

# **STRATEGI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENGURANGI JUMLAH PENGANGGURAN DI KABUPATEN SIAK**

Oleh :

**IIR PIONA**

**Pembimbing : Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si  
iirpiona@yahoo.com**

Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Alamat : Kampus Bina Widya Jl. H. R. Subrantas Km. 12,5 Simpang Baru Panam,  
Pekanbaru 28293, Telp/Facs (0761) 63277.

## ***ABSTRACT***

IIR PIONA. Strategy Social Services, Manpower and Transmigration in Reducing Unemployment in Siak . Supervisor: Prof. Dr. H. Sujianto. M.Si

This study will analyze how the Strategy of Social Service, Manpower and Transmigration in Reducing Unemployment in Siak. Given the number of unemployed either from within or from the outside of the area to look for jobs in Siak government attempted to reduce unemployment by holding job fairs exhibitions in order to facilitate job seekers procure the job.

Steps Strategy of Social Service, Manpower and Transmigration in Reducing Unemployment in Siak become very important in providing counseling or dissemination to the public or the unemployed to fill job vacancies that exist both within and outside the region. Then, Social Services, Manpower and Transmigration in Siak also perform or carry out training of workers according to labor market demand according to the expertise or skills possessed by job seekers. The purpose of this study is to determine the strategy of Social Service, Manpower and Transmigration in in Siak and to determine the factors that influence the strategy of Social Service, Manpower and Transmigration in Reducing Unemployment in Siak. For this problem analyze author uses the theory Tripomo, Tejo, and Udan which an analysis of strategies focus on factors that SWOT Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats.

This research was conducted in the Department of Social Welfare, Labour and Transmigration in Siak, using qualitative research methods using snowball sampling method in the analyze of research with key informants (keyinforman). In collecting the data, research using interview techniques, observation and communication studies. By using key informants and informant as a supplementary source of information reducing Unemployment in Siak not running with a maximum in carrying out efforts to reduce unemployment. The factors that influence among other factors of infrastructure, human resources, and communications.

Keywords: *Strategy, Unemployment, Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threat.*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang yang pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1945 tentang ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pembangunan nasional, sumber daya manusia (SDM) mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (*human resources*) diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak.

Terkait hal diatas, 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 untuk :

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

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.

(Sumber: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Keberadaan tenaga kerja dalam pembangunan sangat diperlukan sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang produksi perekonomian masyarakat. Namun keberadaannya dapat menimbulkan masalah. Apabila peningkatan jumlah tenaga kerja yang cukup besar tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan kerja untuk menyerapnya maka akan dapat menimbulkan tingginya tingkat pengangguran pada gilirannya dapat menimbulkan kerawanan sosial.

Pembangunan ekonomi Indonesia saat ini belum mampu menciptakan lapangan kerja yang memadai untuk menampung pengangguran. Kondisi ini diperparah oleh adanya krisis ekonomi yang melanda sejak tahun 1997 telah menyebabkan rusaknya sendi-sendi perekonomian yang ada, dan diperburuk lagi dengan terjadinya krisis moneter pada tahun 1998 yang merupakan imbas dari krisis ekonomi tahun 1997 yang tak kunjung selesai. Pada saat itu sebagian besar sektor perekonomian kegiatan perekonomian mengalami kemunduran dan terpaksa melakukan PHK terhadap tenaga kerja. Hal inilah yang menambah angkatan kerja yang menganggur.

Sebagaimana dikemukakan Danim (2004:61) dalam pengembangan infra struktur pendidikan dana pertumbuhan ekonomi terdapat hubungan yang bersifat resiprokal

(*reciprocal relationship*) atau saling mempengaruhi satu sama lain, karena melalui pendidikan akan mengubah manusia menjadi tidak hanya sebagai human faktor, tetapi juga sebagai human capital, yang didalamnya termuat unsur manusia secara fisik, keterampilan-keterampilan, kemampuan kognitif, keuletan, ketakwaan, motivasi, kepribadian, loyalitas, dan sebagainya, yang daya produksinya secara residual tidak kalah dengan faktor-faktor produksi seperti tanah, modal fisik, dan teknologi.

Pengembangan kemampuan telah dikemukakan bahwa dengan transparansi, orientasi pelayanan, perubahan tuntutan masyarakat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kesediaan menerima perubahan dengan segala implikasinya, menuntut seluruh aparatur pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (Siagian, 2005:190).

