

PELAYANAN PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU

ERNI WIHARTI

Email: Erni_wiharti@yahoo.com

Dibimbing oleh : DR. ZAILI RUSLI SD, M.Si

Program Studi Administrasi Publik FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstact

Employment placement service in human resources office Pekanbaru city. This study aims to determine the implementation of employment service in human resources office in the city seweto and the factors that influence it. This study uses the theory of LP sinambela using qualitative research methods with techniques of data collection and interviews, observation and documentation through research informants who have been assigned based on snowball sampling technique.

Keywords: *services, placement, man power*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan kedudukan dan fungsi yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Seiring perkembangan zaman dan perkembangan di berbagai bidang kehidupan social, ekonomi dan lain sebagainya telah diikuti oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat pada umumnya dan kebutuhan untuk hidup yang layak bagi setiap individu maupun setiap kelompok orang dalam kelompok social masyarakat.

Seiring dengan kebutuhan itu masalah ketenagakerjaan pun sangat kompleks dihadapi oleh suatu negara baik itu negara maju maupun negara berkembang Indonesia, dimana sebagai

negara dengan jumlah penduduk terbanyak ke 4 (empat) didunia, masalah pengangguran merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemerintah sebagai penyelenggara negara dan harus mematuhi amanat Undang-undang Dasar 1945 yang didalamnya terdapat hak dasar seorang warga negara adalah mendapatkan pekerjaan yang layak dimana itu merupakan tanggungjawab negara.

Masalah pengangguran merupakan permasalahan yang kompleks yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia, yang menjadi salah satu masalah utama dari banyaknya pengangguran disebabkan oleh karena struktur ekonomi yang belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang ada. Masalah pengangguran ini hanya mungkin dipecahkan dengan pembangunan nasional yang ditujukan untuk mencapai pertumbuhan ekonoc dan social melalui pencipta

kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja secara tepat dan memadai.

Pembangunan tidak dapat terlepas dari unsure tenaga kerja, dengan kondisi tenaga kerja yang produktif maka pembangunan dapat berjalan lancar dan harapannya taraf kehidupan penduduk juga akan meningkat. Tanpa tenaga kerja tidak mustahil pembangunan tidak dapat berjalan, tenaga kerja dengan sumber daya manusianya bisa memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam proses pembangunan.

Hal ini telah memicu pemerintah untuk menentukan kebijakan dan peraturan tentang penyediaan tenaga kerja dan lapangan kerja yang di tawarkan melalui bursa tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja. Namun dalam menentukan kebijakan atau peraturan pemerintah perlu melakukan analisa yang baik agar dalam menjalankan kebijakan pemerintah tidak terbentur pada persoalan-persoalan social tenaga kerja yang dapat merugikan pemerintah maupun tenaga kerja itu sendiri. Oleh sebab itu baik pemerintah maupun masyarakat yang akan terlibat dalam hal ini lebih waspada dalam menyikapi hal-hal tersebut.

Keseriusan pemerintah tentang penempatan tenaga kerja di dalam negeri di atur melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan ini didasarkan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia, namun hal tersebut belum cukup menyentuh permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja di tingkat daerah terutama pemanfaatan tenaga kerja lokal. Dalam pasal 1 ayat 12 yaitu Pelayanan penempatan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat,

minat dan kemampuannya dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhannya, kemudian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Pelayanan publik pada dewasa ini, telah menjadi isu yang strategis karena kualitas kinerja birokrasi pelayanan publik memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja birokrasi akan bisa memperbaiki iklim ekonomi yang amat diperlukan oleh Bangsa Indonesia untuk bisa keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia sering mendapat sorotan masyarakat yang menjadi penentu dari penurunan investasi. Dalam kehidupan politik perbaikan kinerja birokrasi pelayanan publik akan mempunyai dampak yang luas terutama dalam tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

Kondisi berbagai bentuk pelayanan yang diberikan pemerintah terhadap kepentingan publik dianggap belum sesuai dengan harapan, begitu juga dalam mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas

Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan terhadap ketenagakerjaan.

