

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU
(STUDI DI KOTA PEKANBARU)
SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

**Merry Chindy Khan
NPM : 177110225**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2021**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

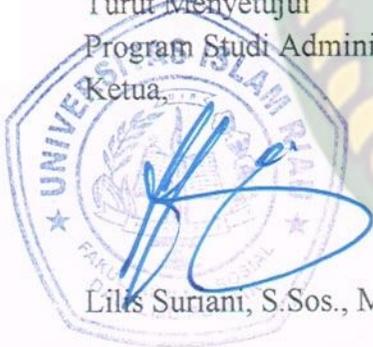
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi - Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Format sistematika dan pembahasn materi masing- masing bab dan sub bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang konferehensif.

Pekanbaru, 10 Juni 2021

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,



Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

Pembimbing,

Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan- ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh Karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

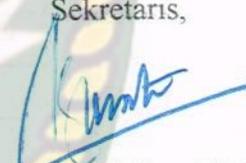
Pekanbaru, 01 Juli 2021

Ketua,



Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

Sekretaris,



Rosmita, S.Sos., M.Si

Anggota,



Herman, S.Sos, M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I,



Indra Safri, S.Sos., M.Si

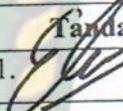
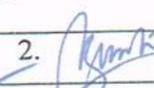
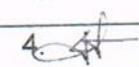
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 926/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 30 Juni 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 01 Juli 2021 jam 13.30 – 14.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

Nilai Ujian : Angka : "85.46", Huruf : "A"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Ketua	1. 
2.	Rosmita, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Herman, S.Sos., M.Si	Anggota	3. 
4.	Andri Kurniawan, B.PM., M.Si	Notulen	4. 

Pekanbaru, 01 Juli 2021
An. Dekan,


Indra Safri, S.Sos., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 926/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

memperhatikan : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Merry Chindy Khan
N P M : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

Struktur Tim :

1. Eko Handrian, S.Sos., M.Si. Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Rosmita, S.Sos., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Herman, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Andri Kurniawan, B.PM., M.Si Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Juni 2021
Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK. 080102337

Penyembutan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. Arsip -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mhasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Ketua,

Sekretaris,

Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

Rosmita, S.Sos., M.Si.

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I,

Program Studi Administrasi Publik

Ketua,

Indra Safri, S.Sos., M.Si.

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.....

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat petunjuk merampung penyelesaian Skripsi ini yang berjudul **“Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru) ”**. Yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan terimakasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan Skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku Dekan FISIPOL Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lilis Suriani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik dan jajaran dosen pada jurusan Administrasi Publik yang telah memfasilitasi serta menularkan ilmu pengetahuan sehingga telah memperluas wawasan dan sangat membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
4. Bapak Eko Handrian, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Prodi Administrasi Publik dan Pembimbing yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam menimba ilmu serta telah menyediakan waktu dan membagi pengetahuan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
6. Seluruh staf, karyawan/karyawati Tata Usaha Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi membantu penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Kepada Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah memberikan dukungan material maupun moral, Serta terimakasih kepada

seluruh keluarga besar saya dan sepupu saya Eka saputra, Jarno Gunawan, Jigo Fernando, Dandi Rama Putra, Rohid Khan dan Rahmat Prabowo.

8. Teman-teman seangkatan program studi Administrasi Publik angkatan 2017.
9. Teman-teman kelas Administrasi Publik D terutama untuk para sahabatku Aldi Saputra, Lukman Efendi, Mei Yongki S, Gunawan Rama P, Dani Setiawan , Boy Andeska, Lia Sari, Esta Yuni Trisia P, Nadia Aulia Nanda.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis harapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan usulan penelitian ini.

Akhir kata penulisan berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh dapat berguna bagi nusa dan bangsa. Aamiin Ya Rabbal'Alamin.

Pekanbaru, 10 Juni 2021
Penulis,

Ttd.

Merry Chindy Khan.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN KONFERENSI SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	18
A. Studi Kepustakaan	18
1. Konsep Administrasi dan Administrasi Publik	18
2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik	22
3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik	23
4. Konsep Kebijakan Publik	25
5. Konsep Implementasi Kebijakan Publik	26
B. Kerangka Pikir	31
C. Konsep Operasional	32
D. Operasionalisasi Variabel	37
E. Teknik Pengukuran	38
BAB III: METODE PENELITIAN	39
A. Tipe Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Teknik Penarikan Sampel	40
E. Jenis dan Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Teknik Analisis Data	42
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	43
BAB IV: METODE LOKASI PENELITIAN	44

A. Sejarah Ringkas	44
B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	45
C. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ..	46
D. Sasaran dan Rencana Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	50
E. Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	51
BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN.....	77
A. Identitas Responden	78
B. Hasil dan Pembahasan Data Indikator Dari Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	81
C. Rekapitulasi Data Indikator	119
D. Realisasi Belanja Pelaksanaan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	127
E. Hambatan Dalam Pelaksanaan Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	128
BAB VI: PENUTUP.....	130
A. Kesimpulan.....	130
B. Saran	131
DAFTAR KEPUSTAKAAN	133
LAMPIRAN.....	136

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 : Data Peningkatan Jumlah Penduduk Provinsi Riau Dari Tahun Ketahun	3
I.2 : Data Angkatan Kerja Provinsi Riau pada Tahun 2019	3
I.3 : Data Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Kabupaten/Kota Provinsi Riau 2015- 2020 Bulan Mei.....	4
I.4 : Data Daftar Lowongan Kerja 2019 dan 2020	5
I.5 : Data Jurusan Pemagangan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019	8
I.6 : Daftar Data Pelaksanaan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2019	9
I.7 : Daftar Pelaksanaan Wirausaha Produktiv (Penyuluhan dan Praktek) 2019.....	11
I.8 : Data Jumlah Pencari Kerja yang di Terima melalui Program Job Fair	12
I.9 : Jumlah Data Pencari Kerja yang di Terima melalui Program Job Fair Tahun 2019	13
II.1 : Operasional Variabel Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)	36
III.1 : Tabel Populasi dan Sampel Penelitian Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)	40
III.2 : Jadwal Penelitian Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau(Studi Di Kota Pekanbaru)	43
IV.1 : Daftar Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	72

V.1	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Riau Berdasarkan Jenis Kelamin	78
V.2	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin	78
V.3	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Usia.....	79
V.4	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Usia.....	79
V.5	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
V.6	: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
V.7	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	82
V.8	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	85
V.9	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Sumberdaya Terhadap Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	87
V.10	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Sumberdaya Terhadap Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	91

V.11	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Karakteristik Agen Pelaksana Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	95
V.12	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Karakteristik Agen Pelaksana Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	99
V.13	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	102
V.14	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	106
V.15	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	109
V.16	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	111
V.17	: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	114

V.18	: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	117
V.19	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dn Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Implementasi Program peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)	120
V.20	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Para Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Implementasi Program peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)	123
V.21	: Realisasi Anggaran Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada Tahun 2017	127
V.22	: Realisasi Anggaran Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada Tahun 2018	127

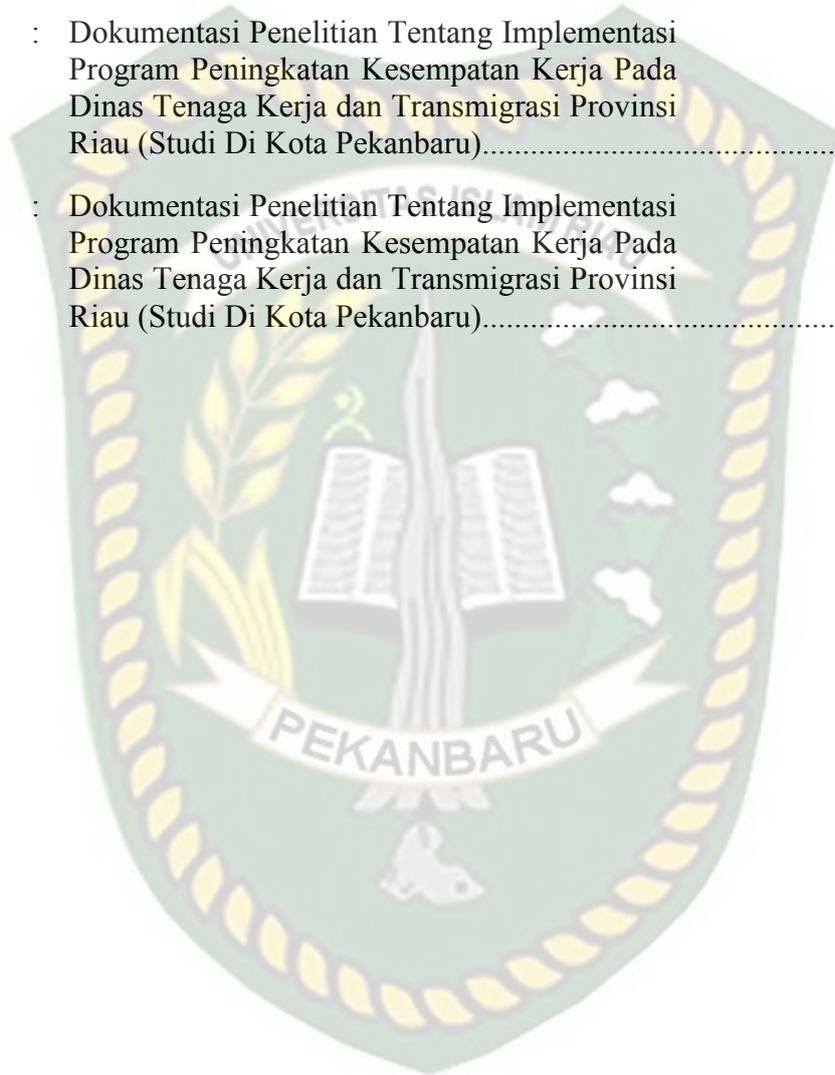
DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
II.1	: Kerangka Pemikiran Penelitian Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	26
IV.1	: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	47
V.1	: Pelaksanaan Program Pelatihan Kewirausahaan Dan Produktivitas.....	94
V.2	: Pelaksanaan Program Pemagangan dari Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.....	94
V.3	: Pelaksanaan Program Job Fair	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar Kuesioner Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	137
2 : Daftar Kuesioner Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	145
3 : Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Pegawai Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	154
4 : Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden pencari kerja Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	155
5 : Daftar Pedoman Wawancara Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	159
6 : Daftar Pedoman Wawancara Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	164
7 : Surat Keputusan Dekan Fisipol Universitas Islam Riau Tentang Penetapan Dosen Pembimbing	169
8 : Surat Permohonan Rekomendasi Riset Dari Universitas Islam Riau Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.....	170
9 : Surat Rekomendasi Riset Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau (DPMPTSP RIAU).....	171

10	: Surat Riset Bahwa Peserta Didik Sudah Selesai Melakukan Penelitian Dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	172
11	: Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi.....	172
12	: Dokumentasi Penelitian Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	173
13	: Dokumentasi Penelitian Tentang Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).....	177



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)..