Dewasa ini tenaga kerja di Indonesia, didominasi oleh tingkat berpendidikan SLTP/SLTA, namun belum menjadi lulusan yang siap pakai. Tenaga kerja yang berada di daerah perkotaan memiliki pendidikan yang lebih tinggi, bila dibandingkan dengan tenaga kerja yang ada dipedesaan. Tenaga kerja yang ada sebagian besar telah memiliki pendidikan SLTA namun sebagian besar dari mereka berlatarkan sekolah umum dan bukan sekolah kejuruan.

Kecenderungan masyarakat untuk memilih faktor pendidikan umum untuk diterima sebagai pegawai negeri sipil (PNS) (Isyandi, 2004:24). Masyarakat banyak tertarik bekerja sebagai PNS sebab mereka lebih memiliki jaminan untuk masa depan, bila dibandingkan mereka bekerja disektor swasta. Namun tenaga kerja yang dapat diserap sebagai PNS hanya sebgaiian kecil saja. Mayoritas dari mereka akan terlempar untuk bekerja berbagai sektor bahkan

tidak dapat bekerja karena keterbatasan tenaga keterampilan. Hal ini lah yang mengakibatkan semakin meningkatkan pengangguran.

Adiotomo (2010:213) menyatakan bahwa salah satu masalah yang bisa timbul di bidang ketenagakerjaan adalah ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja pada suatu pekerjaan tertentu. Artinya, pada suatu upah tertentu untuk suatu pekerjaan tertentu, jumlah orang yang menawarkan pekerjaan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan dengan jumlah yang diminta untuk dipekerjakan. Apabila peningkatan jumlah tenaga kerja yang cukup besar tidak diimbangkan dengan penyediaan lapangan kerja untuk menyerapnya, maka dapat menimbulkan tingkat pengangguran, yang pada gilirannya membawa dampak kepada kemiskinan, ketidakpuasan, keresahan dan masalah sosial lainnya yang berujung kepada tindakan kejahatan dan keonaran dari masing-masing yang tidak bertanggung jawab.

Selanjutnya diketahui mengenai jumlah angkatan kerja yakni orang yang bekerja dan mencari kerja di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel 1 pada halaman berikut, yang mana jumlah angkatan kerja yakni orang yang bekerja dan mencari kerja di Kabupaten Siak dari tahun ke tahun terus mengalami penurunan dan peningkatan. Jika hal ini tidak segera diatasi akan memberikan dampak negatif bagi pembangunan dengan semakin bertambahnya tingkat pengangguran di Kabupaten Siak, yang pada gilirannya akan semakin tinggi kerawanan sosial, merembaknya pemukiman liar di kota yang akan mengurangi daya tarik dan minat investor untuk menanamkan modalnya di Kabupaten Siak. Jika investasi berkurang maka perekonomian menjadi lesu. Para pengusaha akan kekurangan modal

untuk menjalankan kegiatan produksinya. Untuk itu pengangguran ini harus segera ditanggulangi dengan mengubah kebijakan pemerintah yang akan mengarah pada penciptaan lapangan kesempatan baru.

Penyediaan kesempatan yang sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia merupakan tanggung jawab penting suatu perekonomian. Terutama diharapkan peran dari sektor swasta. Semakin tingginya sektor swasta, maka semakin tinggi pula kesempatan kerja diciptakan.

Upaya penyaluran pencari kerja dalam rangka memenuhi pasar kerja tidak lepas dari peranan pemerintah khususnya Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku lembaga yang mengurus ketenagakerjaan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu:

1. Tugas pokok Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi.
2. Fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu:
  - a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pembantuan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
  - b. Penyelenggaraan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
  - c. Pembinaan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
  - d. Pelaksanaan tata usaha dinas.
  - e. Pelaksanaan tugas lain diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dalam melaksanakan tugasnya dipimpin oleh seorang Kepala Dinas sebagai pejabat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Siak. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten

Siak mempunyai visi “Terwujudnya Kualitas Kemandirian dan Perlindungan Tenaga Kerja Menuju Masyarakat”. Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak sebagai berikut:

- a. Menciptakan Tenaga Kerja yang berketerampilan serta berkualitas dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja.
- b. Menciptakan ketenangan dan berusaha dalam hubungan industrial yang harmonis dengan mengoptimalkan sarana hubungan industrial dan syarat-syarat kerja.
- c. Menciptakan perlindungan dan perlakuan yang sama dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- d. Menciptakan masyarakat terutama masyarakat ketenagakerjaan yang sejahtera.