Selain Dinas Tenaga Kerja, di Indonesia juga berkembang penyelenggaraan bursa tenaga kerja swasta yang biasa disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja. Perusahaan swasta yang berusaha mengumpulkan dan menampung pencari kerja, kemudian menyalurkan kepada orang-orang atau lembaga - lembaga yang membutuhkan tenaga kerja, baik di dalam maupun diluar negeri seperti Malaysia, Singapura, Hongkong dan Arab Saudi. Sebelum diadakan penyaluran, perusahaan ini juga sering menyelenggarakan pelatihan kepada para pencari kerja yang ditampungnya. Apabila ada kesesuaian antara pencari kerja dengan orang atau lembaga yang membutuhkan, dapat dilakukan transaksi. Atas jasanya menyalurkan tenaga kerja ini, perusahaan tersebut akan mendapatkan komisi.

Bursa atau pasar tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini adalah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya adalah orang-orang/lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Proses dari pelaksanaan Mekanisme pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (sesuai Permenakertrans R.I No. 07/Men/IV/2008). Meliputi:

1.1.1 Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan bakat pencari kerja.

1.1.2 Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja

Pelaksana penempatan tenaga kerja bertugas memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk menemukan dan memiliki pekerjaan yang produktif sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya yang memberikan penghidupan yang layak sesuai harkat kemanusiaan dan kepada pemberi kerja yang berbentuk badan usaha atau perorangan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat jabatan yang diperlukan

Kondisi berbagai bentuk pelayanan yang diberikan pemerintah terhadap kepentingan publik dianggap belum sesuai dengan harapan, begitu juga dalam mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan terhadap ketenagakerjaan.

Secara etimologi administrasi berasal dari bahasa latin atau Yunani yang terdiri atas dua kata “*ad*” dan “*ministrate*” yang berarti “*to serve*” yang dalam bahasa Indonesia berarti melayani dan memenuhi. Selanjutnya, menurut **S.P Siagian (2004:2)** dalam **Harbani Pasalong** mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas

rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Chandler & Plano dalam **Keban (2004:3)**, mengatakan bahwa administrasi public adalah proses dimana sumber daya dan personel public diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan public. **Chandler & Plano** menjelaskan bahwa administrasi public merupakan seni dalam ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur “*public affair* “ dan melaksanakan berbagai tugas yang di tentukan. Administrasi public sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah public melalui perbaikan-perbaikan terutama di bidang organisasi sebagai sumber daya manusia dan keuangan.

Dwiyanto (2005:141) pelayanan publik adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga penggunaanya.

Kurniawan (2005:4) pelayanan publik adalah sebagai pemberian layanan (pelayanan) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Lembaga Administrasi Negara (2004:391) Hakekat pelayanan publik adalah pemberian pemenuhan layanan kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban Pemerintah sebagai abdi masyarakat. Peran pokok pemerintah pada dasarnya adalah memberikan pelayanan publik antara lain dalam hal yang berkaitan dengan:

1. memelihara keamanan Negara
2. ketertiban
3. mewujudkan keadilan
4. memenuhi kepentingan umum
5. mewujudkan kesejahteraan sosial
6. perekonomian
7. pemeliharaan sumber alam dan lingkungan.

Menurut **Soetopo** dalam **Napitupulu (2007:165)** diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintahan di pusat, di daerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Daerah dalam bentuk barang dan jasa baik dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan perundang-undangan.

