat rendah, padahal Pemerintah Kota Pekanbaru mewajibkan minimal 50% sejak Perda Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal itu diundangkan dan dalam kurun waktu 5 tahun 75% dari karyawan perusahaan itu adalah tenaga kerja lokal. Sejak Perda Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ini diundangkan kewajiban perusahaan untuk menempatkan minimal 50% tenaga kerja lokal dan dalam kurun waktu 5 tahun menjadi 75% belum terwujud dengan baik.

Selain itu, pihak pengusaha juga kurang tertib terhadap ketentuan pasal 22 Perda Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal bahwa berdasarkan pasal 22 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap tenaga kerja yang diterima dan telah bekerja pada perusahaan diwajibkan memiliki kartu tanda karyawan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pada ayat (2) dinyatakan bahwa setiap pembuatan kartu induk karyawan dikenakan retribusi yang merupakan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Pekanbaru sebesar Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah) setiap kartu dan berlaku selama 1 (satu) tahun, yang sepenuhnya dibebankan kepada pihak perusahaan.

Ketidaktaatan objek kebijakan bukan hanya pada pasal 22 itu akan tetapi juga berturut-turut mulai dari pasal 18-19-20-21, kondisi ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Oky Gaffa Maulana dalam hasil studinya yang berjudul Implementasi Perda Nomor 4 tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Bahwa implementasi Perda Nomor 4 Tahun 2002 itu belum berjalan dengan baik, kendala implementasi menurut Oky terletak pada pengawasan, aktor pelaksana dan lingkungan kebijakan itu sendiri.

Oleh sebab itu, menarik kiranya persoalan penempatan tenaga kerja lokal itu diteliti dan dianalisis lebih lanjut dalam suatu studi penelitian yang berjudul; **Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam upaya penempatan tenaga kerja

lokal di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis;

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013.
2. Kendala-kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam upaya penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru tahun 2012-2013.

Adapun kegunaan 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 penempatan tenaga kerja lokal khususnya bagi Pemerintah Kota Pekanbaru.
3. Diharapkan sebagai bahan evaluasi pemerintah khususnya Pemerintah Kota Pekanbaru.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Peran Institusi

Peran merupakan aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu. Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peran. Analisis terhadap perilaku peranan dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu:

- a. Ketentuan peranan
- b. Gambaran peranan
- c. Harapan peranan

Ketentuan peranan adalah pernyataan formal dan terbuka tentang perilaku yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam membawa perannya. Gambaran peranan adalah suatu gambaran tentang perilaku yang secara aktual ditampilkan seseorang dalam

membawakan perannya. Dari berbagai pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian peranan dalam hal ini peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi dan tujuannya dalam pelayanan, pembangunan, pemberdaya, dan pengatur masyarakat. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sarjono Sukanto (1984) bahwa peranan adalah merupakan aspek dinamis dari kedudukan apabila seseorang melaksanakan hal-hal serta kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka ia telah melakukan sebuah peranan.

Menilik dari beberapa pernyataan mengenai peranan diatas tergambar bahwa peranan menyangkut pelaksanaan sebuah tanggung jawab seseorang atau organisasi untuk berprakarsa dalam tugas dan fungsinya. Hal lain yang menggambarkan mengenai peranan, adalah yang mengemukakan beberapa dimensi peran sebagai berikut:

- a. Peran sebagai suatu kebijakan. Penganut paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
- b. Peran sebagai strategi. Penganut paham ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat (public supports).
- c. Peran sebagai alat komunikasi. Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilam keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang responsif dan bertanggung jawab.

- d. Peran sebagai alat penyelesaian sengketa, peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi atau meredam konflik melalui usaha pencapaian konsesus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan (mistrust) dan kerancuan (biasess)
- e. Peran sebagai terapi. Menurut persepsi ini, peran dilakukan sebagai upaya ”mengobati” masalah-masalah psikologis masyarakat seperti halnya perasaan ketidakberdayaan (sense of powerlessness), tidak percaya diri dan perasaan bahwa diri mereka bukan komponen penting dalam masyarakat.