Adapun tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Siak dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan Dinas Tenaga Kerja dalam rangka penyediaan sarana dan prasarana pendukung tugas pelayanan umum.
- b. Mewujudkan pengelolaan administrasi umum, keuangan, administrasi dibidang ketenagakerjaan yang efektif dan akuntabel.
- c. Meningkatkan kedisiplinan aparatur dinas melalui peningkatan kesejahteraan.
- d. Meningkatkan jumlah pegawai teknis sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi.
- e. Mewujudkan data ketenagakerjaan untuk membuat kebijakan Disnaker.
- f. Mewujudkan pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis pelaku proses produksi.
- g. Meningkatkan kualitas perlindungan melalui pembinaan dan pengawasan

terhadap pelaksanaan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan secara kofesensif.

- h. Meningkatkan sumber daya manusia pencari kerja yang berkualitas melalui pelatihan dan keterampilan serta produktifitas kerja.
- i. Meningkatkan kualitas profesionalisme lembaga-lembaga pelatihan swasta.
- j. Meningkatkan sistem informasi melalui mekanisme bursa kerja.
- k. Meningkatkan ahli teknologi tepat guna melalui pengguna tenaga kerja asing.

Dilihat dari segi ekonomi dapat dilihat dampak penganggur sebagai berikut:

- a. Pengangguran secara tidak langsung berkaitan dengan pendapatan nasional. Tingginya jumlah pengangguran akan menyebabkan turunya produk domestik bruto (PDB).
- b. Pengangguran akan menghambat investasi, karena jumlah tabungan masyarakat ikut menurun.
- c. Pengangguran akan menimbulkan menurunnya daya beli masyarakat, sehingga akan mengakibatkan kelesuan dalam berusaha.

Ditinjau dari segi sosial, pengangguran bisa menimbulkan dampak yang tidak kecil, yaitu sebagai berikut:

- a. Perasaan rendah diri.
- b. Gangguan keamanan dalam masyarakat, sehingga biaya sosial menjadi meningkat.

Dengan demikian tepat kiranya apabila Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak sebagai penyedia fasilitas dan informasi pasar kerja untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Diharapkan dengan kegiatan ini dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak. Apalagi mengingat masih banyaknya

tenaga kerja di Kabupaten Siak yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang tinggi tetapi belum terserap oleh pasar kerja karena tidak tersosialisasikannya informasi mengenai pasar kerja yang disediakan oleh penyedia kerja.

## **METODE**

Metode penelitian diartikan sebagai suatu cara yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data atau keterangan, mengklarifikasi, kemudian menganalisa data dan keterangan tersebut guna mencari jawaban atas permasalahan penelitian ini:

### **1. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan didaerah 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.

### **2. Informan Penelitian**

Informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian atau orang yang memberikan keterangan pada peneliti. Informan adalah suatu istilah yang memberikan pengertian kepada subjek yang bertugas memberikan data dalam bentuk informasi kepada peneliti. Dengan kata lain informan adalah seseorang atau kelompok yang memiliki pengetahuan memahami dan berpengalaman yang lebih mengenal objek peneliti, didalam penelitian ini peneliti menggunakan informan sebagai sumber informasi mengenai strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi

jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.

Ada pun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Kabid. Disnaker
- c. Kepala Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja
- d. Staf Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja
- e. Pencari kerja (pengangguran)

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari *key informan* yang menjadi objek penelitian berupa informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Antara lain meliputi : seperti wawancara ataupun catatan tertulis.

#### b. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah penelitian dan juga buku-buku yang berkenaan dengan penelitian ini.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan penulis dalam rangka mengumpulkan data penelitian. Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik:

#### a. Wawancara

Teknik ini merupakan suatu jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab (*interview*) dengan informan yang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Untuk mempermudah

dalam proses wawancara, peneliti membuat pedoman wawancara yang memuat garis-garis pokok pertanyaan, dan apabila dianggap perlu, peneliti dapat mengajukan pertanyaan diluar pedoman interview tersebut, agar diperoleh data yang semakin lengkap. Penentuan informan dilakukan dengan seleksi yang di dasarkan pada kriteria tertentu (*criteria-based selection*).

#### b. Observasi

Yaitu teknik pengamatan langsung oleh penulis dengan melihat dari dekat gejala-gejala yang ada dilapangan yang menjadi obyek penelitian penulis.