Menurut **Effendi** dalam **Widodo (2001:27)** birokrasi public harus dapat memberikan layanan public yang lebih professional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsive dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menemukan masa depan. Arah pembangunan kualitas manusia adalah memberdayakan kapasitas manusia dalam arti menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengatur dan menentukan masa depannya sendiri. Pelayanan public yang professional, artinya pelayanan public yang dicirikan oleh adanya akuntabilitas dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) dengan ciri sebagai berikut:

1. Efektif, lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran.
2. Sederhana, mengandung arti prosedur/tata cara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh masyarakat yang meminta pelayanan.
3. Kejelasan dan kepastian (transparan), mengandung arti adanya kejelasan dan kepastian mengenai:
 - a. Prosedur/tata cara pelayanan
 - b. Persyaratan pelayanan, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administrative
 - c. Unit kerja atau pejabat berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan
 - d. Rincian biaya/tariff pelayanan dan tata cara pembayarannya dan jadwal penyelesaian pelayanan
4. Keterbukaan, mengandung arti prosedur/tata cara persyaratan, satuan kerja/pejabat penanggungjawab pemberi pelayanan, waktu penyelesaian, rincian waktu/tariff serta hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah dipahami oleh masyarakat baik diminta maupun tidak diminta.
5. Efisiensi, mengandung arti
 - a. Persyaratan pelayanan hanya dibatasi pada hal-hal berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan yang berkaitan
 - b. Dicegah adanya pengulangan pemenuhan persyaratan, dalam hal proses pelayanan masyarakat yang bersangkutan mempersyaratkan adanya kelengkapan persyaratan dari satuan kerja/instansi pemerintahan lain yang terkait.
6. Ketepatan waktu, kriteria ini mengandung arti pelaksana pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam, birokrasi public kurun waktu yang telah ditentukan.
7. Responsif, lebih mengarahkan pada daya tanggap dan cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayani.
8. Adaptif, cepat menyesuaikan terhadap apa yang menjadi tuntutan, keinginan dan aspirasi masyarakat yang dilayani yang senantiasa mengalami tumbuh kembang. Selain itu, dalam kondisi masyarakat yang semakin kritis diatas, birokrasi dituntut harus dapat mengubah posisi dan peran (revitalisasi) dalam memberikan pelayanan publik, dari yang suka mengatur dan memerintah berubah menjadi suka melayani, dari yang suka menggunakan tinggi kolaboratis dan dialogis dan cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistic pragmatis

David McKevitt & Allan Lawton dalam Kurniawan (2005:257)
Pelayanan publik diorientasikan pada

suatu upaya untuk menterjemahkan kandungan sektor publik, tidak sekedar hanya penyampaian pelayanan (service delivery). Pelayanan publik diorientasikan harus mampu mendefinisikan 3 C (*consumerisme, caring, and citizenship and the greatest of these is citizenship*).

Keban (2004:4) apa yang dikerjakan di dalam dunia administrasi publik adalah yang dikerjakan pemerintah dengan jumlah dan jenis yang sangat banyak dan variatif, baik yang menyangkut pemberian pelayanan di berbagai bidang kehidupan (public service), maupun yang berkenaan dengan mengejar ketertinggalan lewat program-program pembangunan.

Siagian (2001:128-129) Fungsi utama pemerintah pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi pelayanan dan fungsi pengaturan. Fungsi pengaturan itu sendiri juga dapat menjadi fungsi pelayanan publik. **Ndraha (2005:90)** fungsi pemerintah adalah menyediakan memberi pelayanan publik, pemberdayaan dan melaksanakan pembangunan.

1.4.1 Prinsip pelayanan public

Menurut **Lijen Poltak Sinambela (2010:5)** prinsip penyelenggaraan kualitas pelayanan publik harus mengandung hal dibawah ini :

- a) Kesederhanaan adalah prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan
- b) Kejelasan adalah mencakup kejelasan dalam hal:

- (1) persyaratan teknis dan administratif pelayanan public
 - (2) unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/ sengketa dalam pelaksanaan pelayanan public
 - (3) rincian biaya pelayanan public dan tata cara pembayaran.
- c) Kepastian waktu adalah pelaksanaan pelayanan public dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
 - d) Akurasi adalah produk pelayanan public diterima dengan benar, tepat, dan sah
 - e) Keamanan adalah proses dan produk pelayanan public memberikan rasa aman dan kepastian hukum
 - f) Tanggung jawab adalah pimpinan penyelenggara pelayanan public / pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan public
 - g) Kelengkapan sarana dan prasarana tersedianya sarana prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk sarana telematika
 - h) Kemudahan akses adalah tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat dan memanfaatkan teknologi telematika
 - i) Kedisiplinan, kesopanan dan keramahan adalah pemberi

pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah serta ikhlas dalam memberi pelayanan.

