

PELAKSANAAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA DALAM PENYALURAN TENAGA KERJA DI KOTA PEKANBARU

Oleh: Indah Paraswati

Dosen Pembimbing: Prof. Dr. H. Sujianto, M.Si

Email: i_paraswati@ymail.com, Hp. 082386945595

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Panam
Pekanbaru, 28293

ABSTRACT

Labor constraints can be identified are: 1) Many companies disseminate job information and recruitment alone without cooperating with Dinsosnakertrans. 2) Many job seekers who choose to work too selective in choosing only bona fide jobs and high-paying. 3) The growth of the labor force that is faster than the growth of employment opportunities available. 4) Lack of communication between providers working with job seekers. The formulation of the main problem in this research are: 1) How the implementation of the Department of Labor function in the distribution of labor in the city of Pekanbaru? 2) factors that support the Department of Labor in the distribution of labor in the city of Pekanbaru. 3) How can private companies in Pekanbaru help program the Department of Labor in the distribution of labor in the city of Pekanbaru?

This study used qualitative research methods to understand the phenomenon or a social phenomenon with more emphasis on the complete picture of the phenomenon under study than memperincinya become variables are interrelated. This research was conducted at the office of the Department of Labor Pekanbaru. The reason the researchers chose the Department of Labor office Pekanbaru. In this research is taken to be the informant is the researchers conducted interviews with one person Head of the Department of Labor Pekanbaru, 1 secretary, they serve as key informants, plus 11 staff and 5 people. Types and Data Sources: Primary data is data obtained directly from the respondents that the source was obtained directly from the results of questionnaires and interviews. Secondary data, ie data obtained through documents, monographs, data board, books and other research.

Here the author provides conclusions of this research paper: 1) Implementation of the Employment Policy in Pekanbaru one of which is owned by the Department of Labor Pekanbaru. Where as program managers who perform activities such as coaching, supervision, and placement of the work units involved in the implementation of employment programs. 2) Supporting factors can help the course of any activity conducted labor market is the availability of funds, facilities and infrastructure are complete, and proficiency of its personnel or employees of the Department of Labor Pekanbaru. 3) Cooperation between the private company with the Department of Labor Pekanbaru City in the distribution of labor, the labor market for online job seekers provided by the private company through the Department of Labor Pekanbaru, the attachment of the job vacancy information canvassing work done Agency Labor Pekanbaru based on information submitted private companies, and most importantly, private companies have consistently reported vacancies still existing or required the company to the Department of Labor Pekanbaru city.

Keywords: Function, Distribution

Latar Belakang

Dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Untuk memaksimalkan usaha menanggulangi masalah pengangguran tidak berjalan dengan lancar. Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru memiliki kesulitan dan kendala yang dihadapi dilapangan seperti data kelengkapan calon tenaga kerja yang masih kurang, pendidikan calon pekerja yang tidak memenuhi kriteria atau syarat, calon tenaga kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan dan tidak menginformasikan ke Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru. Kendala-kendala ini jika dibiarkan akan mengganggu terlaksananya penempatan keOrja yang telah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja. Menurut Disnaker keadaan kependudukan dan ketenagakerjaan tahun 2012-2014 di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Pencari Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Tahun 2012-2014 di Kota Pekanbaru

No	Keterangan	Tahun		
		2012	2013	2014
1.	Pencari Kerja terdaftar di Dinas Tenaga Kerja	6.161	8.567	24.689
2.	Pencari Kerja yang sudah ditempatkan bekerja	2.231	5.338	9.046
		(4,63%)	(6,65%)	(6,98%)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah pencari kerja dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan karena jumlah angkatan kerja yang juga mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tetapi jumlah tenaga kerja ini tidak seluruhnya mampu mengisi peluang kerja di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah yang ada di Kota Pekanbaru.

Uraian di atas maka jelaslah bahwa masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang

sangat krusial. Karena dengan bekerja orang dapat memperoleh pendapatan sekaligus status sosial. Sebaliknya orang yang menganggur tidak memperoleh pendapatan dan status sosial. Oleh sebab itu dalam mengatasi pengangguran ini dituntut adanya perhatian dan campur tangan pemerintah yang lebih jauh demi kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru.**

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan pokok dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru?
2. Faktor-faktor apa saja yang menunjang Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru?
3. Bagaimana perusahaan-perusahaan swasta di Pekanbaru membantu program Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru?

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang penulis paparkan sebelumnya maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Banyak perusahaan yang dalam melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan perekrutan tenaga kerja, dilakukan sendiri tanpa campur tangan/bekerja sama dengan Dinsosnakertrans.
2. Banyak pencari kerja yang dalam memilih pekerjaan terlalu selektif dengan hanya memilih lowongan pekerjaan yang bonafit dan bergaji tinggi.
3. Pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja yang tersedia. Dengan kata lain

jumlah tenaga kerja yang terserap oleh lapangan kerja semakin sedikit.

4. Kurangnya komunikasi antara penyedia kerja dengan pencari kerja telah mengakibatkan pencari kerja kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai lapangan pekerjaan yang ditawarkan oleh penyedia kerja.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisa pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru.
2. Menganalisa faktor-faktor penunjang dari Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru
3. Menganalisa perusahaan-perusahaan swasta di Pekanbaru yang membantu program Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan secara Teoritis
 1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya berkenaan dengan masalah tenaga kerja.
 2. Sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep ilmu administrasi publik terutama konsep tentang pelaksanaan fungsi dinas tenaga kerja.
- b. Kegunaan secara praktis
 1. Menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan analisis terhadap pelaksanaan fungsi dinas tenaga kerja dalam penyaluran tenaga kerja.
 2. Sebagai bahan masukan bagi pihak dinas tenaga kerja khususnya di Kota Pekanbaru dalam rangka penyaluran tenaga kerja.

Tinjauan Teori

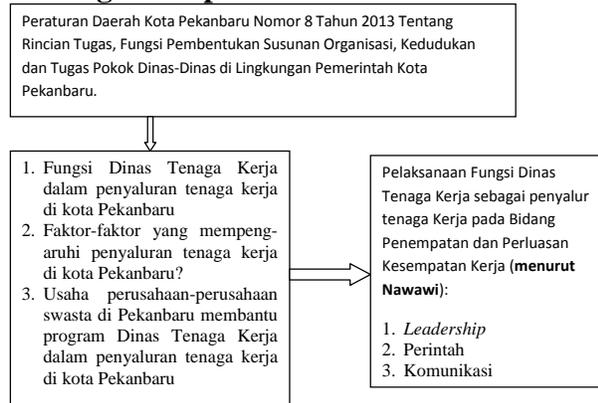
George Terry (2003: 9) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari definisi Terry, kita bisa melihat fungsi manajemen menurutnya sebagaimana berikut ini:

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
4. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Hakikat dari fungsi manajemen dari Terry adalah apa yang direncanakan, itu yang akan dicapai. Maka itu fungsi perencanaan harus

dilakukan sebaik mungkin agar dalam proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik serta segala kekurangan bisa diatasi. Sebelum kita melakukan perencanaan, ada baiknya rumuskan dulu tujuan yang akan dicapai.

Kerangka Berpikir



Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam penelitian ini maka penulis mencantumkan konsep operasional sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat-pejabat, kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada terciptanya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan
- b. Penyaluran adalah: suatu kegiatan bimbingan yang dilakukan untuk membantu individu atau kelompok yang mengalami mismatch (ketidakesesuaian antara potensi dengan usaha pengembangan), dan penempatan individu pada lingkungan yang cocok bagi dirinya serta pemberian kesempatan kepada individu untuk berkembang secara optima.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap

tentang fenomena yang dikaji daripada memperincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru. Alasan peneliti memilih kantor Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini yang diambil untuk menjadi informan adalah peneliti melakukan wawancara dengan 1 orang Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru, 1 orang Sekretaris, 11 orang Staf dan 5 orang masyarakat. Didalam penelitian ini, mereka dijadikan sebagai *key informan*.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden mengenai/gambaran umum tentang game *online* yang sering dimainkan oleh pelajar.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang digunakan sebagai penunjang data-data primer seperti data yang berasal dari orang terdekat dan lingkungan tempat tinggal responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui pengamatan dari dekat terhadap gejala yang terjadi di lokasi penelitian. Dan menggunakan Wawancara yaitu mengadakan wawancara langsung dengan informan. Wawancara dilakukan terhadap informan maupun responden yang dipilih dan dianggap dapat memberikan informasi tentang fokus masalah penelitian.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang

merupakan sumber utama dalam penelitian ini, yakni data yang di peroleh langsung dari hasil angket dan wawancara yang telah ditetapkan dalam menganalisis pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak pertama, melalui dokumen, monografi, papan data, buku-buku dan hasil penelitian lainnya. Sumber tersebut dapat berupa literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Analisa Data

Setelah seluruh data terkumpul, data tersebut kemudian dipadu dengan hasil wawancara dan ditarik kesimpulan melalui teknik analisa triangulasi data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran yang jelas dan terperinci berdasarkan kenyataan yang ditemukan dilapangan mengenai pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Rencana Kegiatan berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru

Mengingat kegiatan pembinaan dan penyaluran tenaga kerja akan terus dibutuhkan maka pihak Dinas Tenaga Kerja melakukan perencanaan yang begitu matang dan membutuhkan bantuan tidak hanya dari pihak pemerintahan saja namun dari pihak perusahaan swasta maupun dari pihak pencari kerja yang secara langsung membutuhkan pekerjaan. Oleh itu Dinas Tenaga Kerja membuat perencanaan kerja guna pembinaan bagi para pencari kerja, memfasilitasi pembinaan dan pelaksanaan norma kerja serta

membuat pelatihan dan membuat program kerja sama magang peserta didik dalam pelatihan dari Balai Latihan Kerja yang dilakukannya.

Pembinaan pelatihan dan produktifitas dilakukan untuk memberikan berbagai pelatihan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru guna memenuhi kebutuhan kerja perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru. Namun sebelumnya mereka berusaha memberikan kerja magang kepada para pekerja yang dididik di Balai Latihan Kerja Kota Pekanbaru, agar mereka mendapatkan pengalaman bekerja secara langsung, dan bila dimungkinkan mereka akan diambil langsung untuk menjadi karyawan tetap apda perusahaan magang tersebut.

Hal tersebut guna pemerataan penyebaran tenaga kerja lokal pada perusahaan-perusahaan yang ada di Riau. Pada dasarnya Dinas Tenaga Kerja berusaha menciptakan kesempatan kepada para pencari kerja terutama yang telah mengambil pelatihan kerja pada lembaga pelatihan tenaga kerja atau Balai Latihan Kerja Kota Pekanbaru. Selanjutnya penulis akan menjabarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di lapangan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja di Kota Pekanbaru, hal ini telah dijalankan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru namun semua kegiatan yangh dijalankan belum berjalan dengan baik karena masih banyak kendala seperti dalam melakukan pelatihan tidak semua pengangguran dapat ikut dalam pelatihan yang dilakukan mengingat keterbatasan jumlah yang diberikan dan masih banyak dari para pengangguran yang tidak dapat informasi tentang pelatihan mengingat kurangnya promosi yang dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Dari jenis kebijakan yang telah dijelaskan pada teori sebelumnya, pelaksanaan program ketenagakerjaan ini merupakan jenis kebijakan konstituen. Kebijakan ini ditandai

dengan kemungkinan penggunaan paksaan sangat jauh, dan penerapan kebijakan itu secara tidak langsung melalui lingkungan. Menggunakan teori Nawawi, untuk melihat dan memperhatikan pelaksanaan fungsi dinas tenaga kerja sebagai penyalur tenaga kerja pada bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja adalah dengan melihat:

1. *Leadership* (Kepemimpinan)

Kemampuan pemimpin dilihat dari

- a. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi amat dibutuhkan mengingat jalannya organisasi seperti Dinas Tenaga Kerja amat dibutuhkan baik oleh bawahannya dalam menjalankan suatu kegiatan, juga guna mengambil kebijakan yang dapat menguntungkan tidak hanya organisasinya tapi juga bagi pihak perusahaan yang butuh tenaga kerja maupun para pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Bapak Jhonny Sarikoen selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berikut:

“Sebagai pemimpin saya berusaha untuk memiliki kemampuan untuk mengarahkan para pegawai saya guna peningkatan kemampuan mereka dalam memberikan

pelayanan yang dibutuhkan masyarakat terutama pada para pencari kerja dan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.”
(Wawancara 13 April 2015)

Hal ini ditambahkan pak Budi salah satu pegawai yang menangani *job expo* di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

“Kalau pak Joni memang baru di Dinas Tenaga Kerja ini dalam hal memimpin, namun dulu dia pernah juga duduk di sini sebagai pegawai biasa seperti saya. Kalau memimpin Dinas ini beliau sudah banyak paham, untuk kerja sama yang dilakukan dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Pekanbaru ini sangat baik. Kepemimpinannya bisa dikatakan baik, beliau dapat menyatukan semua pegawai dalam tim kerja yang saling mendukung untuk pelayanan dan perbaikan kepada masyarakat Pekanbaru. Kami pegawainya amat paham apa yang diinginkannya dalam semua kegiatan yang dikerjakan Dinas Tenaga Kerja dibawah kepemimpinannya”.

2. *Perintah*

Pemimpin harus dapat mengambil keputusan guna dijalankan oleh bawahannya. Semua perintah pimpinan harus disampaikan dengan jelas, agar tidak diinterpretasikan jauh dari keinginan yang ingin dicapai oleh organisasinya.

Dalam memberikan perintah di kantor Dinas Tenaga Kerja ini sangat baik semua lewat diskusi dan pengumuman di *madding* Dinas Tenaga Kerja. Sebagaimana penuturan pak Kasim pegawai pada Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri berikut:

“Semua pegawai Dinas Tenaga Kerja diharuskan melihat papan pengumuman setiap hari agar tidak ketinggal informasi dan setiap

perintah baik dari Kepala Dinas, Kepala Seksi-Kepala Seksi maupun dari rekan-rekan sendiri diwajibkan untuk ditempatkan di papan pengumuman karyawan. Hal ini untuk mempermudah menindaklanjuti perintah atau kegiatan yang akan dilakukan”. (Wawancara 14 April 2015)

3. *communication* (komunikasi)

Untuk dapat menyelenggarakan program ketenagakerjaan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja sangat diperlukan suatu bentuk sosialisasi. Dalam menyelenggarakan program tersebut pihak-pihak yang terlibat didalamnya harus mampu melakukan sosialisasi dengan baik. Oleh karena itu terkait dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan ini, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mengutus Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja serta Pengantar Kerja dari Dinas Tenaga Kerja sebagai pihak yang melakukan sosialisasi kepada masyarakat.

“Kami selalu mengadakan diskusi dalam setiap musyawarah yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja ini. Semua hal kami komunikasikan dengan baik agar tidak terjadi kesalahan baik penyampaian maupun penerimaan atas semua kegiatan yang dilakukan. Dan yang terpenting setiap rapat kami semua wajib memberikan masukan, dan akan dipilih atau disatukan hasil rapat tersebut untuk diambil yang terbaik dalam melakukan kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan setiap harinya di Dinas Tenaga Kerja ini. Selain itu untuk lowongan pekerjaan juga kami informasikan secara transparan kepada para pencari kerja, ini juga kami dibantu oleh

semua perusahaan yang berada di Pekanbaru dengan memberikan informasi lowongan yang sedang dibuka pada suatu perusahaan tersebut.” ujar Jhonny Sarikoen (Wawancara 12 April 2015)

Ber macam-macam alasan untuk menyampaikan berita, akan tetapi penerima berita harus mempunyai keinginan untuk mendengarkan dan untuk menerima agar proses menjadi lebih efektif. Informasi merupakan salah satu sumber terpenting dalam mensosialisasikan implementasi kebijakan, dimana informasi yang disampaikan kepada masyarakat tidak akan sampai apabila terjadi ketidakjelasan pesan komunikasi yang akan disampaikan. Didalam pelaksanaan program dibutuhkan suatu informasi yang jelas informasi mempunyai dua bentuk, Pertama, informasi mengenai bagaimana melaksanakan suatu kebijakan. Dalam pelaksanaan program itu perlu mengetahui apa yang akan dilakukan dan bagaimana mereka harus melakukannya. Dengan demikian, para pelaksana kebijakan harus memberikan petunjuk agar kebijakan itu dapat dilaksanakan. Seperti yang telah dijelaskan diatas, yakni menyangkut faktor-faktor komunikasi, ketidakjelasan pesan komunikasi akan menghambat keberhasilan implementasi kebijakan.

Bentuk Kedua dari informasi adalah data tentang ketaatan personil-personil terhadap peraturan-peraturan pemerintah. Informasi mengenai program-program adalah penting terutama bagi kebijakan-kebijakan baru atau kebijakan-kebijakan yang melibatkan persoalan teknis seperti pelaksanaan program ketenagakerjaan ini. Yang melakukan kegiatan-kegiatan rutin seperti, mengumpulkan informasi dari pihak swasta (perusahaan) tentang lowongan pekerjaan, memberikan fasilitas dalam pembuatan Kartu Pencari Kerja serta fasilitas pendukung pelaksanaan kegiatan.

4. *Conseling* (Konsultasi)

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konseling/konsultasi sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Sebagaimana pernyataan bu Ida pegawai pada Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri berikut:

“Perlu diketahui bahwa pada Dinas Tenaga Kerja ini pimpinan kami selalu memberikan kesempatan kepada semua pegawai Dinas Tenaga Kerja untuk berdiskusi secara bersama-sama, atau dapat mendatanginya secara langsung untuk membeicarakan berbagai hal yang berhubungan dengan kerja terutamanya, namun tidak menutup kemungkinan hal lain yang kemungkinan besar dapat mengganggu semua kegiatan yang sedang atau akan di jalankan Dinas Tenaga Kerja. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat bagaimana tanggapan pegawai terhadap suatu kerja, bila tidak sanggup atau kurang paham dapat langsung bertanya baik kepada atasan di bidangnya maupun langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja’.

B. Pelaksanaan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru

Masalah ketenagakerjaan tidak terlepas dengan masalah pengangguran. Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi maka akan tinggi pula penyediaan tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan kesempatan kerja yang cukup akan menimbulkan pengangguran. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru berupaya untuk membuat dan melaksanakan program ketenagakerjaan untuk menekan

jumlah pengangguran dengan melaksanakan 2 program.

1. Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja

Kondisi Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru saat ini menunjukkan adanya deviasi antara tingkat pertumbuhan angkat kerja dengan pertumbuhan kesempatan kerja, sehingga terjadilah peningkatan jumlah pengangguran. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dalam rangka Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas merupakan salah satu upaya untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Upaya dimaksud berdampak langsung bagi pencari kerja untuk memperoleh ketrampilan dasar, sehingga para pencari kerja dapat membangun dirinya dan kelompok, agar secara mandiri dapat menghidupi diri dan keluarganya ataupun masyarakat dilingkungan sekitarnya. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Pekanbaru, terus berusaha untuk menekan angka pengangguran dengan menggalang kerjasama dengan pihak perusahaan guna memberi pelatihan terhadap para Pencari Kerja. Dan untuk mengurangi angka pengangguran Disnaker akan menerapkan system pemagangan pencari kerja pada sejumlah perusahaan.

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Program Peningkatan Kesempatan Kerja bertujuan untuk mengatasi pengangguran dengan sasaran penciptaan dan memperluas kesempatan kerja dalam berbagai bidang usaha dan menciptakan tenaga kerja mandiri serta tersedianya sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru terus berupaya untuk menekan jumlah angka pengangguran hingga 5% dengan melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja dengan sasaran para pencari kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur

mengenai program peningkatan kesempatan kerja pada Bab VII Perluasan Kesempatan Kerja Pasal 39 dan pasal 40, berbunyi:

Pasal 39:

- (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun di luar hubungan kerja.
- (2) pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40

- (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna.
- (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Dalam program peningkatan kesempatan kerja ini dinas tenaga kerja melaksanakan kegiatan yang mendukung dalam pelaksanaan program ini diantaranya penempatan tenaga kerja pada sektor formal dan sektor informal.

1. Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Formal. Penempatan Tenaga Kerja pada sektor formal yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. *Job Canvasing*, melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan (*Job Canvasing*) dan penempatan tenaga kerja pada sector formal terutama tenaga kerja lokal sesuai dengan PERDA Nomor 4 tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal
- b. *Job Expo* (Pameran Bursa Kerja), melaksanakan *job expo* atau pameran bursa kerja yang melibatkan perusahaan di wilayah kota pekanbaru dan perusahaan besar di Riau, Batam dan Jakarta yang merupakan kalender tahunan Pemerintah Kota Pekanbaru bersempena dengan hari jadi Pekanbaru sehingga dapat memfasilitasi pencari kerja dengan perusahaan pengguna tenaga kerja.
- c. Bursa Kerja Online, penyebaran Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja *on Line* pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga pencari kerja dapat mendaftar dan mengakses lowongan pekerjaan melalui internet secara mandiri.

2. Penempatan Tenaga Kerja pada Sektor Non Formal

Pendayagunaan Tenaga Kerja Sarjana pada Sektor Non Formal dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Pelatihan manajemen usaha bagi Tenaga Kerja Sarjana (TKS) dalam rangka peningkatan keterampilan dan jiwa wirausaha dan perkoperasian dan permagangan sehingga nantinya dapat mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia atau membuka usaha secara mandiri.
- b. Pelatihan dan Terapan Teknologi Tepat Guna dalam rangka

peningkatan keterampilan pencari kerja sehingga dapat membuka lapangan kerja dengan memanfaatkan potensi sumberdaya alam yang ada.

c. Padat Karya Produktif dan Infra struktur

- Produktif dalam bentuk usaha berkelanjutan yang memanfaatkan lahan tidur seperti: budi daya ikan, jagung, cabe
- Infra struktur seperti: pembuatan badan jalan dan drainase

Dari hasil pengamatan dapat penulis simpulkan bahwa sosialisasi yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam upaya melaksanakan program yang telah mereka buat masih kurang efektif, pasalnya pihak Disnaker sendiri hanya mensosialisasikan program mereka dengan menempelkan informasi melalui papan pengumuman yang disediakan pada setiap kantor camat dan kantor lurah. Dan pada bidang pelatihan pihak Disnaker hanya menempelkan pengumuman informasi pelatihan disekitar lokasi Dinas Tenaga Kerja saja, menurut penulis akan lebih baik lagi Disnaker melakukan sosialisasi kesekolah-sekolah yang berbasis kejuruan misalnya sebagian SMK-SMK yang ada dikota Pekanbaru.

Implementasi sebagian besar program pemerintah akan melibatkan sejumlah pembuat program yang berusaha keras untuk mempengaruhi perilaku birokrat-birokrat dalam rangka memberikan pelayanan atau jasa kepada masyarakat. Dengan kata lain, dalam melaksanakan suatu program, khususnya yang melibatkan organisasi/instansi pemerintah atau berbagai tingkatan struktur organisasi pemerintah harus mengetahui kepada siapa program itu ditujukan.

Dukungan pelaksana mentaati program atau peraturan yang berlaku merupakan penunjang keberhasilan suatu program. Kesiadaan aparat pelaksana untuk mentaati prosedur yang sudah ditetapkan sesuai dengan

Petunjuk Teknis yang berlaku yang sudah ditetapkan melalui kegiatan yang telah diselenggarakan. Dalam penyelesaian kebijakan, kecakapan pelaksanaan tidak cukup tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan yang sudah dibuat dan disepakati bersama.

Penyelenggaraan kebijakan Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru salah satunya dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dimana sebagai pengelola program yang melakukan kegiatan seperti pembinaan, pengawasan, dan penempatan terhadap unit-unit kerja yang terkait dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan. Termasuk dalam hal ini pada fasilitas pelayanan yang diberikan kepada pencari kerja. Pegawai yang dilibatkan dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru dilakukan sesuai dengan rencana strategis yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berpedoman kepada peraturan yang berlaku, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antar Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2004-2010

8. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan Dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru

Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Penyaluran Tenaga Kerja Di Kota Pekanbaru dilihat dari:

1. Akuntabilitas Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku.
2. Responsibilitas Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan tugasnya dengan cepat, tanggap dalam memperhatikan kebutuhan pencari kerja. Dan kemudahan informasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyediakan papan pengumuman lowongan kerja, fasilitas website dan akun facebook untuk menjangkau semua kalangan pencari kerja.
3. kualitas layanan pegawai dalam hal pengetahuan sudah bagus dan segi sikap pelayanan mereka sudah baik, hal ini dilihat dari keramahan mereka dalam melayani dan tanggapan kepada pencari kerja yang datang. Kualitas petugas disini sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi kekurangan SDM terutama yang PNS karena hanya PNS yang diterima oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk diklat dan bimtek, dan selama ini belum ada honor yang bisa ikut diklat tersebut.
4. Hubungan dengan institusi lain, yaitu selalu menjaga komunikasi yang baik dengan peusahaan yang membuka lowongan kerja, dengan instansi atau lembaga yang saling berkepentingan agar

penyaluran tenaga kerja berjalan dengan baik dan lancar.

C. Faktor-Faktor Apa Saja Yang Menunjang Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru

Faktor pendukung dapat membantu jalannya setiap kegiatan bursa kerja yang dilakukan. Faktor yang bisa mendukung adalah sebagai berikut:

1. Dana

Dana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan bursa kerja ini. Tanpa adanya dana atau anggaran pasti program dan kegiatan bursa kerja yang sudah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak akan mungkin bisa berjalan. Dana atau anggaran yang digunakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan bursa kerja ini berasal dari APBD Kota Pekanbaru. Semua kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sangat bergantung dan disesuaikan dari persetujuan dan anggaran yang diperoleh Dinas Industri, PERDagangan, Koperasi dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Bapak Jhonny Sarikoen selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berikut :

“Sudah pasti dalam setiap kegiatan hal utama yang selalu menjadi hal pokok untuk terlaksananya kegiatan adalah adanya dana, dan ini merupakan hal yang paling mendukung semua kegiatan bursa kerja ini. dana itu kami peroleh dari APBD Kota Pekanbaru” (Wawancara 10 April 2015)

2. Sarana dan prasarana

Penunjang terpenting lainnya adalah sarana dan prasarana, yang merupakan alat pendukung untuk pelaksanaan bursa kerja yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan turut menunjang jalannya kegiatan bursa kerja dan diperlukan dalam

setiap kegiatan bursa kerja. Untuk sarana primer seperti komputer, peralatan tulis, dan sebagainya sudah bisa dikatakan cukup memadai di miliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Khusus dalam pelaksanaan Bursa Kerja Online (BKO) sarana dan prasarana yang dimaksud adalah segala fasilitas dan perlengkapan seperti tempat BKO yang nyaman, komputer yang lengkap dan memadai untuk akses internet secara cepat yang bisa membuat pencari kerja merasa nyaman dan tidak mengalami gangguan teknis dalam mengakses situs internet. Berikut penuturan Bapak Jhonny Sarikoen:

”Walau saya masih baru di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, bila berbicara sarana prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja saya rasa sudah memadai dan tidak ada masalah, semuanya baik dan memenuhi persyaratan kegunaan peralatan dimana bila Bursa Kerja Online akan kami sampaikan kepada para pencari kerja lewat situs resmi Dinas Tenaga Kerja” (Wawancara 10 April 2015)

Pernyataan ini diperkuat oleh Ibu Ida selaku pegawai Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri berikut ini:

”Sarana komputer Dinas Tenaga Kerja di BKO yang kami miliki tidak ada masalah, dimana dengan ditambah lagi 3 komputer hingga menjadi 8 komputer dari awalnya 5 komputer, dan kami juga membangun 4 server menjadikan pengaksesan internet disini bisa lebih cepat” (Wawancara 10 April 2015)

3. Kecakapan personalia

Manusia merupakan komponen pokok dalam pelaksanaan kegiatan bursa kerja ini. Bagaimanapun juga prosedur dan sarana dibuat oleh manusia dan ditujukan untuk manusia juga. Seluruh pegawai yang terlibat dalam kegiatan pelaksanaan bursa kerja ini sudah sangat memahami prosedur yang ada dan

mampu menggunakan sarana yang ada semaksimal mungkin, sehingga kegiatan bursa kerja dapat berjalan secara efektif. Hal ini seperti yang telah disampaikan oleh Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru:

”Pembekalan untuk melaksanakan tugas telah dilakukan sejak lama sebelum mereka melaksanakan berbagai tugas yang akan diberikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, termasuk dalam melaksanakan kegiatan bursa kerja. Pegawai kami sudah sangat paham mengenai prosedur pelaksanaan bursa kerja, karena sejak awal dan sebelum mereka bekerja sudah ada pembekalan dahulu, dan mereka telah mampu untuk menggunakan berbagai fasilitas penunjang kegiatan yang ada secara maksimal” (Wawancara 14 April 2015)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keberadaan dan kemampuan pegawai yang ada sudah sangat mendukung pelaksanaan dan pelayanan yang berkaitan dengan bursa kerja.

D. Bantuan Perusahaan-Perusahaan Swasta di Pekanbaru dalam membantu Program Dinas Tenaga Kerja dalam Penyaluran tenaga kerja di Kota Pekanbaru

Berbagai kerjasama telah dilakukan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan pihak perusahaan swasta yang ada di Pekanbaru diantaranya:

1. Adanya bursa pencari kerja secara online oleh perusahaan-perusahaan swasta yang ada di Pekanbaru

Setiap perusahaan yang berdomisili di Pekanbaru diharuskan untuk memberikan informasi tentang perusahaannya dan juga memberikan informasi tentang perekrutan karyawan oleh perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru. Hal ini telah memberikan nilai positif dimana pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru akan menyampaikan langsung pada para pencari

kerja dengan meneruskan informasi tersebut pada situs resmi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan datanya dapat diakses oleh semua para pencari kerja baik di Pekanbaru maupun diluar kota pekanbaru. Sebagaimana penuturan pak Kasim pegawai pada Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri berikut:

“Setiap perusahaan harus menginformasikan kepada kami Dinas Tenaga Kerja bila mereka akan merekrut karyawan. Dan kami akan menyampaikan informasi tersebut kepada para pencari kerja baik dalam situs resmi kami agar dapat diakses secara luas oleh masyarakat pencari kerja, dan secara manual dengan menempelkan informasi tersebut pada papan pengumuman kami.” (Wawancara 14 April 2015)

2. Dilakukannya *job canvassing* oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Penyerapan tenaga kerja lainnya juga berhasil ditampung oleh sejumlah perusahaan yang menawarkan peluang kerja dalam pameran bursa kerja. *Job canvassing* merupakan tindakan pemberian informasi secara manual yakni menempelkan informasi di papan pengumuman yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, hal ini agar lebih diketahui oleh para pencari kerja yang datang langsung untuk mencari informasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, sebagaimana yang disampaikan kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru”

"Untuk para pencari kerja yang datang langsung ke Dinas Tenaga Kerja dapat melihat pengumuman langsung dari berbagai perusahaan yang ada di pekanbaru yang membutuhkan beberapa pekerja sesuai kebutuhan mereka. Ini lebih dikenal dengan *Job canvassing* yang merupakan penawaran lowongan kerja dari perusahaan yang dicari dan ditempelkan di papan tempel Disnaker

Kota Pekanbaru", ujar Jhonny Sarikoen. (Wawancara 14 April 2015)

3. Perusahaan swasta yang telah melaporkan pencarian tenaga kerja melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Bantuan yang sangat dibutuhkan oleh para pencari kerja adalah adanya informasi dari perusahaan tentang kebutuhan dan perekrutan karyawan baru yang dibutuhkan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja telah bekerja dengan perusahaan swasta untuk selalu memberikan informasi untuk perekrutan pekerja baru oleh perusahaan swasta dengan seluas-luasnya akses informasi oleh pihak swasta melalui pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Sebagai mana yang dinyatakan oleh bu Ida pegawai pada Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri berikut:

“Kami selalu memberikan informasi tentang lowongan kerja dengan bekerja sama dengan pihak perusahaan swasta yang ada di Pekanbaru, dan pihak perusahaan telah mengerti bahwa kerja sama yang dibangun adalah untuk kepentingan perusahaan sendiri dengan tidak menyingkirkan bahwa ini menjadi kepentingan kami sebagai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sesuai dengan pekerjaan kami dan sudah tentu menjadi kepentingan para pencari kerja di Kota Pekanbaru pastinya. (Wawancara 14 April 2015)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut penulis memberikan kesimpulan dari tulisan penelitian ini:

1. Penyelenggaraan kebijakan Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru salah satunya dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dimana sebagai pengelola program yang melakukan kegiatan seperti pembinaan,

pengawasan, dan penempatan terhadap unit-unit kerja yang terkait dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan.

2. Faktor pendukung dapat membantu jalannya setiap kegiatan bursa kerja yang dilakukan adalah ketersediaan dana, sarana dan prasarana yang lengkap, dan kecakapan para personalianya atau para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
3. Kerjasama antara pihak perusahaan swasta dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penyaluran tenaga kerja adalah sebagai berikut adanya bursa kerja untuk pencari kerja secara *online* yang diberikan oleh pihak perusahaan swasta melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, adanya *job canvasing* yakni penempelan informasi lowongan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan informasi yang disampaikan perusahaan swasta, dan yang terpenting perusahaan swasta dengan konsisten melaporkan lowongan pekerjaan yang masih ada atau yang akan diperlukan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai penyelenggara kebijakan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru harus lebih proaktif dalam menjalankan tugasnya dalam menginformasikan berbagai kesempatan lowongan pekerjaan kepada para pencari kerja.
2. Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru harus dapat memaksimalkan sumber dana yang ada untuk menunjang kegiatan bursa kerja di Pekanbaru.

Sarana dan prasarana harus dijaga tetap prima dengan jalan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawainya tentang penggunaan berbagai sarana dan prasaran yang telah dimiliki dan yang akan dimiliki. Perlu juga diberikan pelatihan dan pendidikan pegawai untuk menambah ilmu dan pengetahuan tentang penggunaan peralatan terbaru dari teknologi komunikasi terutama komputer.

3. Pihak swasta harus dapat memberikan kerja samanya dengan pihak Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru agar semua kebutuhan para pencari kerja Kota Pekanbaru dapat terpenuhi dan transparan, sehingga para pencari kerja dapat memilih pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan keahliannya

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul R. 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Indeks.
- Dunn, William. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Hamalik, Oemar. 2007. Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koryati, Nyimas Dwi, dick. 2005. *Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Wilayah*. Yogyakarta: YPAPI.
- Manullang, Sendjun. 2012. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyadi S, 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia-Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyono, 2008. Manajemen Strategik Organisasi. Yogyakarta: UGM.

- Naim, Hendra Gusti. 2009. Penyaluran Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nawawi. 2009. Manaiemen Strategik Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia. Jakarta: LPFE UI.
- Suroto. 2006. Strategi Pembangunan Kesempatan Kerja. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Taryono. 2012. Analisis Ketenagakerjaan Pada Wilayah Pedesaan di Kabupaten Kampar. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan. Tahun III. No. 7, November 2012:1-23.
- Terry, George R., Dasar-Dasar Manajemen, cetakan kedelapan, Jakarta, Sinar Grafika Offset
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wijayanti, Asri. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.