#### c. Pencatatan Dokumen

Yaitu teknik pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari sumber-sumber tertulis. Data diperoleh secara tidak langsung, yaitu dapat berupa catatan, berita, buku-buku, peraturan perundang-undangan, laporan-laporan dokumen resmi institusi (arsip) dan lain sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari studi dokumen yaitu kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, berita, buku buku, peraturan perundang-undangan, laporan-laporan, dokumen resmi institusi (arsip), prasasti dan lain sebagainya. Teknik ini dipergunakan sebagai pendukung dan pelengkap data yang diperlukan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyebab strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah

### **pengangguran di Kabupaten Siak tidak berjalan**

Faktor-faktor penyebab tidak bejalannya strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak ialah:

1. Banyak tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh keahlian
2. Pencari kerja tidak memenuhi kebutuhan perusahaan
3. Masih rendahnya skill/kemampuan para pencari kerja
4. Pencari kerja tidak mau mengisi lowongan pekerjaan di luar daerah
5. Lowongan pekerjaan tidak diminati pencari kerja
6. Rendahnya perluasan kesempatan kerja
7. Rendahnya informasi karena banyak perusahaan yang tidak melapor ke Dinas Tenaga Kerja Siak dan mengambil tenaga kerja dari luar Kabupaten Siak
8. Kurangnya kepercayaan diri dalam melaksanakan usaha mandiri

### **B. Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak**

Strategi ini merupakan sebuah proses yang meliputi alat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya. Strategi pada hakikatnya perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Strategi tidak hanya berfungsi sebagai peta jalan yang

hanya menunjukkan arah saja, tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Strategi sangat penting bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dimana langkah-langkah Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak menjadi sangat penting dalam memberi penyuluhan atau sosialisasi kepada masyarakat atau pengangguran untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada baik didalam daerah maupun diluar daerah. Kemudian, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga melakukan atau melaksanakan pelatihan tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja yang sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi agar strategi bisa berjalan dengan baik. Faktor-faktor yang bisa dijadikan indikator dalam keberhasilan strategi berupa kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunity*), dan ancaman (*Threat*).

Pertumbuhan penduduk akan mempengaruhi kenaikan angkatan kerja, akan tetapi kenaikan jumlah angkatan kerja tidak dibarengi oleh meningkatnya kesempatan kerja, akibatnya angkatan kerja yang jumlahnya bertambah tersebut, tidak dapat didistribusikan ke lapangan pekerjaan. Hal ini akan berdampak pada jumlah pengangguran yang terus bertambah. Adanya pengangguran bukan hanya penduduk setempat saja tetapi banyak pendatang dari luar daerah yang ingin berdomisili untuk mencari pekerjaan. Banyak sedikitnya jumlah angkatan kerja tergantung komposisi jumlah

penduduknya. Kenaikan jumlah penduduk terutama yang dimasuk golongan usia kerja akan menghasilkan angkatan kerja yang banyak pula. Angkatan kerja yang banyak tersebut diharapkan akan mampu mamacu meningkatkan kegiatan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada kenyataannya, jumlah penduduk yang banyak tidak selalu memberikan dampak yang positif terhadap kesejahteraan.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Mengurangi jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak, penulisan akan menguraikan dan menjelaskan hal-hal tersebut yang didukung oleh data-data dan informasi yang berhasil di peroleh dari fenomenan di lapangan dengan melakukan wawancara, observasi yang akan dipadangkan dengan teknik triangulasi yaitu membandingkan data hasil penglihatan dan data hasil wawancara dengan semua pihak yang terkait dalam penelitian ini serta membandingkan wawancara dengan dokumen yang berkaitan.

### **C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Strategi Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak**

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja di Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak. Setelah penulis melakukan

serangkaian kegiatan berupa observasi dan wawancara, maka penulis akan menjelaskan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam memperkecil jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Strategi Dinas sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak yang peneliti ditemukan dilapangan sebagai berikut: Sumber Daya Manusia, Komunikasi dan Sarana dan Prasarana

### **TINJAUAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian tentang Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak, peneliti menemukan banyaknya gejala-gejala yang membuat Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Contohnya pencarian lowongan perkerjaan ke perusahaan (Job Canvasing) berjalan tapi tidak sepenuhnya efektif. Karena tenaga kerja tidak memenuhi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak melaksanakan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja tetapi hal ini tidak berjalan secara efektif. Karena kurangnya kesadaran pencari kerja untuk mengikuti pelatihan yang di lakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dan penempatan tenaga kerja diluar kota maupun luar daerah pelaksanaannya kurang efektif.

Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak dengan mengadakan Job Fair untuk mengurangi jumlah pengangguran yang berada di Kabupaten Siak, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak juga memberikan pelatihan dan motivasi terhadap pencari kerja agar mau mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertujuan untuk membentuk keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan yang mencari tenaga kerja baru. Dan memberi bantuan pinjaman modal mandiri kepada pencari kerja agar dapat mengurangi jumlah pengangguran yang berada di Kabupaten Siak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak yaitu peneliti menemukan masih banyaknya hambatan-hambatan yang membuat Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak tidak berjalan seperti sumber daya manusia yang berperan penting dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak, Komunikasi merupakan unsur penting dalam mendapatkan atau mengetahui lowongan pekerjaan yang menerima tenaga kerja baru. Dan Sarana dan Prasarana ialah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan dilayanan publik. Sarana dan Prasarana yang belum tersedia di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak ialah tidak adanya gedung Balai Pelatihan kerja yang dapat menampung kegiatan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Siak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang analisa yang penelitian lakukan tentang Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak, maka pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan dan terkait.