- j) Kenyamanan adalah lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, serta disediakan fasilitas pendukung seperti tempat parkir, toilet, tempat ibadah, dan lain-lain.

1.4.2 Standar Pelayanan Publik.

Standar pelayanan publik merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib ditaati oleh pemberi dan atau penerima pelayanan; sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) **Prosedur pelayanan;** yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan termasuk pengaduan
- 2) **Waktu penyelesaian;** yang ditetapkan sejak saat pengajuan permohonan sampai dengan penyelesaian pelayanan, termasuk pengaduan
- 3) **Biaya pelayanan;** termasuk rincian tarif yang ditetapkan dalam proses pemberian pelayanan
- 4) **Produk pelayanan;** hasil pelayanan yang akan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan
- 5) **Sarana dan prasarana;** penyediaan sarana dan prasarana pelayanan yang memadai oleh penyelenggara pelayanan publik
- 6) **Kompetensi petugas pemberi pelayanan;** harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan.

Konsep tenaga kerja menurut para ahli adalah:

- a) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (IG. Wursanto, 1994:26)
- b) Tenaga kerja adalah kemampuan manusia untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk oranglain (Siswanto, 2002:54)
- c) Tenaga Kerja adalah penduduk pada usia yaitu 15 tahun sampai 64 tahun(Suroto, 1992:67)
- d) Tenaga Kerja (*man power*) merupakan seluruh penduduk yang di anggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif (Adioetomo,2010:24)

Hal ini berarti penduduk yang mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah yang berada dalam hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data primer maupun sekunder melalui wawancara dengan informan penelitian untuk mendapat informasi tentang topik penelitian dan observasi ke lapangan untuk mengetahui bagaimana pelayanan penempatan tenaga kerja pada dinas tenaga kerja di Kota Pekanbaru dilapangan, apakah sesuai dengan yang telah direncanakan kemudian dihubungkan dengan fenomena yang terjadi dan fakta dilapangan.

HASIL

Pelayanan penempatan tenaga kerja di Dinas Tenaga Kerja di lapangan oleh instansi yang bertanggungjawab terhadap suatu organisasi sangat berpengaruh dengan bagaimana perencanaan dan sejauh itu dilakukan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi yang telah di tetapkan sehingga memberikan hasil yang optimal terhadap perkembangan organisasi dan pelaksanaan strategi itu sendiri.

Dalam pelaksanaan pengawasan penempatan papan reklame di Kota Pekanbaru ada beberapa langkah yang dilakukan yaitu: Menurut **Lijen Poltak Sinambela (2010:5)** prinsip penyelenggaraan kualitas pelayanan publik harus mengandung hal dibawah ini :

- k) Kesederhanaan adalah prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan

- l) Kejelasan adalah mencakup kejelasan dalam hal:
 - (1) persyaratan teknis dan administratif pelayanan public
 - (2) unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/ sengketa dalam pelaksanaan pelayanan public
 - (3) rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.
- m) Kepastian waktu adalah pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- n) Akurasi adalah produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat, dan sah
- o) Keamanan adalah proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum
- p) Tanggung jawab adalah pimpinan penyelenggara pelayanan publik / pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan public
- q) Kelengkapan sarana dan prasarana tersedianya sarana prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk sarana telematika
- r) Kemudahan akses adalah tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat dan memanfaatkan teknologi telematika

- s) Kedisiplinan, kesopanan dan keramahan adalah pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah serta ikhlas dalam memberi pelayanan.
- t) Kenyamanan adalah lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, serta disediakan fasilitas pendukung seperti tempat parkir, toilet, tempat ibadah, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan pengawasan papan reklame di Kota Pekanbaru ada beberapa langkah yang dilakukan yaitu :

1. Prinsip Kesederhanaan

Dalam melaksanakan peraturan daerah yang berlaku instansi yang berwenang memberikan pelayanan yang maksimal kepada publik harus menggunakan prinsip kesederhanaan dimana proses pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga harus jelas, tidak boleh berbelit-belit sehingga mempermudah dan melindungi tenaga kerja agar mudah mendapatkan pekerjaan maka di dalam Peraturan Daerah juga telah di sebutkan bahwa setiap ada lowongan pekerjaan di perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru maka pengisian lowongan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja.

Didalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal dijelaskan bahwa setiap perusahaan yang beroperasi di Kota Pekanbaru wajib melaporkan adanya lowongan pekerjaan di perusahaan mereka, hal ini

dimaksudkan agar penyerapan tenaga kerja lebih maksimal sehingga mengurangi jumlah pengangguran di Kota Pekanbaru dan dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja untuk mendapat pekerjaan, namun apabila di lihat lebih jauh, perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru masih banyak yang tidak menggunakan tenaga kerja lokal, hal ini disebabkan karena kurangnya informasi adanya lowongan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap Dinas Tenaga Kerja yang bertanggungjawab dalam melindungi tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

2. Prinsip Kejelasan

Untuk melindungi tenaga kerja agar mudah mendapatkan pekerjaan maka di dalam Peraturan Daerah juga telah di sebutkan bahwa setiap ada lowongan pekerjaan di perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru maka pengisian lowongan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja. Ini artinya bahwa apabila perusahaan membutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang ada di perusahaan, maka perusahaan harus memprioritaskan tenaga kerja lokal yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja untuk memprioritaskan kepada tenaga kerja lokal adalah dengan memberikan informasi adanya lowongan pekerjaan kepada dinas tenaga kerja, dimana apabila dinas tenaga kerja telah mendapatkan informasi mengenai adanya kebutuhan karyawan, maka yang telah terdaftar di dinas tenaga kerja tersebut. Untuk mengetahui bagaimana usaha dalam memprioritaskan penggunaan tenaga kerja sebagaimana di atur dalam Peraturan Daerah.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan Pelayanan Penempatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Di dalam melaksanakan sebuah kebijakan yang di buat tentunya memiliki berbagai permasalahan dan hambatan yang di hadapi, yang menjadi faktor yang mempengaruhi terlaksananya kebijakan ini . Pada penelitian ini pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

1. Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah informasi yang disampaikan kepada pihak pelaksana kebijakan didalam melaksanakan tugas yang harus mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Keputusan-keputusan dan perintah harus diteruskan kepada pegawai yang tepat sebelum keputusan dan petugas tersebut dapat di ikuti. Komunikasi adalah faktor yang penting dalam organisasi karena dalam setiap proses kegiatan yang melibatkan unsure manusia dan sumber daya akan selalu berurusan dengan permasalahan bagaimana hubungan yang akan dilakukan.

1. Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah informasi yang disampaikan kepada pihak pelaksana kebijakan di dalam melaksanakan tugas yang harus mengetahui apa yang akan mereka lakukan. Keputusan-keputusan dan perintah harus diteruskan kepada pegawai yang tepat sebelum keputusan dan petugas tersebut dapat di ikuti.

2. Sumber Daya

Sumber daya adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi baik SDM dalam menunjang pelaksanaan kebijakan maupun sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kebijakan. Sumber daya merupakan salah satu faktir penting dalam implementasi kebijakan/program, karena bagaimanapun baiknya kebijaksanaan atau program itu di rumuskan telah memenuhi kejelasan perintah dan konsistensi dalam menyampaikan perintah dan arahan informasi tnpa adanya dukungan sumber daya yang memadai maka kebijakan akan mengambil kesulitan dalam mengimplementasikan.