Menurut Thoha pengertian peranan dapat dijelaskan bahwa “suatu peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal.” Selanjutnya menurut Thoha “Dalam bahasa organisasi peranan diperoleh dari uraian jabatan. Uraian jabatan itu merupakan dokumen tertulis yang memuat persyaratan-persyaratan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan“. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa hak dan kewajiban dalam suatu organisasi diwujudkan dalam bentuk uraian jabatan atau uraian tugas. Oleh karena itu, maka dalam menjalankan peranannya seseorang/lembaga, uraian tugas/uraian jabatan merupakan pedomannya.

Menurut Ralph Linton dalam Soekanto (1984) membedakan peranan dalam dua bagian yakni “peranan yang melekat pada diri seseorang dan peranan yang melekat pada posisi tepatnya dalam pergaulan masyarakat”. Menurut Soekanto mendefenisikan peranan:

“...Peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (statis) la seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya maka ia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan....”

Menyimak pendapat tersebut dapat ditarik beberapa pokok pikiran mengenai peranan yaitu adanya kedudukan yang bersifat statis, adanya hak dan kewajiban serta adanya hubungan timbal-balik antara peranan dan kedudukan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa istilah peranan mengandung beberapa pengertian, antara lain :

- a. Peranan adalah suatu konsep perilaku,
- b. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi/kedudukan seseorang dalam masyarakat, dan
- c. Peranan dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang dapat mendatangkan manfaat bagi masyarakat dan berkaitan dengan hak dan kewajiban.

1.4.2 Kebijakan Publik

Berbagai batasan mengenai kebijakan publik diberikan oleh para ahli, meskipun tidak menyebutkan secara spesifik siapa pelaku kebijakan publik, kebijakan publik sering diberi batasan sebagai hasil-hasil keputusan (*decision*) yang diambil oleh pelaku-pelaku tertentu untuk tujuan-tujuan publik. Derbyshire mengemukakan bahwa kebijakan publik adalah sekumpulan rencana kegiatan yang dimaksudkan untuk memberikan efek perbaikan terhadap kondisi-kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Istilah kebijakan biasanya dikaitkan dengan keputusan pemerintah, karena pemerintahlah yang mempunyai

wewenang atau kekuasaan untuk mengarahkan masyarakat dan bertanggungjawab melayani kepentingan umum. David Easton memberikan arti kebijakan pemerintah sebagai pengalokasian nilai-nilai secara paksa (syah) kepada seluruh anggota masyarakat (*the authoritative allocation of values for the whole society*). Ini mengandung konotasi tentang kewenangan pemerintah yang meliputi keseluruhan kehidupan masyarakat. Tidak ada suatu organisasi lain yang wewenangnya dapat mencakup seluruh masyarakat kecuali pemerintah.

Sementara itu, Kaplan dan Lasswell menyatakan bahwa kebijakan publik sebagai suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah (*a projected program of goals, values and practices*). Sementara itu Thomas R. Dye, mendefinisikan kebijakan publik sebagai semua pilihan atau tindakan yang dilakukan oleh pemerintah. Baginya, kebijakan publik adalah pilihan-pilihan apapun oleh pemerintah, baik untuk melakukan (sesuatu) maupun untuk tidak melakukan sesuatu (*whatever government chooses to do or not to do*).

Kemudian Dye mengemukakan langkah-langkah yang harus dilalui dalam setiap kebijakan yaitu:

1. Identifikasi masalah; pada dasarnya membicarakan rangkaian aktifitas mulai dari mendiskusikan apa-apa yang terjadi, melakukan penelitian, interpretasi data, mempersiapkan usulan-usulan/mendiskusikan secara mendalam, konsultasi dengan pihak-pihak di luar pemerintah mengembangkan usulan yang ada dan kemudian membangun strategi.
2. Formulasi/Perumusan kebijakan; merupakan tindak lanjut identifikasi masalah dalam mana hasil-hasil yang tidak dapat dirumuskan kembali dalam

bentuk proposal dan strategi-strategi/persepsi yang dilakukan melalui inisiasi dan pengembangan proses formulasi kebijakan menyangkut juga interpretasi identifikasi. Oleh karena itu dalam tahap kedua evaluasi terhadap berbagai masalah yang timbul dapat dilakukan.

3. Legitimasi/Pengesahan Kebijakan; merupakan fase dimana proses tawar menawar kompetisi, persuasif diantara berbagai kelompok kepentingan dalam pejabat pemerintah.
4. Implementasi kebijakan; pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh birokrasi yang terorganisasi, pengeluaran publik serta aktifitas-aktifitas agen eksekutif.
5. Evaluasi Kebijakan; tahap penilaian terhadap kebijakan yang dianggap perlu maka pengulangan kembali dalam proses pembuatan kebijakan.

1.4.3 Implementasi Kebijakan Publik

Dalam rangkaian proses kebijakan publik, terdapat beberapa tahapan yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Perumusan atau formulasi kebijakan merupakan inti dari kebijakan publik yaitu proses memastikan pokok isu dari permasalahan yang sedang dihadapi dengan memperhatikan bahwa rumusan kebijakan akan menjadi hukum bagi elemen negara. Tahapan selanjutnya adalah pelaksanaan (implementasi) kebijakan adalah cara yang dipilih oleh sebuah kebijakan dalam mencapai tujuannya. Pada berikutnya, dilakukan evaluasi kebijakan yang tidak semata-mata melihat kesenjangan antara tujuan dan pencapaiannya, namun melingkupi kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam perumusan, implementasi dan lingkungan kebijakan.

Untuk mengkaji implementasi kebijakan menurut Syukur ada tiga unsur penting dalam proses implemementasi

yaitu, 1. Adanya program atau kegiatan yang akan dilaksanakan, 2. Target group, 3. Unsur pelaksana. Keberhasilan implementasi kebijakan dapat dilihat dari terjadinya kesesuaian antara pelaksanaan/ penerapan kebijakan dengan desain, tujuan dan sasaran kebijakan itu sendiri serta memberikan dampak/ hasil yang positif bagi pemecahan permasalahan yang dihadapi.

Menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier, keberhasilan implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh 3 kelompok variabel, yaitu 1. Karakteristik dari masalah, 2. Karakteristik kebijakan/ undang-undang, 3. Variabel lingkungan. Efektivitas implementasi kebijakan publik akan terlihat dari dampak yang terjadi dimasyarakat. Apabila dampak yang terjadi positif, dapat dikatakan implementasi kebijakan efektif, demikian juga sebaliknya apabila dampak yang terjadi adalah negatif atau tidak sesuai dengan harapan pemerintah berarti implementasi tidak efektif. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bambang Sugono, yaitu:

“Suatu kebijakan akan menjadi efektif apabila dilaksanakan dan mempunyai dampak positif bagi anggota masyarakat. Dengan kata lain tindakan atau perbuatan manusia sebagai anggota masyarakat bersesuaian dengan apa yang diinginkan oleh pemerintah atau negara. Dengan demikian perilaku atau perbuatan mereka yang tidak sesuai dengan pemerintah atau negara, maka suatu kebijakan publik menjadi tidak efektif”.

Dalam merumuskan suatu kebijakan diperlukan adanya model kebijakan sebagai suatu patokan dalam menyusun suatu kebijakan, adapun model yang dipakai adalah model

Merilee S. Grindle (1980). Model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, maka implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan mencakup:

1. Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan.
2. Jenis manfaat yang akan dihasilkan.
3. Derajat perubahan yang diinginkan.
4. Kedudukan Pembuat kebijakan.
5. (siapa) pelaksana program.
6. Sumber daya yang dikerjakan.

Sementara itu konteks implementasinya adalah:

1. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat.
2. Karakteristik lembaga dan penguasa.
3. Kepatuhan dan daya tanggap

5. Metode Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa atau keadaan subyek / obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (*fact finding*).

Untuk informan dalam penelitian ini dipilih secara *purposive* berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu berdasarkan kebutuhan penelitian. Pemilihan informan secara *purposive* ini dimaksudkan agar informan yang dipilih itu dapat memahami dan menjelaskan serta memberi informasi secara akurat terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

Adapun informan penelitian ini adalah dapat dilihat dalam tabel berikut:

No.	Informan	Keterangan
1.	Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 Orang
2.	Kepala Bidang	2 Orang
3.	Kelompok Masyarakat	1 Orang
4.	Serikat Pekerja	2 Orang
5.	Pencari Kerja	2 Orang
6.	Karyawan Swasta	2 Orang
	Jumlah Informan	10 Orang

Sumber: Data Penelitian 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013

Salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerjasana yang saling mendukung. Memori penjelasan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 menegaskan bahwa pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula halnya dengan pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan diseluruh sektor dan daerah.

Kota Pekanbaru sebagai Ibu Kota Provinsi Riau yang mengalami pertumbuhan penduduk yang cukup besar mencapai 927.771 jiwa atau 4,47% pertahun dengan pertumbuhan ekonomi mencapai 10,57% pada tahun 2012, sehingga keadaan ini cukup mengundang investor untuk melakukan usaha di Kota Pekanbaru seperti berdirinya pusat perbelanjaan baru, perhotelan dan kegiatan industri lainnya. Di lain pihak

kesempatan kerja yang tersedia tersebut tidak semua dapat diisi oleh pencari kerja, karena sebagian pencari kerja tidak memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan/pengguna tenaga kerja.

Tingginya angka pertumbuhan penduduk di Kota Pekanbaru berkorelasi langsung terhadap tingginya angka pencari kerja di Kota Pekanbaru sebagaimana merujuk pada data pada bab pendahuluan di atas. Mengantisipasi lonjakan pencari kerja serta dalam rangka mengurangi angka pengangguran yang sudah ada, maka Pemerintah Kota Pekanbaru melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai instansi yang diberikan tugas dan tanggungjawab sesuai Perda No. 04 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal melakukan program dan kegiatan sebagai berikut;

1. *Job Canvasing*

Job canvasing merupakan kegiatan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan, penyampaian adanya pencari dan mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan. Jumlah pencari kerja yang dapat ditempatkan melalui kegiatan *job canvasing* pada tahun 2012 adalah 1.156 orang dan 1.500 orang pada tahun 2013.

2. Pameran Bursa Kerja (*Job Fair*)

Pameran Bursa Kerja (*job fair*) merupakan kegiatan dalam rangka memfasilitasi pencari kerja dengan pengguna kerja sehingga pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya dan

pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pameran Bursa Kerja ini sangat membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan, jumlah pencari kerja yang dapat ditempatkan pada tahun 2013 adalah 3.506 pencari kerja.

3. Pelatihan Teknologi Tepat Guna

Pelatihan Teknologi Tepat Guna (TTG) merupakan terapan teknologi sederhana kepada masyarakat penganggur dan setengah penganggur dengan memanfaatkan alam yang ada sehingga dapat menciptakan lapangan kerja atau usaha secara mandiri. Jumlah penganggur/setengah penganggur yang dilatih terapan teknologi tepat guna pada tahun 2012 berjumlah 50 orang dan 2013 berjumlah 240 orang.

4. Pelatihan Kewirausahaan

Pelatihan Kewirausahaan merupakan pelatihan manajemen usaha yang diberikan kepada pemula usaha atau yang berminat untuk usaha mandiri sehingga dapat meningkatkan usaha dan membuka lapangan kerja baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Jumlah penganggur/setengah penganggur yang dilatih terapan teknologi tepat guna pada tahun 2012 berjumlah 50 orang dan pada tahun 2013 berjumlah 130 orang.

5. Padat Karya produktif dan Infrastruktur

- Padat Karya Produktif

Merupakan kegiatan dalam rangka penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur, meningkatkan pendapatan dan penghasilan bagi tenaga kerja yang sekaligus dapat meningkatkan daya beli masyarakat dan pembentukan kelompok usaha produktif berkelanjutan serta memberdayakan ekonomi masyarakat sehingga dapat mempercepat peningkatan perekonomian daerah dan perekonomian nasional. Jumlah

penganggur/setengah penganggur yang terserap pada kegiatan padat karya produktif tahun 2012 sebanyak 352 orang dengan 80 orang kelompok usaha.

- Padat Karya Infrastruktur

Merupakan kegiatan dalam rangka penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur untuk membangun atau merehabilitasi sarana dan prasarana ekonomi yang dibutuhkan masyarakat sehingga dapat memberdayakan ekonomi masyarakat. Jumlah penganggur/setengah penganggur yang terserap pada kegiatan padat karya produktif tahun 2012 sebanyak 88 orang dan 176 orang pada tahun 2013.

6. Bursa Kerja *On Line*

Bursa Kerja *On Line* dibangun untuk menjembatani para pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja guna mempermudah proses rekrutmen, mulai dari tahap penyebarluasan informasi sampai tahap penerimaan tenaga kerja. Bursa kerja *On Line* ini dimaksudkan untuk memfasilitasi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja agar lebih mudah mengetahui keberadaan masing-masing dan sekaligus memfasilitasi proses hubungan langsung antara pencari dan pemberi kerja.

Dalam rangka menyediakan informasi Pasar Kerja Ditjen Binapenta Kemenakertrans telah membuat aplikasi Informasi Pasar Kerja *On Line* Nasional.

Bursa Kerja *On Line* Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bekerja sama dengan Direktorat Pengembangan Pasar Kerja Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I melalui situs <http://infokerja.depnakertrans.go.id>.

Jumlah pencari kerja yang mendaftar melalui bursa kerja On-Line Disnaker Kota Pekanbaru yaitu mencapai 20 s/d 30 pencari kerja perhari dengan jumlah lowongan yang terdaftar 5 s/d 10 lowongan perhari.

7. Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja

Pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan pencari kerja dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun

di luar hubungan kerja, terciptanya tenaga kerja yang terampil, berpengetahuan yang mengacu kepada kompetensi kerja. Jenis pelatihan keterampilan dan jumlah pencaker yang dilatih pada tahun 2011 dan 2012 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Jenis Pelatihan Keterampilan dan Jumlah Pencaker yang dilatih pada tahun 2012 dan 2013 APBD Kota Pekanbaru

No.	Jenis Pelatihan	2012	2013
1.	Pelatihan Perhotelan	80	40
2.	Pelatihan Mekanik Roda 2	40	80
3.	Pelatihan Teknisi Handphone	-	20
4.	Pelatihan Teknisi Komputer	-	40
5.	Pelatihan Pengelasan	-	20
6.	Pelatihan Salon Kecantikan	40	80
7.	Pelatihan Mengemudikan Mobil	20	20
8.	Pelatihan Tata Boga	20	20
9.	Pelatihan Souvenir	20	20

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru 2014

Peningkatan program pelatihan keterampilan itu sangat positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Berikut data penyerapan tenaga kerja yang dilatih

pada tahun 2012 dan 2013 melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Pekanbaru;

Tabel 2.2 Penyerapan pencari kerja yang dilatih pada tahun 2012 dan 2013 APBD Kota Pekanbaru

No.	Jenis Pelatihan	2012			2013		
		Formal	Non Formal	Bursa	Formal	Non Formal	Bursa
1.	Pelatihan Perhotelan	65	10	5	14	3	3
2.	Pelatihan Mekanik Roda 2	30	8	2	50	20	10
3.	Pelatihan Teknisi Handphone	-	-	-	12	7	1
4.	Pelatihan Teknisi Komputer	-	-	-	28	8	4
5.	Pelatihan Pengelasan	-	-	-	15	5	-
6.	Pelatihan Salon Kecantikan	23	15	2	55	14	11
7.	Pelatihan Mengemudikan Mobil	12	8	-	-	-	4
8.	Pelatihan Tata Boga	6	14	-	18	18	4
9.	Pelatihan Souvenir	4	13	6	-	-	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru 2014

8. Pemagangan

Program pemagangan merupakan langkah strategis untuk mengurangi angka pengangguran, karena pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja dan suatu proses peningkatan kualitas tenaga kerja yang pada dasarnya kombinasi antara pelatihan dan praktik kerja langsung di tempat kerja (perusahaan/industri)

Dalam hal ini didukung forum komunikasi jejaring pemagangan merupakan unit organisasi non struktural yang independen, berkedudukan dipusat, propinsi dan kabupaten/kota yang mewakili lembaga (esofficio) yang berfungsi untuk memfasilitasi, menghimpun dan memberikan informasi yang terkait dengan penyelenggaraan program pemagangan. Forum

komunikasi jejaring pemagangan perlu memiliki tata kerja organisasi (statuta) yang meliputi wewenang, tugas dan fungsi serta tanggungjawab. Mengacu pada tata kerja organisasi tersebut di atas, forum dalam melakukan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya dapat memberikan saran dan masukan kepada

pemerintah untuk penetapan kebijakan dalam program pemagangan di daerahnya. Kota Pekanbaru telah melaksanakan pembentukan forum komunikasi jejaring pemagangan dalam negeri Kota Pekanbaru periode tahun 2012-2015 sesuai Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 93 Tahun 2012.

Tabel 2.3 Jumlah pencari kerja yang mengikuti program pemagangan pada tahun 2012 dan 2013

No.	Jenis Kegiatan Pemagangan	2012	2013
1.	Pemagangan mekanik alat berat	60	20
2.	Pemagangan mekanik sepeda motor	20	20
3.	Pemagangan otomotif roda empat	-	20
4.	Pemagangan perhotelan	20	20
5.	Pemagangan akuntansi perbankan	20	20
6.	Pemagangan teknik komputer dan jaringan	-	20
7.	Pemagangan perbankan	20	20
8.	Pemagangan air lines bussines	20	20
	Jumlah	160	160

Catatan: Dana APBN Dirjen Bina Lattas Kemenagkertras RI

Berikut hasil pelaksanaan dalam sektor formal, non formal dan program pemagangan pada tahun 2012 bursa tenaga kerja dan 2013 terhadap serapan tenaga kerja

Tabel 2.4 Hasil Pelaksanaan Program Pemagangan Pada Tahun 2012 dan Tahun 2013

No.	Jenis Pelatihan	2012			2013		
		Formal	Non Formal	Bursa	Formal	Non Formal	Bursa
1.	Pemagangan mekanik alat berat	-	-	-	12	-	8
2.	Pemagangan mekanik sepeda motor	15	5	-	13	-	7
3.	Pemagangan otomotif roda empat	-	-	-	15	5	-
4.	Pemagangan perhotelan	80	-	-	16	-	4
5.	Pemagangan akuntansi perbankan	20	-	-	20	-	-
6.	Pemagangan teknik komputer dan jaringan	-	-	-	6	8	6
7.	Pemagangan perbankan	20	-	-	10	-	10
8.	Pemagangan air lines bussines	20	-	-	11	-	9

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru 2014

Program-program di atas merupakan sebagian upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Peningkatan kualitas itu bertujuan agar

tenaga kerja lebih siap ketika ditempatkan di dunia kerja. Melihat sebaran serapan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan dan pemagangan tenaga kerja berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja

khususnya tenaga kerja lokal. Hal ini sejalan dengan wawancara dengan pelaku usaha bidang Perhotelan berikut;

“Kegiatan pemagangan tenaga kerja menjadi pintu masuk dunia kerja dan dalam beberapa tahun terakhir kami telah menerima program pemagangan khususnya bidang perhotelan. Beberapa di antara mereka yang magang itu ada yang langsung kami rekrut juga kami salurkan ke kolega yang bergerak di bidang usaha perhotelan lainnya. Jadi memang program pemagangan yang diterapkan sangat membantu kalangan dunia usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap ditempatkan di dunia kerja”

Dalam kaitan dengan program-program peningkatan kualitas tenaga kerja itu, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengungkapkan bahwa program-program peningkatan kualitas tenaga kerja diprioritaskan bagi pencari kerja yang memiliki identitas sebagai warga Kota Pekanbaru. Tujuannya adalah mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai, dengan demikian dunia usaha akan terbantu dengan kesiapan tenaga kerja yang telah tersertifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Berikut kutipan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru;

“kami dari Dinas Tenaga Kerja berupaya untuk mengurangi angka pengangguran seminimal mungkin. Dalam rangka mengurangi angka pengangguran itu maka kami menyusun program-program yang bersama dengan pelaku usaha yang gunanya mempersiapkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pelaku usaha. Program-program peningkatan kapasitas pencari kerja itu kami prioritaskan bagi warga kota yang memiliki identitas sebagai warga kota. Selain itu, program-

program ini juga diprioritaskan bagi pencari kerja yang berijazah menengah ke bawah. Memang tujuan kami adalah mempersiapkan tenaga dengan kualifikasi teknis bersertifikasi”

Sementara itu dalam wawancara dengan Kepala Bidang Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diperoleh informasi bahwa dalam penyaluran tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru lebih mengutamakan pekerja yang berpengalaman dan bersertifikasi. Berikut kutipan wawancara dengan Kabid Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru;

“Dalam hal penempatan tenaga kerja khususnya tenaga kerja lokal kita memprioritaskan pencari kerja yang memiliki skil dan pengalaman serta yang telah bersertifikasi. Tujuan kita agar kalangan dunia usaha terbantu dan tidak perlu lagi melakukan proses training jangka pendek di perusahaannya. Ternyata upaya kita itu disambut baik oleh kalangan dunia usaha dengan direkrutnya mayoritas tenaga kerja yang kita ajukan kepada mereka. Dalam artian bahwa kalangan dunia usaha sejalan dengan program-program yang kita lakukan”.

Berdasarkan hasil wawancara itu dapat diketahui bahwa agenda peningkatan sumber daya manusia terutama peningkatan skil terhadap pencari kerja berkorelasi positif terhadap penyerapan tenaga kerja. Kondisi ini didukung pula dengan sertifikasi kemampuan kerja yang disiapkan oleh Dinas Tenaga Kerja. Kesiapan pencari kerja (SDM dan Skil) dan adanya sertifikasi oleh pemerintah serta adanya kerjasama dengan kalangan dunia usaha

mempermudah penempatan tenaga kerja khususnya penempatan tenaga kerja lokal.

Selain melaksanakan program-program peningkatan kualitas pencari kerja sebagaimana penjabaran di atas, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam usaha penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru juga melakukan upaya dalam wujud kerjasama antara Pemerintah dan Swasta (*Public-Private Partnership*). Dalam hal penempatan tenaga kerja lokal, melalui kerjasama itu Pemerintah Kota Pekanbaru fokus menggarap sektor-sektor dengan kualifikasi pendidikan menengah ke bawah. Hal ini mengingat sektor ini yang paling banyak ketersediaan tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

2.2 Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Dalam Upaya Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013

Berkaitan dengan penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja dalam hal penempatan tenaga kerja lokal juga dihadapkan pada kendala-kendala dari internal dan eksternal. Kendala-kendala itu muncul sejalan dengan kondisi pertumbuhan ekonomi, pertumbuhan penduduk dan meningkatnya angka pencari kerja.

2.2.1 Kendala Internal

1. Kendala Infrastruktur Pelatihan Kerja

Tingginya angka pencari kerja tidak selaras dengan ketersediaan lapangan kerja khususnya untuk pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah. Kalangan pendidikan menengah ke bawah ini membutuhkan sertifikasi keahlian dari pemerintah untuk ditempatkan pada lapangan kerja tertentu. Keterbatasan infrastruktur

untuk menampung pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah guna mendapatkan sertifikasi dari pemerintah merupakan salah satu kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. Kendala Tenaga Ahli/ Instruktur

Kendala tenaga instruktur merupakan kendala lanjutan dari kendala infrastruktur. Kurangnya tenaga instruktur atau pelatih menyebabkan banyak pencari kerja yang tidak mendapatkan pelatihan dengan baik, kurangnya tenaga instruktur khususnya untuk pelatihan kesiapan keahlian tenaga kerja lokal menyebabkan banyaknya lowongan pekerjaan informal yang tidak terisi oleh tenaga kerja lokal. Kondisi ini menjadi kendala bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk menyalurkan tenaga kerja lokal pada pos-pos pekerjaan informal di Kota Pekanbaru.

3. Kendala Anggaran

Kendala anggaran merupakan kendala klasik yang dihadapi oleh hampir semua institusi pemerintah termasuk dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru. Kendala anggaran itu menyebabkan pengembangan Balai Latihan Kerja menjadi terhambat terutama dalam peningkatan peralatan dan instruktur. Selain itu kendala anggaran juga menyebabkan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal juga tidak optimal.

2.2.2 Kendala Eksternal

Dalam upaya penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dihadapkan juga pada masalah eksternal atau kendala yang berasal dari luar. Adapun kendala-kendala itu menyangkut kesiapan tenaga kerja, lowongan kerja, dan komitmen penyedia lapangan kerja.

1. Kesiapan Tenaga Kerja

Dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam beberapa tahun terakhir selalu mengadakan pameran bursa kerja. Untuk penempatan tenaga kerja lokal khususnya di bidang formal, Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dihadapkan pada kendala kesiapan tenaga kerja itu sendiri.

2. Lowongan Kerja

Ketersediaan lowongan kerja pada beberapa tahun terakhir merupakan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Tingkat kompetisi yang tinggi serta kualifikasi yang tinggi pula yang diterapkan oleh penyedia lapangan kerja menyebabkan pencari kerja dengan kualifikasi menengah ke bawah tidak dapat bersaing. Sedangkan berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja angka pencari kerja khusus warga dengan identitas Warga Kota Pekanbaru sebagian besar dengan kualifikasi pendidikan menengah ke bawah.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab hasil dan pembahasan hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru didasarkan pada payung hukum yaitu Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal adalah *Job Canvassing*, Pameran Bursa Kerja (*Job Fair*), Pelatihan Teknologi Tepat Guna, Pelatihan Kewirausahaan, Padat Karya produktif dan Infrastruktur, Bursa Kerja *On Line*,

Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan koordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam penempatan tenaga kerja. Untuk memaksimalkan penempatan tenaga kerja itu, Dinas Tenaga Kerja juga melakukan pengawasan ke perusahaan-perusahaan sekaligus menarik retribusi penerbitan *id card* perusahaan.

2. Adapun kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kendala internal dan kendala eksternal. Kendala internal yaitu kendala dari dalam instansi Dinas Tenaga Kerja itu sendiri seperti kendala infrastruktur balai latihan kerja, kendala instruktur dan kendala anggaran. Sedangkan dari sisi eksternal meliputi kendala SDM pencari kerja dan jumlah lowongan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, komitmen penyedia lapangan kerja dalam rekrutmen tenaga kerja juga menjadi kendala dalam penempatan tenaga kerja.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, penulisan memberikan saran-saran sebagai berikut;

1. Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru hendaknya bekerjasama dengan perguruan tinggi yang ada di Pekanbaru untuk mengidentifikasi lulusan perguruan tinggi khususnya bagi lulusan perguruan tinggi yang beridentitas Pekanbaru. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja hendaknya juga mengidentifikasi jumlah mahasiswa Pekanbaru yang bersekolah ke luar daerah. Tujuannya adalah memudahkan identifikasi ketika lowongan pekerjaan sudah

- diumumkan oleh penyedia lapangan kerja.
2. Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru hendaknya mewajibkan dengan sanksi hukum kepada penyedia lapangan kerja untuk menyampaikan pembukaan lapangan pekerjaan. Selain itu juga meminta kepada penyedia lapangan kerja untuk melaporkan hasil rekrutmen tenaga kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
 3. Dinas Tenaga Kerja hendaknya mengoptimalkan bursa tenaga kerja *on line* dan membuat pusat pengaduan ketenagakerjaan.
 4. Peningkatan koordinasi antar instansi pemerintah dalam hal identifikasi jumlah tenaga kerja, jumlah penduduk dan penduduk dengan usia produktif dan tidak produktif untuk membuat roadmap ketenagakerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2002. *Kebijakan Publik*, Yayasan Pancur Siwah: Jakarta.
- Hendrarso, Emmy Susanti. 2005. *Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar*. Prenada Media: Jakarta.
- Islamy, M. Irfan. 2002. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. ANDI: Yogyakarta.
- Moeleong, Lexy J. 1995. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nugroho, Riant D. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi*, Elekmedia Komputindo: Jakarta.
- Rasyid, Ryaas. 2000. *Makna Pemerintahan, Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*, PT Mutiara Sumber Widya: Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan II, Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Sosial*, Alfabeta: Bandung.
- Subarsono, AG. 2005, *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, teori dan aplikasi*, Pustaka Pelajar: Jakarta.
- Sulaeman, Affan. 1998. *Diktat Kebijakan Pemerintah*, BKU Ilmu Pemerintahan Kerjasama Unpad – IIP: Bandung.
- Sunggono, Bambang. 1994. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Sinar Grafika: Jakarta.
- Tangkilisan. 2004. *Kebijakan dan Manajemen Otonomi Daerah*, Lukman Offset: Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2001. *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan Publik Proses dan Analisis*, Intermedia: Jakarta.
- Wibowo, Eddy. 2005, *Seni Membangun Kepemimpinan Publik*. BPFE: Yogyakarta.

Sumber Lain:

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.