### **1. Penyebab Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak tidak berjalan**

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa faktor penghambat yang menyebabkan tidak berjalannya strategi yang dilalukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Siak. Seperti 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, rendahnya informasi karena banyak perusahaan yang tidak melapor ke Dinas Tenaga Kerja Siak dan mengambil tenaga kerja dari luar Kabupaten Siak, kurangnya kepercayaan diri dalam melaksanakan usaha mandiri. Oleh karena itu tidak berjalannya strategi yang dilalukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi

dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.

## **2. Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari lokasi penelitian dan key informan serta beberapa informan susulan dan dilihat dari semua indikator yang telah disajikan, dapat dikatakan bahwa Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak belum berjalan dengan maksimal. Melihat landasan hukum yang kuat untuk menempatkan tenaga kerja lokal dengan mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak, namun ada beberapa faktor yang masih belum bisa berjalan dengan baik. Indikator mengenai kelemahan dan ancaman berupa rendahnya minat mengisi lowongan pekerjaan diluar daerah, kurang jelas mengenai informasi lowongan pekerjaan, tidak mempunyai keahlian dan keterampilan, serta masuknya penduduk luar untuk mencari pekerjaan menjadi penghambat kinerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.

Strategi yang telah dilakukan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak yaitu dengan mengadakan job fair/pameran bursa kerja dan menyebarluaskan informasi lowongan pekerjaan agar pencari kerja mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, keahlian dan

keterampilan yang dimiliki. Dan memberi pinjaman modal usaha mandiri terhadap pengangguran agar bisa membantu dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.

## **3. Faktor-Faktor apa saja yang Mempengaruhi Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kabupaten Siak**

Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi Strategi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Siak dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak yaitu: Tidak cukupnya komunikasi kepada para pelaksana dan pelaku kegiatan sehingga secara serius mempengaruhi pelaksanaan strategi mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.

1. Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengurangi jumlah pengangguran secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksana penyebarluasan informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan kinerja dalam mengurangi jumlah pengangguran di Kabupaten Siak.
2. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat perlu untuk diketahui oleh pegawai dalam

mencari dan mendapatkan lowongan pekerjaan yang untuk diiklankan, dengan eratnya berkomunikasi dan juga dengan memanfaatkan jaringan sosial atau teknologi yang ada akan memudahkan mendapatkan lowongan pekerjaan yang akan diiklankan/dipamerkan.

Komunikasi sangat penting dalam pencarian lowongan pekerjaan karena dengan adanya komunikasi akan mudah mendapatkan informasi-informasi diperlukan, dan juga banyak komunikasi memperbesar peluang untuk mendapatkan lowongan pekerjaan.

3. Sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Kurangnya sarana dan prasarana akan menghambat strategi yang telah direncanakan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiotomo, S. 2010. *Dasar-Dasar Demograf*. Jakarta: Salemba Empat
- Badan Pusat Statistik. 2009. *Pekanbaru Dalam Angka*. Pekanbaru: Badan Pusat Statistik
- Barthos, B. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Basri. 2005. *Manajemen strategi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Danim, S. 2004. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2013. Siak
- Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. 2009. Pekanbaru
- Effendy, O. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Banskung: Remaja Rosdakarya
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Heene, A. 2010. *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*. Bandung: Refika Aditama
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sosial Masyarakat*. Pekanbaru: Unri Pres
- Kuncoro, M. 2005. Strategi “*Bagaimana meraih keunggulan kompetitif*”. Jakarta: Erlangga
- Makmur. 2009. *Teori Manajemen Stratejik dalam Pemerintah dan Pembangunan*. Bandung: Refika Aditama
- Nanga, M. 2005. *Makro Ekonomi: Teori, Masalah dan Keunggulan Kompetitif. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafiika Persada
- Nawawi, H. 2005. *Manajemen strategi Organisasi non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Reksohadiprodjo, S. 2001. *Ekonomi Perkotaan*. Yogyakarta: BPFE
- Sigian, P. 2005. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian (2011:5) *filsafat ilmu administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, P. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFE-UI
- Subri, M. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Sukirno. S. 2004. *Makro Ekonomi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan*

- Kerja*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tripomo, Tedjo dan Udan. 2005. *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sain
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wirosuhardjo, K. 2007. *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.