3. Disposisi/sikap pelaksana

Disposisi atau sikap pelaksana yang dimaksud adalah kecenderungan-kecenderungan para pelaksana kebijakan dan masyarakat. Sikap pelaksana ini artinya sebagai sikap para pelaksanaan untuk mengimplementasikan kebijakan. Kecenderungan berhubungan dengan disiplin aparat, kejujuran aparat, budaya kerja aparat dan sifat demokratis aparat dalam mengimplementasikan kebijakan, jika ingin berhasil secara efektif dan efisien para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan kemampuan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari 10 (sepuluh) indikator pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru ada beberapa indikator yang belum terlaksanan dengan baik seperti indikator dibawah ini:
 - a. Faktor Kejelasan
 - b. Kepastian Waktu
 - c. Akurasi
 - d. Keamanan
 - e. Tanggungjawab

belum terlaksanan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dimana masih banyak perusahaan yang belum melaporkan lowongan pekerjaan yang ada kepada Dinas Tenaga Kerja padahal didalam peraturan yang berlaku perusahaan wajib melakukannya, masih banyak perusahaan yang mempekerjakan atau memakai tenaga kerja yang bukan penduduk Kota Pekanbaru atau tidak memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Kota Pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja juga belum melakukan tugasnya dalam menyalurkan tenaga kerja lokal yang telah terdaftar sehingga tenaga kerja lokal yang terdaftar masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian penulis adalah komunikasi, sumber daya, struktur birokrasi. Kurangnya komunikasi antara Dinas Tenaga Kerja dengan perusahaan membuat pelaksanaan kebijakan menjadi terhambat. Dinas Tenaga Kerja jarang melakukan

sosialisasi secara langsung mengenai pentingnya kebijakan sehingga perusahaan tidak terlalu memahami mengenai peraturan daerah tersebut. Sumber daya kekurangan staff menyebabkan Dinas Tenaga Kerja untuk memantau perusahaan yang ada karena jumlah pegawai tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru. Selain itu dana yang di anggarkan untuk pelaksanaan pelayanan penempatan program kebijakan juga masih kurang dan pembangunan fasilitas pendukung juga mengalami hal yang sama. Sikap pelaksanaan/perusahaan sebagai sasaran kebijakan tidak mematuhi peraturan yang telah di edarkan, kemudian Dinas Tenaga Kerja tidak melakukan pemantauan rutin mematuhi aturan yang berlaku, sehingga perusahaan menjadi tidak taat terhadap aturan yang berlaku. Faktor yang paling dominan mengenai pelaksanaan pelayanan penempatan tenaga kerja adalah komunikasi dan sumber daya.

A. Saran

1. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk melakukan sosialisasi secara rutin dan rinci kepada perusahaan dan masyarakat yang ada di Kota Pekanbaru dan melakukan pengecekan secara rutin tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut.
2. Disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja agar dapat

menjalankan sanksi sesuai dengan aturan yang ada, maka dengan demikian akan menimbulkan efek jera bagi perusahaan yang melanggar aturan.

3. Dinas Tenaga Kerja harus melakukan komitmen kerja sama yang lebih luas dan rinci kepada perusahaan-perusahaan di Pekanbaru

dengan melakukan MOU (Memorandum Of Understanding) antara Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan untuk menyalurkan tenaga kerja lokal yang telah terdaftar sehingga tenaga kerja lokal merasakan manfaat dari kebijakan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

Fandy tjipono, 2004, *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Universitas Anika Atmajaya

Moenir, H.A.S, 2008, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela Poltak. Lijan, 2006, *Reformasi Pelayanan Publik, Teori , Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta: Bumi Aksara

Thoha. Miftah, 2003, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Pt.grafindo persada

LAN 2005. *System administrasi Negara republic Indonesia*. Jakarta : lembaga administrasi Negara.

Kurniawan. Agung.2005. *Transformasi Pelayanan Publik*.Yogyakarta.pembaruan

Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penertiban dan Percetakan Akademi Manajemen YKPN

Ratminto dan winarsih, septi, atik, 2007, *manajemen pelayanan: pengembangan model konseptual, penerapan citizen's chapter dan standar pelayanan minimal*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Lukman,sampara, 2000.*Manajemen kualitas pelayanan*.Jakarta STIA. LAN Press

Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung; Alfabeta

Soetopo. 2007. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta; Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama