

**PELAKSANAAN PROGRAM KETENAGAKERJAAN
DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU
TAHUN 2012 DALAM MENGURANGI JUMLAH PENGANGGURAN**

SELVIA LESTARI

dan

Muhammad Ridwan

Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru

Email: selvia_lestari@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2012 dalam mengurangi angka pengangguran serta untuk mendeskripsikan hambatan-hambatan yang dihadapi Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan. Kegunaan dari penelitian ini adalah memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan bagi sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan fungsi Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana program ketenagakerjaan dan memberikan sumbangan pemikiran. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi dilakukannya penelitian.

Metode yang digunakan adalah melalui pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi.

Agar pelaksanaan program ketenagakerjaan yang telah diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berjalan dan tepat sasaran dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak yaitu pemerintah, perusahaan dan masyarakat. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2012 dalam mengurangi jumlah pengangguran masih dinilai belum mampu menekan angka pengangguran sesuai target hingga 5% pertahun.

Kata Kunci : ketenagakerjaan, program, disnaker, kota pekanbaru.

**EMPLOYMENT PROGRAM IMPLEMENTATION
PEKANBARU CITY DINAS TENAGA KERJA
IN 2012 IN REDUCING THE NUMBER OF UNEMPLOYED**

SELVIA LESTARI

and

Muhammad Ridwan

Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru

Email: selvia_lestari@yahoo.com

Abstrak

This study aims to describe the implementation of employment programs created by the Dinas Tenaga Kerja in 2012 in the city of Pekanbaru reduce unemployment and to describe barriers faced Manpower Agency in Pekanbaru City Employment Programme Implementation. The usefulness of this research is to enrich the concept or theory which underpins the development of science for human resources, especially in relation to the function of the Department of Labor employment program as implementers and contribute ideas. The result is also expected to provide a reference for doing research.

The method used is through a qualitative approach. It means that the data collected is not the form of numbers, but the data derived from the interview script, court records, personal documents, record memos, and other official documents. So that is the purpose of this qualitative study was to describe the empirical reality behind the phenomenon in depth, detailed and thorough. Techniques of data collection using interviews and documentation techniques.

In order for the implementation of employment programs that have been organized by the Dinas Tenaga Kerja and the city of Pekanbaru running on target takes cooperation from various parties such as governments, companies and communities. From the research it can be concluded that the implementation of Department of Labor employment programs Pekanbaru City in 2012 to reduce the amount of pengaguran still not yet able to push the unemployment rate according to target up to 5% year.

Keywords: employment, programs, disnaker, city pekanbaru.

Pendahuluan

Indonesia merupakan Negara kaya akan hasil alamnya yang menjadi aset Negara. Kekayaan yang terkandung di dalamnya tidak dapat dimanfaatkan oleh sumber daya manusia yang ada. Tingkat pendidikan yang rendah merupakan faktor utama yang menyebabkan sumber daya manusia kurang dapat diandalkan. Kemajuan bangsa Indonesia hingga saat ini masih jauh dari kualitas. Hal ini semestinya menjadi suatu tantangan bagi pemerintah untuk dapat terus menerus meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusianya. Tenaga kerja untuk mendukung intensitas sumber daya manusia dalam mendukung pembangunan bagi bangsa dan Negara Indonesia belum dapat diandalkan. Untuk itu Pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan pembangunan nasional yang berpihak pada kemiskinan, kesempatan kerja dan pertumbuhan (*pro, poor, pro jobs, pro growth*).

Dalam mendukung kebijakan pembangunan nasional tersebut. Indonesia berkomitmen untuk mengintegrasikan “pelatihan, sertifikasi dan penempatan” yang dikenal sebagai *3 in 1* sebagai landasan pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan adanya program ini, diharapkan bisa meningkatkan keahlian, kompetensi dan daya saing para pencari kerja, dan juga menumbuhkan wirausaha dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Pembahasan tentang ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No.13 tahun 2003 serta peran serta tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan dari pembangunan nasional yang tidak terlepas dari masalah-masalah ketenagakerjaan. Hal ini muncul disebabkan oleh beberapa faktor yang *Pertama*, tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi sehingga pertumbuhan angkatan kerja tinggi pula yang mengakibatkan penyediaan lapangan kerja dan perlindungan tenaga kerja kurang terlaksana. *Kedua*, tingkat pendidikan angkatan kerja masih rendah mengakibatkan tingkat produktifitas dan tingkat pendapatan menjadi rendah.

Ketiga, ketidak keseimbangan penyebaran penduduk dan tenaga kerja kurang merata sehingga mempersulit pemanfaatan penyaluran tenaga kerja. *Keempat*, tingkat pendayagunaan angkatan kerja masih rendah karena kelompok Angkatan kerja sering diklasifikasikan sebagai setengah penganggur atau pengangguran yang tersembunyi. *Kelima*, keadaan pasar tenaga kerja belum mampu menyalurkan tenaga kerja secara efisien dan efektif akibatnya banyak tenaga kerja yang belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Dengan perkembangan dan pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang cukup pesat maka ini menjadi daya tarik bagi pencari kerja yang berasal dari daerah lain. Dengan jumlah angkatan kerja yang cukup besar, arus migrasi yang terus mengalir, serta dampak krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini, membuat permasalahan tenaga kerja menjadi sangat besar dan kompleks. Hal itu menjadi salah satu penyebab bertambahnya jumlah pengangguran. Jika masalah pengangguran yang demikian pelik dibiarkan berlarut-larut maka sangat besar kemungkinannya untuk mendorong suatu krisis sosial. Salah satu faktor yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran dinegara kita adalah terlampau

banyak tenaga kerja yang diarahkan ke sektor formal sehingga ketika mereka kehilangan pekerjaan di sektor formal, mereka kelabakan dan tidak bisa berusaha untuk menciptakan pekerjaan sendiri di sektor informal.

Dalam UUD tahun 1945 pasal 27 ayat 2 berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Merupakan kewajiban pemerintah untuk menjamin pekerjaan dengan mengupayakan agar setiap warga negara yang membutuhkan pekerjaan dapat memiliki pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan yang akan menjadi sumber penghidupan yang layak. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja merupakan upaya yang menyeluruh disemua sektor dan daerah, dan merupakan tanggung jawab bersama antar berbagai pihak yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Pertumbuhan penduduk di Kota Pekanbaru sangat tinggi, tidak bisa dipungkiri hal itu menambah jumlah pencari kerja akibatnya banyak saudara-saudara kita dari daerah lain mencari peruntungan di kota ini. Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi Pekanbaru yang cukup pesat menjadi daya tarik bagi pencari kerja dari daerah lain. Hal itu menjadi salah satu penyebab bertambahnya jumlah pengangguran di Kota Pekanbaru dari tahun ketahun.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pertumbuhan penduduk semakin meningkat menyebabkan pertumbuhan angkatan kerja semakin bertambah.
2. Perkembangan dan pertumbuhan perekonomian kota pekanbaru menjadi daya tarik bagi pencari kerja pendatang sehingga berdampak ke krisis ekonomi yang berkepanjangan sehingga membuat permasalahan ketenagakerjaan semakin kompleks.

Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2012 dalam mengurangi jumlah pengangguran?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan tahun 2012 tersebut ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan program ketenagakerjaan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2012 dalam mengurangi angka pengangguran.
2. Untuk mendeskripsikan hambatan-hambatan yang dihadapi Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan

Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan bagi sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan fungsi Dinas Tenaga Kerja sebagai pelaksana program ketenagakerjaan dan memberikan sumbangan pemikiran. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi bagi dilakukannya penelitian

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan fungsi ketenagakerjaan, khususnya melalui perspektif pelaksanaan program yang telah dibuat.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah melalui pendekatan kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik di balik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Data-data yang didapat berupa data hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, kemudian data wawancara ke PT.Kobexindo Tractors sebagai pelengkap data dan juga beberapa orang masyarakat,

Selain dari hasil wawancara juga digunakan metode dokumentasi yang dilakukan dengan pengambilan gambar yang dapat mendukung hasil penelitian. Metode pengumpulan data di atas, maka peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis secara *deskriptif-kualitatif*, tanpa menggunakan teknik kuantitatif.

Analisis *deskriptif-kualitatif* merupakan suatu tehnik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Menurut M. Nazir bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Hasil dan Pembahasan

A. Program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tahun 2012 dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran

Secara umum, 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. Angka pengangguran di Kota Pekanbaru hingga 2012 ini, sudah berjumlah sebanyak 36.973 orang.

Pengangguran menurut Keynes dibagi menjadi dua yaitu, Pengangguran yang disengaja (*Voluntary Unemployment*) dan Pengangguran yang tidak disengaja (*Involuntary Unemployment*). Pengangguran yang disengaja adalah pengangguran terjadi karena ada pekerjaan yang ditawarkan tetapi orang yang menganggur tidak mau menerima pekerjaan tersebut dengan upah yang berlaku. Pengangguran yang tidak disengaja adalah pengangguran yang terjadi apabila seseorang bersedia menerima pekerjaan dengan upah yang berlaku tetapi pekerjaannya tidak ada.

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 angkatan 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 (Pencaker). Dan untuk mengurangi angka pengangguran Disnaker akan menerapkan sistem pemagangan pencari kerja pada sejumlah perusahaan.

2. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Tujuan program ini adalah 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. Jika dilihat dari jumlah penduduk Kota Pekanbaru sampai dengan tahun 2012 berjumlah 937.939 jiwa mengalami tingkat pertumbuhan rata-rata sebesar 4,47%.

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) merintah 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 per luasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
- (4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan mem berikan 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 sektor 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 peotensi 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 jenis kebijakan yang telah dijelaskan pada teori sebelumnya, pelaksanaan program ketenagakerjaan ini merupakan jenis kebijakan konstituen. Kebijakan ini ditandai dengan kemungkinan penggunaan paksaaan sangat jauh, dan penerapan kebijakan itu secara tidak langsung melalui lingkungan. Menggunakan teori **Edward III**, untuk melihat dan memperhatikan empat isu pokok, agar implementasi kebijakan menjadi efektif adalah:

1. *comunication* (komunikasi)

Untuk dapat meyenggarakan 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.

Menurut Davis komunikasi adalah proses penyampaian keterangan dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Untuk mudahnya proses tersebut biasanya meliputi sumber berita, media atau saluran yang membentuk struktur komunikasi serta penerima berita. Proses yang penting adalah jelasnya hubungan antara pengirim berita dengan penerima berita. Baik penyampaian maupun penerimaan berita lebih banyak merupakan proses yang aktif dari pada pasif. Pengiriman berita mungkin mempunyai bermacam-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. Dari hasil wawancara diatas 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.

2. *resources* (sumber)

Hendaknya selalu diingat bahwa 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.

3. *desposition* (sikap)

Dukungan pelaksana mentaati program atau peraturan yang berlaku merupakan penunjang keberhasilan suatu program. Kesiapan aparat pelaksana untuk mentaati prosedur yang sudah ditetapkan sesuai dengan Petunjuk Teknis yang berlaku yang sudah ditetapkan melalui kegiatan yang telah diselenggarakan. *Disposition* adalah menyangkut kesiapan dan kesiadaan dari para implementator dalam penyelesaian kebijakan, kecakapan pelaksanaan tidak cukup tanpa kesiadaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan

4. *bureaucratic structure* (struktur birokrasi)

Penyelenggaraan kebijakan Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru salah satunya diambil alih 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. Aparat birokrasi yang dilibatkan dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru dilakukan sesuai dengan Rensra yang berlaku.

B. Hambatan dalam Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru

Diperlukan dukungan dari unsur-unsur penting yaitu yang melibatkan aktifitas-aktifitas berbagai pihak. Aktifitas tersebut berasal dari aktifitas pemerintah dan aktifitas masyarakat. Menurut Sunggono bahwa ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kegagalan dalam implementasi suatu kebijaksanaan, faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Isi Kebijaksanaan

Kebijaksanaan dikatakan gagal karena masih samarnya isi dan tujuan kebijaksanaan, tidak memiliki ketepatan dan ketidaktegasan dalam bentuk interen ataupun eksteren dari kebijaksanaan itu sendiri.

2. Sosialisasi

Terjadinya kekurangan informasi, maka dengan mudah mengakibatkan adanya gambaran yang kurang tepat, baik terhadap objek kebijaksanaan ataupun kepada para pelaksana dari isi kebijaksanaan yang akan dilaksanakan dan hasil-hasil dari kebijaksanaan itu.

1. Isi Kebijakan

Isi kebijakan Program Ketenagakerjaan itu sangat jelas, yaitu peningkatan mutu, keahlian dan keterampilan kerja, peningkatan pengetahuan dan keterampilan pencari kerja dan lembaga pelatihan swasta, peningkatan perkembangan pasar kerja, penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri, pengembangan kesempatan kerja dan pengendalian/pembinanan Tenaga Kerja Asing (TKA), sosialisasi pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan dan sistem

penyelesaian Hubungan Industrial, pembentukan serikat pekerja serta dewan pengupah, sosialisasi pelaksanaan peraturan dan sistem manajemen keselamatan dan kesempatan kerja dan peningkatan komitmen keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

Dengan tujuan, yaitu meningkatkan kesempatan kerja dan keterampilan Pencari kerja dan lembaga pelatihan swasta, memfasilitasi penempatan dan perluasan kerja bagi pencari kerja pada sektor formal dan informal, meningkatkan penyelesaian kasus Hubungan Industrial sehingga terwujudnya suasana kerja yang kondusif antara pekerja dan pemberi kerja, terciptanya keterampilan dan tenaga kerja yang mandiri, berkurangnya angka pengangguran dan terwujudnya perlindungan, pengawasan ketenagakerjaan. Tidak ada alasan bagi yang tergolong dalam pengangguran itu untuk tidak memperoleh pekerjaan karena mengingat banyaknya kegiatan yang telah dibuat pemerintah untuk menekan angka pencari kerja tetapi hal yang tidak dapat dihindari adalah kurangnya mutu dari sumber daya manusia yang akan bersaing dipasar global.

Menurut Tangkilisan yang namanya kebijakan harus mempunyai tujuan yang jelas. Dimana tujuan itu dicapai dengan mengikuti aturan-aturan atau standar yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Beberapa anggapan sering muncul bahwa program yang dibuat akan menambah jumlah pengangguran saja, karena program ini hanya dibuat dalam waktu-waktu tertentu. Sehingga muncullah dampak negatif yang membuat masyarakat menjadi kurang tertarik untuk dalam mendukung program ini.

2. Sosialisasi

Banyak media informasi yang bisa dimanfaatkan dan sesuai dengan kreatifitas dan minat dari aparat sendiri untuk menjual informasi yang menarik kepada masyarakat. Pelaksanaan program ketenagakerjaan membutuhkan dukungan dan sikap positif dari para pelaksana di lapangan yaitu pihak swasta yang bekerjasama. Karena merekalah yang langsung berhubungan dengan masyarakat sebagai sasaran program ketenagakerjaan dan bertanggungjawab atas pencapaian yang maksimal. Komitmen dan kerjasama yang baik antara sesama yang diperlukan agar sosialisasi berjalan lancar. Dibutuhkannya pelaksana yang ramah dan terbuka untuk menyampaikan setiap informasi. Sikap seperti ini sangat diharapkan karena membuktikan komitmen dari aparat Dinas Tenaga Kerja serta perusahaan yang bekerjasama dalam mensukseskan program ketenagakerjaan ini. Faktor yang dapat menimbulkan kegagalan dalam implementasi suatu kebijaksanaan adalah sosialisasi. Dimana terjadinya kekurangan informasi, maka dengan mudah mengakibatkan adanya gambaran yang kurang tepat. Baik terhadap objek kebijaksanaan ataupun kepada para pelaksana dari isi kebijaksanaan yang akan dilaksanakan dan hasil-hasil dari kebijaksanaan itu.

Karena mengingat angka pengangguran di Kota Pekanbaru hingga tahun 2012 sudah mencapai 36.973 orang. Fenomena ini tidak terlepas dari masalah ketenagakerjaan yang ada, dengan kata lain masalah-masalah ketenagakerjaan ini muncul disebabkan oleh beberapa faktor yang *Pertama*, tingkat pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi sehingga pertumbuhan angkatan kerja tinggi pula

yang mengakibatkan penyediaan lapangan kerja dan perlindungan tenaga kerja kurang terlaksana. *Kedua*, tingkat pendidikan angkatan kerja masih rendah mengakibatkan tingkat produktifitas dan tingkat pendapatan menjadi rendah. *Ketiga*, ketidak keseimbangan penyebaran penduduk dan tenaga kerja kurang merata sehingga mempersulit pemanfaatan penyaluran tenaga kerja. *Keempat*, tingkat pendayagunaan angkatan kerja masih rendah karena kelompok Angkatan kerja sering diklasifikasikan sebagai setengah penganggur atau pengangguran yang tersembunyi. *Kelima*, keadaan pasar tenaga kerja belum mampu menyalurkan tenaga kerja secara efisien dan efektif akibatnya banyak tenaga kerja yang belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kurangnya informasi yang didapat oleh masyarakat juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya jumlah pengangguran, karena kurangnya sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk dapat membuka wawasan masyarakat tentang program-program yang sudah dibuat. Mengingat banyaknya tenaga kerja yang selalu diarahkan pada sektor formal sehingga seringkali pada sektor informal tidak diminati. Dalam kegiatan yang berbasis pada kegiatan yang bergerak dibidang formal atau yang biasa dikenal dengan pekerjaan kantoran ada beberapa hal yang harus diperhatikan adalah pengetahuan, *skill* (kecakapan) dan sikap. Ketiga komponen ini harus dimiliki oleh tenaga kerja untuk dapat bersaing dipasar kerja.

Bagitu juga dengan kegiatan yang berbasis pelatihan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja. Informasi mengenai pelatihan tersebut hampir tidak diketahui oleh masyarakat. Sangat disayangkan sekali jika sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja hanya sebatas penyampaian informasi di kantor Camat dan Lurah saja. Akan lebih baik jika pihak dari Dinas Tenaga Kerja dapat bekerja sama dengan Lurah untuk dapat mengumpulkan seluruh ketua RW/RT yang dikumpulkan dalam satu tempat untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari diadakannya kegiatan-kegiatan yang berbasis pelatihan seperti, Pelatihan TTTG yang sangat berguna bagi masyarakat yang hanya memanfaatkan sumber daya alam yang ada dilingkungan, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan baru.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Pelaksanaan program Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dilaksanakan dengan berbagai bentuk aktifitas-aktifitas yang mendukung pelaksanaan program. Dimulai dari Komunikasi yang dilakukan, Sumber Daya yang dilibatkan, Sikap dari yang melakukan program dan juga Struktur Birokrasi yang saling mendukung. Dalam upaya untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui Bidang Pelatihan dan Produktivitas serta Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja membuat kegiatan-kegiatan yang mendukung agar pelaksanaan program ketenagakerjaan dapat mengenai sasaran yaitu pencari kerja.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu Isi Kebijakan yang dimaknai berbeda oleh Dinas Tenaga Kerja dan masyarakat yang menganggap kurangnya

Sosialisasi yang diberikan. Sehingga banyak masyarakat yang belum mengetahui program-program yang dibuat oleh dinas.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Agar menetapkan Standar dan Tujuan yang jelas dalam Isi Kebijakan, sehingga lowongan pekerjaan tidak diisi oleh tenaga kerja yang telah memiliki pekerjaan. Sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda diantara Dinas sebagai pelaksana program dengan pihak yang terlibat.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Perusahaan

Dibutuhkan sosialisasi yang mendalam mengenai program Ketenagakerjaan secara rutin dan menyeluruh, sehingga masyarakat dapat memahami seperti apa program serta kegiatan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja tersebut. Untuk informasi langsung kepada masyarakat, pihak Dinas Tenaga Kerja harus bekerjasama dengan pihak Perusahaan dan kelurahan membuat pertemuan khusus tentang sosialisasi program yang dilaksanakan misalnya 1 bulan sebelum dilaksanakannya kegiatan. Dengan melibatkan seluruh pihak kelurahan, ketua RT/RW atau kader-kader untuk ikut hadir dalam sosialisasi tersebut. Serta memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada penerima program ketenagakerjaan.

3. Bagi Masyarakat (Penerima Program Ketenagakerjaan)

Mendukung pelaksanaan program yaitu dengan membantu menginformasikan setiap pelayanan yang sudah ditetapkan. Kemudian dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya kegiatan yang telah diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Malang: UMM Press
- Asep Saefuddin, dkk. 2003. *Menuju Masyarakat Mandiri*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budiardjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Dunn, William. 1999. *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ibrahim, Amin. 2004. *Pokok-Pokok Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Islamy, M. Irfan. 1992. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2003. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Pipin Syarifin dan Dedah Jubaedah.2005.*Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Bandung:Pustaka Setia

Subarsono.2010.*Analisis Kebijakan Publik(Konsep,Teori dan Kebijakan)*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

Suharto,Edi.2008.*Analisis kebijakan Publik(Panduan Praktis mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial)*.Bandung:Alfabe Madata.

Sujianto.2008.*Implementasi Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Praktik*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Wibawa,Samodra.1994.*Kebijakan Publik dan Analisa*.Jakarta:Intermedia

Widya Wicaksono,Kristian. 2006. *Administrasi Dan Birokrasi Pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Winarno,Budi.2002.*Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Presindo.

Undang-Undang dan Peraturan lainnya

UUD 1945

UU No.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

No : PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja

Perda Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan, Dan Tugas Pokok Dinas-Dinas Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru

Karya Ilmiah:

Meli Yanti Harahap,Faktor-Faktor Kendala Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Kampar No.14 tahun 2007 tentang Badan Usaha Milik Desa (Studi Kasus Desa Bukit SembilanKecamatan Bangkinang Seberang).

Mhd.Wahyudi,Pelaksanaan Program Hibah Keuangan Kepada Kelompok Masyarakat Desa/Kelurahan Di Desa Tualang Kecamatan Tualang Kabupaten Siak tahun 2008-2009.