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah- kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 02 Juli 2021
Pelaku Pernyataan,

Merry Chindy Khan.

Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

ABSTRAK

Merry Chindy Khan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan proses implementasi, mengetahui hambatan, pencapaian program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru). Indikator penelitian ini adalah Ukuran dan Tujuan Kebijakan, Sumberdaya, Karakteristik gen Pelaksana, Sikap/Kecenderungan (Disposition) para Pelaksana, Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana, Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik. Tipe penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Terdapat dua kelompok populasi yaitu Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sesuai dengan bidang yang melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja yang berjumlah 5 Orang dan para pencari kerja berjumlah 50 orang. Dua teknik sampling yang dipergunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik sensus untuk populasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan teknik purposive sampling untuk pencari kerja. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan teknik terdiri dari data primer dikumpulkan melalui teknik wawancara, kuesioner, dan observasi. Kemudian data sekunder dikumpulkan dengan melalui teknik dokumentasi. Lalu teknik analisis data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan data berupa tabel, angka dan presentase dan dianalisis dengan metode deskriptif. Kemudian daripada itu hasil penelitian yaitu bahwa Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru) “Cukup Terlaksana”. Dikarenakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja pada tahun 2018-2019 terlaksana dengan baik, kemudian pada tahun 2020-2021 kegiatan tidak dilaksanakan kemudian dialihkan ke bantuan sembako untuk karyawan terkena PHK dan pegawai yang dirumahkan.

Kata Kunci: Implementasi, Program, Kesempatan Kerja

***Implementation of Employment Opportunity Improvement Program
at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province
(Study in Pekanbaru City)***

ABSTRACT

Merry Chindy Khan

This study aims to explain the implementation process, identify obstacles, and achieve job opportunities at the Riau Province Manpower and Transmigration Office (Study in Pekanbaru City). The indicators of this research are Policy Size and Objectives, Resources, Characteristics of Implementers, Attitude/Tendency of Implementers, Inter-organizational Communication and implementing activitice, economic, social and political anvirontment. The type search used is quantitative method, with questionnaire, interview, observation and documenttion techniques. There are two population groups, Employees of the Manpower and Transmigration Office of Riau Province in accordance with the field that carries out the program to increase job opportunities are 5 people and job seekers are 50 people. Two sampling techniques used in determining individual samples are the census techiques for the population of the riau province manpower and transmigration office and the purposive sampling technique for job seekers. The types and techniques of data collection used consisted of primary data collected through interview, questionnaire, and observation techniques. Then secondary data was collected through documentation techniques. Then the data analysis technique used is to use data in the form of tables, figures and percentages and analyzed by descriptive methods.then from that the results of the study were that the program for increasing employment opportunities at the office of manpower and transmigration of riau province (study in pekanbaru city) was “sufficiently implemented”. Because the program activities to increase job opportunities in 2018-2019 were carried out well, then in 2020-2021 the activities were not carried out and then transferred to basic food assitance for employees affected by layoffs and employess who were laid off.

Keyword: Implementation, Program, employment Opportunity

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

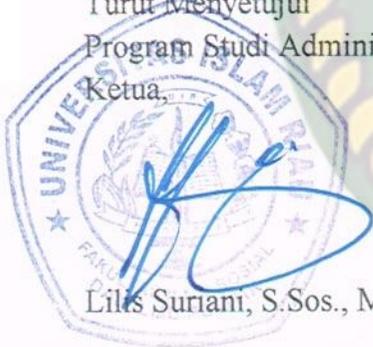
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi - Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Format sistematika dan pembahasn materi masing- masing bab dan sub bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang konferehensif.

Pekanbaru, 10 Juni 2021

Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Publik
Ketua,



Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

Pembimbing,

Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan- ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh Karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

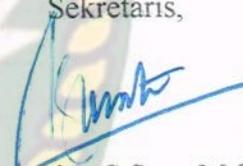
Pekanbaru, 01 Juli 2021

Ketua,



Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

Sekretaris,



Rosmita, S.Sos., M.Si

Anggota,



Herman, S.Sos, M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I,



Indra Safri, S.Sos., M.Si

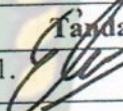
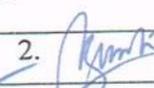
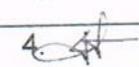
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 926/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 30 Juni 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 01 Juli 2021 jam 13.30 – 14.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

Nilai Ujian : Angka : "85.46", Huruf : "A"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Ketua	1. 
2.	Rosmita, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Herman, S.Sos., M.Si	Anggota	3. 
4.	Andri Kurniawan, B.PM., M.Si	Notulen	4. 

Pekanbaru, 01 Juli 2021
An. Dekan,


Indra Safri, S.Sos., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 926/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

memperhatikan : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : Merry Chindy Khan
N P M : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

Struktur Tim :

1. Eko Handrian, S.Sos., M.Si. Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Rosmita, S.Sos., M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Herman, S.Sos., M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Andri Kurniawan, B.PM., M.Si Sebagai Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 30 Juni 2021

Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK. 080102337

Penyembutan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. Arsip -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Merry Chindy Khan
NPM : 177110225
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mhasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 01 Juli 2021

Ketua,

Sekretaris,

Eko Handrian, S.Sos., M.Si.

Rosmita, S.Sos., M.Si.

Turut Menyetujui

Wakil Dekan I,

Program Studi Administrasi Publik

Ketua,

Indra Safri, S.Sos., M.Si.

Lilis Suriani, S.Sos., M.Si.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kesempatan kerja merupakan cara meningkatkan kualitas penduduk dalam kehidupan perekonomian untuk mengurangi pengangguran terbuka dan tercapainya pembangunan nasional. Masalah ketenagakerjaan merupakan persoalan klasik yang dihadapi setiap negara terutama negara berkembang. Tingginya tingkat pertumbuhan penduduk harus diiringi oleh banyaknya lapangan kerja baru yang mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka.

Jumlah penduduk yang banyak menjadi beban bagi suatu negara apabila tidak mampu menggali dan menggunakan potensi yang ada pada sumber daya manusianya. Program peningkatan kesempatan kerja guna di bahas dan dipelajari agar peneliti dapat mengetahui bagaimana program peningkatan kesempatan kerja dilakukan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bisa terlaksanakan dengan efektivitas dan efisiensi tentu saja dapat berpengaruh terhadap tujuan dari program tersebut untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan berpengaruh untuk meningkatkan pembangunan ekonomi di Kota Pekanbaru.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja

dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Provinsi Riau yang besar tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Tercatat bahwa jumlah penduduk Provinsi Riau setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan.

Diperjelas dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan penempatan tenaga untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 1 Ayat 2.

Adapun sub bagian yang menjalankan tugas program peningkatan kesempatan kerja dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 17 Tahun 2016 ialah bidang pelatihan dan penempatan Tenaga kerja terdiri atas: Seksi pelatihan, Pemagangan, dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja dan Seksi Informasi Kerja.

Guna tercapainya tujuan dari negara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menjalankan program-program peningkatan kesempatan kerja di

Kota Pekanbaru dengan menjalankan program kegiatan dari pelatihan, pemagangan, penyuluhan/ sosialisasi, dan Job Fair/ pameran kesempatan kerja.

Menurut mulyadi (2003:55) dengan meningkatnya jumlah penduduk menimbulkan jumlah angkatan kerja yang meningkat juga, maka semakin besar dan meningkat pula jumlah pencari kerja dan jumlah pengangguran yang meningkat ini berarti dapat menimbulkan masalah ketenagakerjaan yang menyediakan lapangan pekerjaan dan penerimaan pekerjaan.

Tabel 1.1: Data Peningkatan Jumlah Penduduk Provinsi Riau Dari Tahun ke Tahun

Tahun	Umur	Laki-laki	%	Perempuan	%	Total
2015	00- >=75	3.034.211 Jiwa	51,52%	2.855.611 Jiwa	48,48%	5.889.872 Jiwa
2016	00- >=75	3.057.156 Jiwa	51,50%	2.879.210 Jiwa	48,50%	5.936.364 Jiwa
2017	00- >=75	3.092.498 Jiwa	51,42%	2.921.149 Jiwa	48,58%	6.013.647 Jiwa
2018	00- >=75	3.199.012 Jiwa	51,35%	2.955,088 Jiwa	48,65%	6.074.100 Jiwa
2019	00- >=75	3.164.121 Jiwa	51,26%	3.008.448 Jiwa	48,74%	6.172.569 Jiwa

Sumber: Ditjen Dukcapil Kemendagri R.I 2019

Tabel 1.2 : Data Angkatan Kerja Provinsi Riau pada Tahun 2019

Status Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2017	Agustus 2018	Agustus 2019	Perubahan 1 Tahun (Agst 2018-2019)
Bekerja	2.781,02	2.915,60	2.996,08	80,48
Pengangguran Terbukaa	184,56	192,801	190,14	(2,66)

Sumber: Bps.Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Riau Agustus 2019

Dapat dilihat dari data yang di atas merupakan jumlah penduduk yang besar di Provinsi Riau setiap tahunnya terus meningkat ini merupakan potensi bagi pembangunan nasional jika secara kualitas mempunyai kemampuan untuk

menggerakkan roda perekonomian nasional dan kemajuan atau kemunduran perekonomian Indonesia.

Permasalahan mengenai kesempatan kerja menjadi semakin penting dan mendesak 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. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang semakin meningkat.

Tabel 1.3 : Data Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Kabupaten/Kota Provinsi Riau 2015- 2020 Bulan Mei

Kabupaten/kota	2015	2016	2017	2018	2019	2020 s/d Mei
Kampar	441	727	3.567	2.659	3.149	408
Indragiri Hulu	501	232	1.181	1.405	1.162	221
Bengkalis	9.214	4.824	3.252	1.720	1.482	284
Indragiri Hilir	77	212	1.196	1.276	1.054	182
Pelalawan	831	455	586	660	831	110
Rokan Hulu	206	751	1.453	901	1.089	554
Rokan Hilir	12	6	513	771	2.145	189
Siak	895	1.675	1.816	1.483	1.171	274
Kuantan Singingi	6	3	481	576	807	120
Kepulauan Meranti	227	207	580	868	445	71
Pekanbaru	7.145	4.803	7.201	8.715	7.149	2.064
Dumai	4.460	2.275	1.324	2.993	5.526	1.149
Jumlah	24.015	16.172	23.105	24.027	26.010	5.626

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 2020

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di beberapa kabupaten/kota mengalami perubahan setiap tahunnya ada yang terus meningkat dan ada juga yang menurun. Kemudian di tahun 2020/ Mei yang didapatkan bahwa jumlah

pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten/Kota Pekanbaru merupakan jumlah pencari kerja yang tertinggi.

Tabel 1.4 : Data Daftar Lowongan Kerja 2019 Dan 2020

Kabupaten/ kota	2019	2020
Kampar	0	0
Indragiri Hulu	312	109
Bengkalis	0	54
Indragiri Hilir	0	0
Pelalawan	0	0
Rokan Hulu	0	0
Rokan Hilir	12	30
Siak	30	0
Kuantan Singingi	0	0
Kepulauan Meranti	0	8
Pekanbaru	5443	1.366
Dumai	324	129
Jumlah	6.151	1696

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 2020

Dari data diatas dilihat jumlah lowongan kerja yang terdaftar di Kabupaten/kota ditahun 2019 dan 2020, ini berkaitan dengan jumlah pencari kerja yang terdaftar jumlahnya lebih banyak daripada jumlah lowongan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Tentu saja ini berpengaruh terhadap meingkatnya pengangguran terbuka di Provinsi Riau dikarenakan perbandingan yang sangat jauh antara pencari kerja yang terdaftar dengan lowongan kerja yang terdaftar.

Pengangguran merupakan salah satu tantangan yang tampaknya akan terus dihadapi oleh berbagai negara, banyak Negara membuat lonjakan angka pengangguran disetiap Negara yang pada gilirannya memerlukan pelaksanaan program-program yang dibuat dan dilaksanakan oleh setiap Negara guna meningkatkan kesempatan kerja, adalah masalah penciptaan lapangan kerja bagi

para masyarakat yang membutuhkan pekerjaan yang berada dalam kelompok usia produktif. Hampir semua negara menghadapi masalah pengangguran meskipun pada tingkat yang berbeda beda.

Pengangguran Menurut Sukirno (2008:328-331) Pengangguran dikelompokkan dalam beberapa jenis-jenis beberapa jenis pengangguran berdasarkan jam kerja, yaitu: Pengangguran terselubung merupakan tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena alasan tertentu, pengangguran terbuka merupakan pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan, Setengah pengangguran merupakan paa pekerja yang bekerja dibawah jam kerja normal, pengangguran terpaksa seseorang yang bekerja untuk suatu pekerjaan tertentu , tetapi sebenarnya pekerjaannya tidak ada, pengangguran sukarela pengangguran yang disebabkan para pekerja melepaskan pekerjaan dengan alasan mungkin memperoleh harta kekayaan dari menyewakan rumah, kendaraan dan menikmati warisan.

Aadapun yang dimaksud sasaran dari program peningkatan kesempatan kerja ini adalah pengangguran terselubung, pengangguran terbuka, setengah pengangguran, pengangguran terpaksa.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemerintah berkewajiban dalam mengatasi masalah pengangguran yang dapat dilihat dalam pasal 1 perencanaan tenaga kerja adalah merupakan proses penyusunan rencana peningkatan kesempatan kerja secara sistematis dan yang digunakan menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan kesempatan kerja secara teratur. Sebagai bagian dari pembangunan nasional bidang ketenagakerjaan dan

ketransmigrasian merupakan bagian dari upaya pengembangan sumberdaya manusia dan alam yang memegang peranan penting dalam mewujudkan pembangunan Indonesia seluruhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Berdasarkan Peraturan Presiden tentang Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Nomor 59 Tahun 2017 TPB pada tujuan ke delapan bahwa pemerintah mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja yang bermutu dan berkelanjutan Tujuan pembangunan berkelanjutan merupakan pembangunan yang menyeluruh guna mensejahterakan seluruh rakyat Indonesia hingga 2030, mencakup; meniadakan kemiskinan, tanpa ada masyarakat yang kelaparan, masyarakat mendapatkan kehidupan sehat dan sejahtera, pendidikan yang merata agar semua masyarakat mendapatkan pendidikan yang layak, kesetaraan masyarakat sesuai gender, masyarakat mendapatkan air yang bersih dan layak pakai, masyarakat dapat mendapatkan sumber energi di bumi secara mudah, setiap seluruh masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuannya, seluruh masyarakat dapat mendapatkan seluruh inovasi dan infrastruktur yang dibangun oleh pihak pemerintah, mengurangi kesenjangan pada masyarakat, pembangunan di kota maupun desa yang berkelanjutan, proses produksi dan konsumsi yang diawasi oleh pemerintah agar berkualitas untuk masyarakat, pihak pemerintah menangani suatu perubahan iklim agar masyarakat dapat mengetahui keadaan iklim yang sedang terjadi atau yang akan terjadi, keadaan ekosistem laut yang diawasi, keadaan ekosistem daratan yang diawasi, pihak berwajib menangani keadilan, keamanan, dan kesejahteraan masyarakat,

pemerintah yang mempunyai tugas agar tercapainya semua tujuan dari negara indonesia. kerjaan yang layak bagi semua masyarakat.

Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 33 Tahun 2018 tentang pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau memberikan arahan dan ajaran seluruh Aktor Pembangunan dalam mewujudkan indikator tujuan pembangunan berkelanjutan di Provinsi Riau.yang menjalankan pembangunan berkelanjutan disini meliputi pemerintahan dan pihak swasta. Dimaksudkan untuk mencapai hasil-hasil pembangunan yang menggambarkan ada kemajuan, mengurangi dan ketimpangan.

Adapun pelaksanaan program- program yang dilaksanakan guna peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yaitu : Pemagangan, Pelatihan, Penyuluhan, Job Fair

Tabel 1.5 : Data Jurusan Pemagangan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Jurusan Pemagangan	Jumlah Kegiatan Pemagangan	Jumlah Kelompok yang Mengikuti kegiatan pemagangan
Perhotelan	6 Kegiatan	60 Orang Peserta
Desain Grafis	3 Kegiatan	30 Orang Peserta
Teknik Pendingin	1 Kegiatan	10 Orang Peserta
Body Repair	1 Kegiatan	10 Orang Peserta
Teknik Otomotif	2 Kegiatan	20 Orang Peserta
Operator Komputer dan Desai Grafis	4 Kegiatan	40 Orang Peserta
Mekanik Mobil	3 Kegiatan	30 Orang Peserta
Mekanik Sepeda Motor	3 Kegiatan	30 Orang Peserta
Menjahit Tata Busana	1 Kegiatan	10 Orang Peserta
Administrasi Perkantoran	1 Kegiatan	10 Orang Peserta
Perhotelan dan Tour Operator	3 Kegiatan	30 Orang Peserta
Publik Relation	2 Kegiatan	20 Orang Peserta
Akuntansi Perpajakan	2 Kegiatan	20 Orang Peserta

Komputer Jaringan	2 Kegiatan	20 Orang Peserta
Welder / Las	2 Kegiatan	20 Orang Peserta
Operator Prime Mover	2 Kegiatan	20 Orang Peserta

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemagangan adalah bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman dalam rangka menguasai keahlian tertentu. Dimaksud dalam tabel diatas setiap jurusan pemagangan dilaksanakan minimal 2 kegiatan dan itu diikuti oleh 20 orang peserta, dan maksimal dilaksanakan 6 kegiatan ini berarti kegiatan tersebut diikuti dengan 60 orang peserta. Karena, syaratnya setiap 1 kegiatan itu boleh diikuti oleh 10 orang peserta saja.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 Pasal 2 Ayat (1) dan (2) dan Pasal 3 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri bahwa Pemagangan bisa dilaksanakan oleh perusahaan yang memiliki unit pelatihan dan yang tidak memiliki unit pelatihan perusahaan bisa bekerja sama dengan LPK, perusahaan hanya dapat menerima peserta pemagangan paling banyak 30% dari jumlah pencari kerja.

Sedangkan dari data yang saya dapatkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Standar Operasional Prosedur Pemagangan yaitu menyusun rencana jenis pemagangan, Kepala Dinas menyetujui rencana jenis-jenis pemagangan, memilih tempat sesuai dengan jurusan jenis pemagangan, menginformasikan persyaratan peserta pemagangan, membuk pengumuman kegiatan pemagangan kepada pencari kerja, menerima kuota pemagangan sesuai

dengan kejuruan, lalu melakukan pemagangan dengan tempat yang di sesuai sebelumnya sesuai dengan kejuruan kemudian membuat laporan kegiatan pemagangan setelah selesai pelaksanaan pemagangan.

Tabel 1.6 : Daftar Data Pelaksanaan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2019

Kabupaten/kota	Pelaksanaan Produktivitas Tenaga Kerja
Pekanbaru	2 kali
Inhil/ Tembilahan	1 kali
Kuansing	1 kali
Bangkinang	1 kali
Pelalawan	1 kali
Bengkalis	1 kali

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Berlandaskan Peraturan Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.22/2009 :”bagian dari system pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa. Pelaksanaan pelatihan produktivitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Tahun 2019 setiap kegiatan dilakukan di beberapa Kabupaten/kota sebanyak 1 kali dan di Kota Pekanbaru dilaksanakan sebanya 2 kali kegiatan ini terdata dalam tahun 2019.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 11 Ayat (1) dan Pasal 13 Ayat (1) bahwa penyelenggaraan pelatihan yang dapat memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya dan setiap pencari kerja dapat

mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Adapun Standar Operasional Prosedur dari pelaksanaan pelatihan persiapan pelatihan diawali dengan menyusun rencana materi pelatihan, kemudian Kepala Dinas menyetujui kegiatan materi pelatihan tersebut, kemudian menetapkan yang memberikan materi kepada para pencari kerja yang mengikuti kegiatan pelatihan, menentukan kuota, peserta yang mengikuti mendaftar melalui staf fungsional, menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan, melaksanakan pelatihan, laporan akhir kegiatan, setiap pencari kerja yang mengikuti mendapatkan sertifikat kegiatan pelatihan.

Tabel 1.7 : Daftar Pelaksanaan Wirausaha Produktif (Penyuluhan dan Praktek) 2019

Kabupaten/kota	Pelaksanaan Penyuluhan dan Praktek
Inhil/ Temblahan	1 kali
Kuansing	1 kali
Kampar (Desa Pulau Birandang)	1 kali
Kampar (Desa Sungai Tarap)	1 kali
Pelalawan	1 kali
Bengkalis	2 kali
Bangkinang	2 kali

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Penyuluhan merupakan kegiatan bimbingan, pelajaran dengan menyampaikan materi-materi yang berkaitan dengan kegiatan yang telah disiapkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang dibantu Staff Fungsional yang melakukan langsung penyuluhan di Kabupaten/kota yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, Biasanya penyuluhan dilaksanakan di Kabupaten dengan desa-

desa yang memiliki potensi yang baik tetapi tidak bisa maju dalam meningkatkan potensi karna kurangnya pengetahuan.

Adapun Standart Oprasional Prosedur penyuluhan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah pertama melakukan pemilihan pembahasan materi penyuluhan ini biasanya pembahasan materi disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, menentukan pembicara materi saat melaksanakan penyuluhan, menyusun perencanaan penyusunan, memilih sasaran penyuluhan yang akan dilaksanakan, kemudian memilih tempat dan daerah yang akan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1.8 : Data Jumlah Pencari Kerja yang di Terima melalui Program Job Fair Dari Tahun 2017 – 2019

Tahun	Pencari Kerja	Perusahaan	Lowongan	Jabatan	Pencari Kerja yang di Terima
2017	6461	53	2713	200	254
2018	7200	50	1826	125	390
2019	3405	42	1422	180	91

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Dapat dilihat gambaran data diatas baahwa pada tahun 2017 jumlah pencari kerja yang cukup tinggi sejumlah 6461 orang dengan lowongn yang tersedia lebih sedikit dari jumlah pencari kerja dengan jumlah 2713 jiwa orang dan dengan perusahaan yang bekerja sama melaksanakan job fair sejumlah 53 perusahaan dengan tersedia 2713 lowongan dan 200 jabatan, untuk diterima sejumlah 254 jiwa orang. Dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan pada jumlah pencari

kerja dengan sejumlah 7200 jiwa orang dengan lowongan menurun dengan jumlah 1826, jabatan yang tersedia 125 dan yang diterima 390 jiwa orang.

Kemudian untuk tahun 2019 pencari kerja terdata sejumlah 3405 orang dan lowongan sejumlah 1422 kemudian yang diterima sejumlah 91 orang jiwa dengan 42 perusahaan dengan 180 jabatan. Ini berarti lowongan pekerjaan yang disediakan oleh setiap perusahaan lebih sedikit jumlahnya dibandingkan pencari kerja dan penerimaan pencari kerja juga sedikit dari para pencari kerja yang telah terdata mengikuti job fair.

Tabel 1.9 : Jumlah Data Pencari Kerja yang Di Terima Melalui Program Kegiatan Job Fair 2019

No	Nama Perusahaan	Lowongan	Pencari Kerja	Diterima
1.	KANWIL BRI PEEKANBARU	-	331	9
2.	PT. BANK PANIN, Tbk	10	616	0
3.	RUMAH SAKIT ANDINI	31	23	0
4.	PT. INDAH KIAT PULIP & PAPER, Tbk	15	144	4
5.	PT. SOS INDONESIA	20	517	24
6.	BANK DANAMON	14	407	4
7.	RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU	6	23	0
8.	PT. MUTAHARI DEPARTEMENT STORE, Tbk	22	112	22
9.	PT. MUTIARA MERDEKA HOTEL	12	28	0
10.	PANGERAN HOTEL PEKANBARU	3	17	0
11.	PT. SMS FINANCE	12	89	3
12.	PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURE	-	55	22

13.	RUMAH SAKIT SANTA MARIA	11	13	0
14.	Mr.CREAMPUF/BOBOUTEA	5	90	3

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau 2019

Dapat dilihat dari data diatas bahwa kegiatan job fair, antara lowongan yang disediakan oleh setiap perusahaan yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan pencari kerja yang mendaftar dengan lowongan yang disediakan sesuai keahlian yang hanya perusahaan saja yang mengetahui dibagian apa yang membutuhkan pekerja dan berapa pekerja yang akan di terima setiap penempatan kerja, inilah terjadi penerimaan yang tidak transparan antara perusahaan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kegiatan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki peran penting menangani masalah pengangguran terbuka. Kepala bidang yang menangani masalah pengangguran adalah ketenagakerjaan. Maka, penanganan masalah ketenagakerjaan hanya dapat berhasil apabila berpegang pada pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang tepat, yang diemban kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Adapun fenomena yang peneliti temui dilapangan sebagai berikut :

1. Didapatkan pencapaian program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan terdapat penduduk yang bekerja sejumlah 2.915,60 orang pada Agustus 2018 terjadi peningkatan pada Agustus 2019 sejumlah 2.996,08 orang

dan jumlah pengangguran terbuka pada Agustus 2018 192,801 orang menurun di Agustus 2019 sejumlah 190,14 orang.

2. Didapatkan komunikasi yang terjalin dalam kegiatan program belum terlaksana sepenuhnya banyak terlihat dari kegiatan penyuluhan, pelatihan dan pemagangan hanya dilakukan beberapa daerah saja, dan kegiatan job fair yang tidak transfaran antara pihak perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat berapa yang akan di terima dalam kegiatan job fair karena pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya memfasilitasi kegiatan saja.
3. Didapatkan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja terdaftar di Kota Pekanbaru sejumlah 7.149 di tahun 2019 dan jumlah lowongan kerja yang terdaftar di Kota Pekanbaru sejumlah 5.443 di tahun 2019.

Berdasarkan observasi sementara penelitian dilapangan penulis tertarik untuk membahas mengenai: ***“Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)”***

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diangkat dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah implementasi program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Riau?
2. Apa saja faktor yang menghambat implementasi pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

B. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk Adapun tujuan penelitian ini,yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoriti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian dan sebagai bahan referensi, masukan yang diharapkan mampu menambah pengetahuan ataupun informasi tentang implementasi publik.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran bagi dinas tenaga kerja dan transmigrasi guna dapat mengembangkan pencapaian tujuan program kesempatan kerja.

3. Secara Akademis

Penelitian bermanfaat sebagai karya tulis untuk menyelesaikan studi tingkat di Fisipol UIR sekaligus menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan

Akademis lainnya yang akan melakukan penulisan dalam kasus yang sama secara teliti dan mandalam.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dengan berbagai penjelasan tentang permasalahan yang ada pada latar belakang masalah, hak penulis memaparkan beberapa teori yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Konsep Administrasi dan Administrasi Publik

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan satu sama lainnya, oleh sebab itu manusia selalu bekerja sama dengan makhluk yang lain dalam memenuhi kebutuhannya dengan cara melibatkan diri sendiri dalam satu kerja sama.

Administrasi menurut Sondang P. Siagian (2004; 2) “Administrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua manusia atau lebih dalam melaksanakan proses mengambil keputusan- keputusan yang telah diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut P. Siagian administrasi didefinisikan sebagai “seluruh kegiatan yang dilakukan aktor pemerintahan disuatu negara dengan menjalankan tugas-tugas guna tercapai tujuan yang ditetapkan” (dalam Syafri, 2012; 5).

Administrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok kerjasama yang memiliki tujuan yang sama. (Herbert A. Simon (1959; 3) (Dalam dasar-dasar Administrasi Publik; 2017: 28)

Selanjutnya administrasi menurut The Liang Gie (dalam Sahya Anggara 2012;21) adalah seluruh kegiatan perbuatan yang dilakukan oleh penyelenggara dalam upaya mencapai tujuan tertentu oleh sekelompok manusia.

Prinsip-prinsip umum administrasi Negara Simon (dalam Muhammad 2019;33) mengemukakan prinsip-prinsip umum administrasi sebagai berikut:

- a) Efisiensi administrasi ditingkatkan melalui spesialisasi tugas dikalangan kelompok.
- b) Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengatur anggota-anggota kelompok dalam suatu hirarki wewenang yang pasti.
- c) Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sector di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil.
- d) Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan:
 - d.1 Tujuan
 - d.2 Proses
 - d.3 Langganan
 - d.4 Tempat

Menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;23) administrasi merupakan kerjasama yang dilakukan dengan rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok guna mencapai tujuan tertentu.

Adapun unsur-unsur umum administrasi tersebut meliputi:

- 1) Organisasi (tatakeragaan)
- 2) Manajemen (tata pimpinan)
- 3) Komunikasi (tata hubungan)
- 4) Informasi (tata keterangan)
- 5) Personalia (tata kepegawaian)
- 6) Finansia (tata keuangan)
- 7) Materai (tata pembekalan)
- 8) Relasi Publik (tata humas)

Plato yang dikutip oleh Soehino dalam bukunya yang berjudul Ilmu Negara (1980 : 17), memaparkan bahwa : Negara adalah suatu tubuh yang senantiasa maju, berevolusi dan terdiri dari orang-orang (individu-individu) yang timbul atau ada karena masing-masing dari orang itu secara sendiri-sendiri tidak mampu memenuhi kebutuhan dan keinginannya yang beraneka ragam, yang menyebabkan mereka harus bekerja sama untuk memenuhi kepentingan mereka bersama. Kesatuan inilah yang kemudian disebut masyarakat atau negara.

Ciri-ciri administrasi negara menurut Thoha (dalam Muhammad,2019;32)

- 1) Pelayanan yang diberikan oleh administrasi Negara bersifat lebih urgen dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organisasi swasta. Urgensi pelayanan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat dan jika diserahkan atau ditangani oleh organisasi lainnya, tidak akan jalan.
- 2) Pelayanan yang diberikan oleh administrasi Negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.
- 3) Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi Negara dan administratornya relative berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi Negara tersebut.
- 4) Administrasi Negara dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi Negara ditentukan oleh rasa pengabdian kepada masyarakat umum.
- 5) Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi Negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

New Public Service (NPS)

Menurut Denhardt & Denhardt (dalam Beddy 2017;308) yang menjadi akar dari New Publik Service (NPS), yaitu berdasarkan ide dasar yang dibangun dari konsep-konsep

(1) *Theories of democratic citizenship* (Teori of Democratic Kewarganegaraan)

Dikemukakan oleh Dimock, Dahl dan Waldo, teori tentang demokrasi kewarganegaraan ini, memandang warga negara yang bersangkutan bukan sebagai entitas dan objek sistem hukum yang diatur dan kendalikan oleh hak serta kewajiban legal. Teori ini menempatkan warga negara sebagai aktor politik aktif (kapasitas individu) yang berpotensi mempengaruhi sistem politik. Menegaskan bahwa administrator harus melihat warga sebagai warga negara (bukan hanya pemilih, klien, atau pelanggan), harus berbagai kewenangan dan mengurangi kontrol, dan harus percaya pada keberhasilan kolaborasi.

(2) *Model of community and civil society* (Model Komunitas dan Masyarakat Sipil)

Denhardt & Denhardt, 2007;33). Dari sudut politik, mereka merasa tak berdaya karena negara telah tersandera oleh kepentingan asing, penguasa, dan politik atau kepentingan partai, kelompok dan birokrasi.

Menurut King dan Stevers dalam Denhardt (2007;35) mengemukakan "*government can play an important and critical role in creating, facilitating and supporting connection between citizen and their communities*"(

pemerintah dapat memainkan peran penting untuk memfasilitasi dan mendukung hubungan atau interaksi antara warga negara dan masyarakat).

Kemudian Nalbandian dalam Denhardt (2007;35) mengemukakan “*public administration can contribute to building community and social capital. Some are arguing today that the primary role of the public administration is that of building community*”. Dalam hal ini, administrator publik dapat memberikan kontribusi untuk memberdayakan komunitas dan modal sosial.

(3) *Organizational humanism and the new public administration* (Organisasi Humanis dan Administrasi Publik Baru)

Teori organisasi humanis (*Organizational humanism*) dan administrasi negara baru (*new public administration*), bahwa administrasi negara harus fokus pada organisasi yang menghargai nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, serta isu-isu sosial lainnya.

George Frederickson berpendapat bahwa administrasi publik tidak netral dan tentu saja tidak harus dinilai oleh kriteria efisiensi saja. Sebaliknya, konsep-konsep seperti kesetaraan, keadilan dan *responsiveness* juga harus diikuti sertakan (Denhardt & Denhardt, 2007 ; 37).

(4) *Postmodern public administration* (Administrasi Publik Postmodern)

Berdasarkan uraian Denhardt & Denhardt (2007 ; 39-41), yakni pandangan administrasi negara postmodern adalah mengutamakan dialog (diskursus) terhadap teori dalam memecahkan persoalan publik daripada menggunakan *one best way perspective* (perspektif satu cara terbaik) yang dianut oleh manajemen klasik. Postmodernisme itu sangat kompleks dan beragam, namun masalah yang dihadapi saat ini adalah hilangnya kemampuan kita untuk mengungkapkan kenyataan atau fakta. Postmodernisme merupakan pandangan yang mengkritik positivism- Model Rasional Herbert Simon, yang hanya mengukur fakta.

Denhardt & Denhardt (2007; 42-43) dalam “The Public Service Serving, Not Steering” mengemukakan 7 (Tujuh) Prinsip pokok New Public Service yang saling melengkapi sebagai berikut:

1. Serve Citizens, Not Customers (Melayani Warga Negara, bukan (Pelanggan).
2. Seek the Public Interest (Menggunakan Kepentingan Publik) Administrasi
3. Value Citizenship over Entrepreneurship (Nilai Kewarganegaraan Lebih Baik Daripada Kewirausahaan)
4. Think Strategically, Act Democratically (Berpikir Strategis, Bertindak Demokrasi);
5. Recognize that Accountability Is Now Not Simple (Kenali Akuntabilitas yang tidak sederhana)
6. Serve Rather than Steer (Melayani Daripada Mengarahkan)

7. Value People, Not Just Productivity (Nilai manusia, Bukan Sekedar Produktivitas)

2. Konsep Organisasi dan Organisasi Publik

Organisasi menurut Siagian (dalam Tarmizi dan Hendry Andry 2015;14) adalah Kegiatan diselesaikan sebagai individu yang berada dalam kelompok yang dianggap tidak ada bandingannya dan sebagai individu, sekelompok individu mengumpulkan bawahan dan bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Stephen P. Robbins (dalam Fahmi, 2014;153) Organisasi adalah kesatuan sosial yang dibentuk secara sadar dan didasari dengan yang relatif dan menjalankan tugas dengan relatif pula untuk mencapai tujuan bersama.

Robbins dan Coulter (dalam Taufiqurokhman dan Evi) menyebutkan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain.

Paul Bertholeneus dalam buku *An Outline of Public Administrasion*, menyebutkan: Kekuasaan dan pengawasan yang dilaksanakan dengan susunan bagian-bagian yang saling berhubungan untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah di tentukan.(dalam Sukarna Cetakan II-2011;37). Organisasi adalah hubungan dua orang atau lebih yang menjadi suatu sistem yang formal yang memiliki tujuan bersama.(dalam Malayu S.P Hasibuan 2009;5)

Menurut Mc. Farland yang dikutip oleh Soewarno Handyaningrat (1981;42) Organisasi adalah suatu kelompok yang dibentuk oleh beberapa manusia yang bersatu untuk menyumbangkan usaha kemampuannya terhadap tujuan yang ditentukan.

Selanjutnya Organisasi adalah kesatuan formal yang berkumpul dua orang atau lebih guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (dalam Malayu S.P. Hasibuan 2009;5)

Menurut Griffin (dalam Ernie & Kurniawan 2005;4) Mengemukakan bahwa paling penting organisasi memiliki berbagai sumberdaya, seperti sumberdaya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), sumber daya dana (*financial resources*) atau keuangan (*funds*), serta sumberdaya informasi (*informational resources*).

Prinsip-prinsip organisasi menurut G.R.Terry (dalam Sukarna Cetakan II-2011;37)

1. The objective (tujuan)
2. Departmentation (pembagian kerja)
3. Assign the personnel (penempatan tenaga kerja)
4. Authority and responsibility (wewenang dan tanggung jawab)
5. Delegation (pelimpahan wewenang)
6. Span of authority (rentangan wewenang)
7. Coordination (koordinasi)

Menurut Blake dan Mouton (dalam Miftah, 2010;168), menjelaskan pengertian organisasi dengan mengenal adanya yang melekat pada organisasi sebagai berikut:

- a. Semua organisasi pasti mempunyai tujuan.
- b. Semua organisasi memiliki struktur (Struktur Organisasi).
- c. Semua organisasi memiliki sumberdaya financial/dana.
- d. Sebuah organisasi harus memiliki visi dan misi guna memberikan aturan dan tujuan kepada anggota agar melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi.
- e. Didalam sebuah organisasi memiliki komunikasi antar atasan dan pegawai dan pegawai dengan pegawai lainnya agar terwujudnya kerjasama guna mencapai suatu tujuan.
- f. Semua organisasi harus memiliki kebudayaan dasar terbentuknya sebuah kebudayaan guna sebagai dasar pegawai menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan dari organisasi.

3. Konsep Manajemen dan Manajemen Publik

(Silalahi, 1992:11) (dalam fungsi-fungsi Manajemen, 2009;11) mengatakan Administrasi adalah suatu kerjasama yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang hendak di capai dengan melakukan kegiatan berdasarkan pembagian kerja dengan struktur dengan memanfaatkan sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (1986;5) (dalam Zulkifli 2009;19) Manajemen sebagai kegiatan orang lain yang memiliki kemampuan atau keterampilan untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen adalah fungsi kegiatan yang dilakukan orang lain dan pengawasan usaha sendiri guna mencapai tujuan bersama Haiman (dalam Manullung 2012;3)

Selanjutnya manajemen menurut Sondang P.Siagian dalam buku filsafat administrasi (2003;5) manajemen dapat di lihat dari dua sudut pandang, yaitu proses kegiatan yang dilaksanakan orang yang memiliki keterampilan dan orang yang menduduki jabatan manajerial guna memperoleh suatu pencapaian tujuan dengan memanfaatkan kegiatan yang dilakukan orang lain.

Stoner, et.al. (dalam Zulkifli 2009;17) berpendapat bahwa manajemen merupakan pencapaian sasaran organisasi dengan memanfaatkan dan menggunakan sumberdaya organisasi dengan menjalankan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi.

Henri Fayol (dalam Beddy Iriawan 2017;150) mengemukakan fungsi manajemen spesifik (Functions of management), merupakan hal penting di dalam keberhasilan berorganisasi, terdiri dari *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Commanding* (Kepemimpinan), *Coordinating* (koordinasi), dan *Controlling* (Pengawasan).

Sedangkan manajemen menurut George R. Terry (dalam Sarwoto, 1983;46) mendefinisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planing, organizing, actuating, dan controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntun dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Selanjutnya pengertian manajemen publik menurut J.staven Ott. Et, (dalam pasalog,2010;83) manajemen publik adalah mengalami perubahan dengan beberapa isu terpenting,yaitu:

- a. Adanya privat yang dimiliki pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat
- b. Rasionalitas dan akuntabilitas
- c. Perencanaan yang tentunya di control

- d. Daftar keuangan yang dimiliki pemerintah dan penganggaran dana setiap kegiatan
- e. Sumber daya manusia yang produktif

Menurut Kertonegoro (dalam muhammad rifa'I dan Muhammad fadhli 2013;57), dalam usaha untuk mencapai tujuan, manajemen mempergunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang tersedia dengan cara yang efektif dan efisien, sumber atau faktor tersebut adalah materials, mechanics, methods, money, mechanics dan market (6 M).

Selanjutnya manajemen menurut Stoner dan Freeman (dalam Monang Sitorus, 2009;3) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian yang dimanfaatkan sumber daya organisasi oleh anggota organisasi bertujuan tercapainya tujuan yang telah di tetapkan.

4. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan (policy) adalah sebuah instrumen pemerintah, bukan saja dalam arti *government* yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula *governance* yang menyentuh pengelolaan sumber daya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banya, penduduk, masyarakat atau warga negara.

Kebijakan merupakan hasil dari antara berbagai gagasan, teori, ideologi dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu negara. Banyak sekali defenisi mengenai kebijakan publik. Sebagian besar ahli memberi pengertian kebijakan publik dalam kaitannya dengan keputusan atau ketetapan pemerintah untuk melakukan suatu tindakan yang dianggap akan membawa dampak bagi kehidupan warganya.

Kebijakan publik merupakan sutu ilmu terapan (Freeman, 2006). Pengertian kebijakan publik di pengaruhi oleh berbagai kepentingan yang melandsi perumusan. Thoha (2012) memberikan penafsiran tentang kebijakan publik sebagai keputusan dari perumusan suatu rencana pemerintahan. Dengan ini suatu kebijakan publik merupakan suatu proses hasil tugas-tugas pemerintahan.

Menurut Richard Rose (1969;x) (dalam Agustino,2014;6) “sebuah rangkaian panjang dari banyak-atau-sedikit kegiatan yang saling berhubungan dan memiliki konsekuensi bagi yang berkepentingan sebagai keputusan yang berlainan.

Kebijakan Publik menurut Carl Friedrich (dalam Agustino,2014;7) adalah Serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau

pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan-kesempatan) dimana kebijakan tersebut berguna dan diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Selanjutnya James Anderson (dalam Agustino,2014;7) memberikan pengertian atas definisi kebijakan publik,dalam bukunya *Public Policy Making*, “serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.”

Menurut Nugroho (dalam Taufiqurokhman 2014:4) ada dua karakteristik dari kebijakan publik, yaitu:

- 1) kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah untuk dipahami, karena maknanya adalah hal-hal yang dikerjakan untuk mencapai tujuan nasional;
- 2) kebijakan publik merupakan sesuatu yang mudah diukur, karena ukurannya jelas yakni sejauh mana kemajuan pencapaian cita-cita sudah ditempuh

Mengenai keberhasilan kebijakan publik, Islamy (2010) Menyatakan bahwa suatu kebijakan publik yang dilaksanakan dengan efektif jika kebijakan tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat, suatu tindakan suatu masyarakat sesuai dengan tindakan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan itu pemerintah memastikan pelaksanaan kebijakan yang efektif haruslah dengan suatu program perencanaan yang memadai,tertata dari proses pelaksanaannya (Pülzl & Treib, 2007).

5. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Udoji dalam Agustino (2008: 140) mengatakan bahwa pelaksanaan pengaturan adalah sesuatu yang signifikan, mungkin jauh lebih signifikan daripada pembuatan strategi. Pendekatan mungkin seperti mimpi atau rencana besar yang disimpan dengan sempurna dalam file jika tidak dilakukan.

Arti penting eksekusi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (dalam Solihin 2008:65) mengatakan bahwa:

Implementasi adalah suatu program yang dapat dipahami kenyataannya ketika program sudah dinyatakan berlaku dan telah dirumuskan, sasaran terfokus pada implementasi kebijaksanaan terhadap kejadian – kejadian dan kegiatan kegiatan yang sedang terjadi dan yang akan datang sesudah di tetapkannya pedoman kebijaksanaan negara yang berkaitan dengan usaha untuk mengadministrasikan maupun menimbulkan sebab akibat pada gejala sosial yang terjadi di masyarakat atau kejadian yang lainnya.

Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan dan keputusan

yang sudah ada. Tindakan ini mencakup usaha untuk merubah keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu yang tidak tahu kapan akan habis dalam rangka mencapai perubahan yang lebih baik dengan keputusan yang ditetapkan oleh organisasi publik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Selanjutnya Van Meter dan Van Horn dalam buku Leo Agustino dengan judul “Dasar-Dasar Kebijakan Publik” (2013;139), mendefinisikan implementasi, sebagai: Tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Pulzl dan Treib (1986; 21-46) latar belakang sejarah perkembangan pelaksanaan pendekatan publik memiliki tiga masa kemajuan dari tahun 1970-an hingga sekarang. Kita dapat menyadari bahwa hipotesis utama eksekusi strategi adalah hipotesis hierarkis atau disebut juga top-killjoy atau perencanaan ke depan, yang merupakan hipotesis eksekusi strategi yang kemudian digunakan sebagai dasar pencapaian eksekusi. Hal ini dilakukan untuk membahas topik mengapa banyak eksekusi gagal dan bagaimana membuat resep eksekusi yang memiliki tingkat kekecewaan rendah. Hipotesis istirahat hari teratas ini dibuat oleh beberapa peneliti Wildsky, Van Matter dan Van Horn, Mazmanian dan Sabatier. Hipotesis top-down memiliki kelemahan di mana dalam hipotesis ini sebenarnya berpusat di sekitar perspektif pencipta strategi dan pendekatan sudut pandang yang digunakan dibatasi dalam kenyataan.

Model Implementasi pendekatan Kebijakan Publik menurut Donald Van Metter dan Carl Van Horn. Ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja kebijakan public

1. Ukuran dan tujuan

Ukuran dan tujuan kebijakan Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika-dan hanya-jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosiokultur yang mengada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal (bahkan terlalu utopis) untuk dilaksanakan di level warga, maka agak sulit memang merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dapat dikatakan berhasil. Dalam Jurnal (Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berbasis Potensi Wilayah Oleh: Carollina Lita Permatasari).

2. Sumber daya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Manusia merupakan

sumber daya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses implementasi. Tahap-tahap tertentu dari keseluruhan proses implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang disyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik.

Dalam Jurnal (Strategi Pelaksanaan Program Kesempatan Kerja Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Ointu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Oleh:Imelda Putri) Sumberdaya manusia tidak memadai (jumlah dana kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dikabupaten Kuantan Singingi. Selain itu, sumberdaya financial juga mendukung keberhasilan suatu program,Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Singingi memiliki keterbatasan anggaran dan personalia baik untuk pengembangan dan pelaksanaan dalam bidang tenagakerja. Tanpa ketersediaan anggaran niscaya akan sulit untuk berkembang bahkan untuk bertahan pun akan sulit.

3. Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat pengimplementasian kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi kebijakan perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan agen pelaksana. Semakin luas cakupan implementasi kebijakan, maka seharusnya semakin besar pula agen yang dilibatkan. Budaya kerja dalam organisasi mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran suatu organisasi.

Dalam Jurnal (Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berbasis Potensi Wilayah Oleh:Carolina Lita Permatasari) Budaya kerja di Dinsosnakertrans Kota Tegal bisa dikatakan telah menopang ekspansi pada posisi yang terbuka. Terus gunakan berbagai kerangka kerja berjenjang dalam asosiasi terbuka dan lakukan latihan yang disusun sesuai dengan tupoksi dasar Sikap/Kecenderungan (Disposisi) para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari (agen) pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan.

Dalam Jurnal (Strategi Pelaksanaan Program Peningkatan Kesempatan Kerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi oleh Imelda Putri)

a. Inovasi strategi inovasi yang dilakukan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi dalam strategi

pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja diawali dengan melaksanakan rencana strategi yang sudah dirumuskan dan direncanakan oleh dinas. Dari rencana strategi tersebut Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi melakukan strategi yang sudah direncanakan berpedoman pada peraturan Undang-Undang yang berlaku. Strategi inovasi untuk bagian internalnya pihak dinas melakukan peningkatan pengetahuan dan kemampuan aparatur sumber daya manusia, melakukan pelayanan yang profesional, jujur, dan akuntabel untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap aparatur.

b. Diferensiasi Pasar strategi diferensiasi pasar dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi terdiri atas diferensiasi internal dan eksternal. Diferensiasi secara internal dengan meningkatkan pengenalan produk dan komoditi unggulan daerah untuk menarik investor melalui pameran dan promosi serta komoditi unggulan.

c. Jangkauan strategi jangkauan memberikan penjelasan tentang cakupan geografis dalam merumuskan suatu perencanaan. Strategi yang dilakukan dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja oleh Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi adalah bekerja sama dengan MOU (Memorandum Of Understanding) atau pemagangan perusahaan yang besar dan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompetitif di pasar global, dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang baik, khususnya untuk tenaga kerja sektor formal yang akan ditempatkan di luar negeri agar dapat memperkuat posisi tawar dengan negara pengguna.

4. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Pelaksana

Koordinasi merupakan komponen yang luar biasa dalam pelaksanaan strategi publik. Semakin baik koordinasi korespondensi antara pertemuan yang terlibat dengan siklus eksekusi, anggapan bahwa kesalahan akan sedikit terjadi dan sebaliknya.

Dalam Jurnal (Pelaksanaan Strategi Pemajuan Pondasi Jalan di Lokal Tabir Selatan, Aturan Merangin Memanfaatkan Model Donald Van Metter Dan Carl Van Horn oleh Wahyu Kurniawan) Komunikasi dalam sistem penyampaian data kepada pelaksana strategi tentang apa prinsip dan target yang harus dapat diandalkan (Widodo 2008).

Komunikasi antar asosiasi (Cabang Pekerjaan Umum Bina Marga, PT. SAL dan Shogun) dari data yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum lancar dimana dalam prosesnya ada intermiten mengumumkan dan adanya pertemuan antar asosiasi yang diidentifikasi dengan divisi usaha dan kewajiban juga menunjukkan dasar komunikasi yang baik. hebat di antara tiga asosiasi pelaksana

5. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik

Hal terakhir yang perlu juga diperhatikan guna menilai kinerja implementasi publik dalam perspektif yang ditawarkan oleh Van Metter dan Van Horn adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi biang keladi dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu, upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kekondusifan kondisi lingkungan eksternal. Dalam Jurnal (Strategi Peningkatan Kesempatan Kerja Berbasis Potensi Wilayah Oleh:Carollina Lita Permatasari)

a. Faktor Politik

Dalam periode otonomi daerah saat ini, dampak politik adalah hal yang sama. Setelah UU no. 32 Tahun 2004 berlaku setiap daerah, baik daerah maupun kota, memiliki kewenangan penuh dalam penyelenggaraan pemerintahan daerahnya masing-masing. Hal ini menyebabkan Rezim/Pemerintah Daerah menentukan arah dan kemajuan daerah yang digambarkan secara efisien sebagai penataan wilayah dan yang diwujudkan dalam tatanan perencanaan.

b. Faktor Ekonomi

Pemajuan keuangan daerah merupakan salah satu tujuan tercapainya tujuan Visi dan Misi Kota Tegal yang telah dicanangkan dalam memperluas lowongan pekerjaan. Kondisi perekonomian yang stabil akan memberikan angin positif dalam meningkatkan kehidupan masyarakat dan individu. Selain itu juga dapat memberikan dampak yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi industri dan pertukaran berdampak pada posisi terbuka karena industri dan pertukaran akan membuat pekerjaan

c. Faktor Teknologi

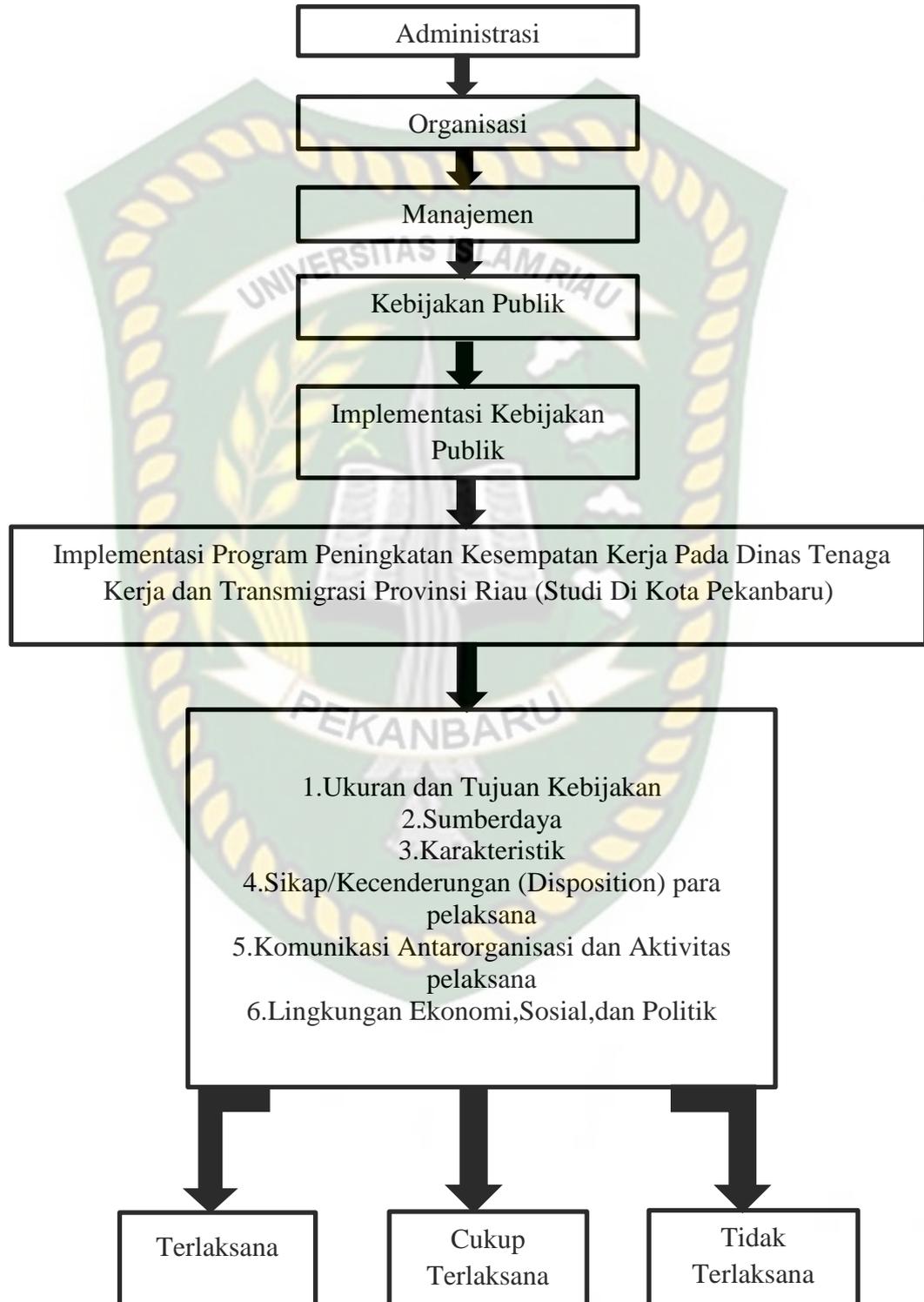
Pesatnya perkembangan teknologi saat ini membawa dampak bagi setiap kehidupan manusia, baik positif maupun negatif. Karena pengaruh teknologi. Selama ini baru dampak positif yang dirasakan oleh masyarakat Kota Tegal. Untuk pengaruh teknologi, seperti teknologi internet dalam mempermudah penyediaan informasi. Sejauh ini teknologi yang dikembangkan belum menggeser posisi tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

d. Faktor Sosial Budaya

Cara hidup, kecenderungan dan cara pandang individu Kota Tegal merupakan faktor sosial-sosial yang dapat berdampak pada perluasan posisi terbuka sebagai dorongan otoritas publik untuk mengurangi pengangguran di Kota Tegal. Perspektif para pencari pekerjaan di Kota Tegal setiap kali digambarkan masih dalam nalar situasional sesaat. Begitu pula mentalitas para pencari kerja di Kota Tegal yang kewalahan oleh anak-anak muda lebih banyak diilhami oleh hal-hal yang serba cepat, momen dan sederhana. Bisnis yang pada dasarnya merupakan salah satu pendekatan yang menarik untuk mengurangi pengangguran di Indonesia dan khususnya di Kota Tegal, masih menjadi kendala bagi kaum muda di Kota Tegal. Pandangan anak muda yang kurang imajinatif dan condong ke arah sesaat dan jalan sederhana tanpa berusaha berubah menjadi penghalang sosial dan sosial.

B. Kerangka Pikir

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



C. Konsep Operasional

Agar dalam penelitian ini terarah secara operasional dengan adanya kesatuan dan keseragam penelitian persepsi terhadap konsep-konsep yang digunakan. Untuk itu istilah-istilah yang digunakan pada judul penelitian ini perlu dijelaskan satu persatu diantaranya:

1. Administrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua manusia atau lebih dalam melaksanakan proses mengambil keputusan- keputusan yang telah diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungan masyarakat yang diperintah. Mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.
3. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu perkumpulan atau perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki komitmen bersama dan ikatan formal guna mencapai tujuan organisasi, dan didalam perhimpunanya terhadpat hubungan antar anggota dan kelompok dan antara pemimpin dan anggota/bawahan.
4. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan.
5. Manajemen Publik adalah studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti

planning, organizing, dan controlling satu sisi dengan SDM, keuangan, fisik, informasi, dan politik disisi lain.

6. Kebijakan Publik adalah suatu ruang dalam kehidupan yang bukan private atau murni milik individual, tetapi milik bersama atau milik umum atau publik. dan dibutuhkan sebuah aturan oleh pemerintahan atau aturan sosial dalam mengatur dan menata kehidupan masyarakat.
7. Program adalah rangkaian yang memuat instruksi berupa kegiatan yang Penyusunan program tersebut dilakukan secara sistematis dan logis.
8. Peningkatan adalah proses cara membuat kegiatan yang dilaksanakan dapat hasil yang lebih baik.
9. Kesempatan adalah suatu yang peluang yang dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.
10. Kerja adalah sesuatu kegiatan yang dilaksanakan atau dilakukan oleh seseorang.
11. Implementasi Kebijakan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditentukan dalam keputusan yang mengatur sosial dan menata kehidupan masyarakat.
 - a. Ukuran dan tujuan kebijakan adalah tujuan dari kebijakan yang diukur dari sasaran yang telah ditentukan. meliputi :
 - a.1 Mengurangi jumlah pengangguran terbuka : merupakan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja.
 - a.2 Dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan pasar kerja : kebutuhan pasar

kerja yang tersedia dapat terwujud.

- b. Sumberdaya adalah keberhasilan kebijakan tergantung dalam pemanfaatan sumberdaya yang di sediakan, meliputi :
 - b.1 Manusia : pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi yang bertugas di bidang program peningkatan kesempatan kerja.
 - b.2 Financial : dana yang digunakan untuk menjalankan program peningkatan kesempatan kerja.
 - b.3 waktu : pemanfaatan waktu dengan baik guna tepat tercapai tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja.
- c. Karakteristik Agen Pelaksana adalah agen pelaksana terdapat organisasi formal dan organisasi informal , meliputi :
 - c.1 Informasi : kemampuan pegawai memanfaatkan informasi yang baik guna berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan program kebijakan peningkatan kesempatan kerja.
 - c.2 Sikap : prilaku setiap pegawai terhadap menjalankan tugas berpengaruh terhadap pencapaian tujuan program peningkatan kesempatan kerja.
 - c.3 Kemampuan : karakteristik yang ada pada pegawai yang berkaitan dengan efektifitas kinerja yang berpengaruh terhadap tujuan program peningkatan kesempatan kerja.
 - c.4 Struktur birokrasi : Kinerja dari pegawai yang sesuai dengan budaya dari proses, sistem, struktur dan cara untuk menjalankan kinerja.
 - c.5 Norma-norma birokrasi : pegawai menyatukan tujuan, menciptakan lingkungan motivasi, memiliki nilai dan prilaku yang dianut bersama, komitmen.

- d. Sikap/Kecenderungan (*Disposition*) para pelaksana adalah , meliputi :
- d.1 Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan: pengetahuan yang luas dimiliki setiap pegawai terhadap seluruh kebijakan.
 - d.2 Arah respon dari arah pelaksana terhadap pelaksana implementasi program peningkatan kesempatan kerja : sikap respon pegawai netral atau menolak sangat mempengaruhi standar dan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja.
 - d.3 Intensitas dari respon pelaksana implementasi program peningkatan kesempatan kerja : kegigihan dari respon pegawai terhadap program peningkatan kesempatan kerja.
- e. Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana adalah standar dan tujuan kebijakan harus dikomunikasikan kepada para pegawai yang menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam, meliputi :
- e.1. Transmisi : penyampaian pesan atau cara berkomunikasi antar pegawai terhadap tugas dan pencapaian sasaran dan tujuan.
 - e.2 Kejelasan : jelas dalam menyampaikan pesan antar pegawai agar tidak terjadi kesalahan dalam menerima informasi.
 - e.3 konsisten : setiap antar pegawai harus konsisten dalam menjalankan tugas dengan sasaran dan tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya.
- f. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik adalah faktor eksternal yang mendukung tercapainya sasaran dan tujuan program peningkatan kesempatan kerja, meliputi :

- f.1 Ekonomi adalah Perekonomian menjadi sumber lapangan kerja di daerah dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.
- f.2 Sosial adalah Pola pikir masyarakat sekitar daerah yang akan di laksanakan program peningkatan kesempatan kerja.
- f.3 Politik adalah Memperkuat kebijakan dab program yang telah sedang dilaksanakan.



D. Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Implementasi, sebagai: Tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan . Van Meter dan Van Horn dalam buku Leo Agustino (2013;139)	Implesimenta	a.Ukuran dan tujuan kebijakan	a.1Mengurangi jumlah pengangguran terbuka.	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana
			a.2Dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan pasar kerja.	
		b.Sumberdaya	b.1 Manusia. b.2 Financial. b.3 waktu.	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana
			c.Karakteristik Agen Pelaksana	
d.Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana	d.1 Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana		

1	2	3	4	5
			d.2Arah respon dari arah pelaksana terhadap pelaksana implementasi program peningkatan kesempatan kerja d.3Intensitas dari respon pelaksana implementasi program peningkatan kesempatan kerja	Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana Terlaksana
		e.Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana	e.1 Transmisi e.2 Kejelasan e.3 konsisten	Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana Terlaksana
		f.Lingkungan Ekonomi, Sosial,dan Politik	f.1 Ekonomi f.2 Sosial f.3 Politik	Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana Terlaksana

E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran data kuantitatif menggunakan skala likert, Skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang mana masing-masing jawaban

responden setiap item penilaian diberi bobot skor antara 1-3 yaitu (Terlaksana) diberi skor 3, (Cukup Terlaksana) diberi 2, (Tidak Terlaksana) diberi skor 1. Kemudian untuk mengetahui total skor indikator dikalikan jumlah item penilaian pada kuesioner, jumlah dan rata-rata penilaian terhadap responden dikalikan 100%. Selanjutnya demikian pula halnya untuk mengukur variable dilakukan dengan teknik yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tipe survey deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif karena di penelitian ini merupakan gejala sosial berupa tingkat pengangguran, jumlah angkatan kerja, jumlah tenaga kerja yang selalu menjadi perhatian. Ini sesuai dengan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap data yang diperoleh dalam Keadaan Ketenagakerjaan Riau 2019, maka bentuk penelitian deskriptif yang memaparkan, menerangkan, menggambarkan dan melukiskan serta penafsiran dan menganalisis data dengan menggunakan data kuantitatif yang ada penelitian ini merupakan bentuk penelitian yang sesuai dengan permasalahan tenaga kerja dan kondisi tenaga kerja.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang bertempat di Kota Pekanbaru alasan penulis mengambil lokasi penelitian tersebut karena Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau memegang peranan yang paling vital dalam perencanaan dan pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dan berdasarkan data yang didapatkan jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang tertinggi yaitu Kota Pekanbaru dengan jumlah 7.149 jiwa.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel adalah dua bentuk yang berbeda dan yang membedakannya adalah, populasi adalah wilayah sekitaran atas objek dan subjek yang dapat ditemukan kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat di teliti oleh penulis dan kemudian dapat di pelajari dan kemudian di diambil kesimpulannya (Sugiyono,2003:90). Sedangkan sampel adalah beberapa dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,2003:91).

Tabel III.1: Tabel Populasi dan Sampel Penelitian Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru).

No	Unit Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase
1	Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	1	1	100%
2	Seksi pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja	1	1	100%
3	Seksi Penempatan dan perluasan Kerja	1	1	100%
4	Seksi Informasi Pasar Kerja	1	1	10%
5	Staf Fungsional Pengantar Kerja	1	1	100%
6	Para Pencari Kerja di Kota Pekanbaru	7.149	50	10%

Sumber: Data Olahan 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi. Adapun penarikan sampel dalam Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ialah menggunakan *Teknik Sensus* dan *Teknik Purposive Sampling*.

Teknik Sensus

teknik digunakan untuk Kepala Dinas, kepala sesi, dan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, karena jumlah populasi relative sedikit.

Teknik Purposive Sampling

yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana para pencari kerja yang menjadi sampel adalah pencari kerja yang berusia 15 sampai 40 tahun yang pendidikan terakhirnya minimal SLTA/ sederajat dikarenakan usia tersebut termasuk penduduk usia kerja.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah Data ini di dapatkan melalui teknik kusioner guna mendapatkan data pn pencari kerja yang sedang mencari pekerjaan, wawancara yang tujuhkan kepada penulis kepada informan yaitu dari kepala Bidang pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dan pegawai yang berkaitan dengan bidang program kesempatan kerja. observasi dan dokumentasi yang digunakan dengan cara mengamati secara langsung kegiatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen berupa.

1. Peningkatan Jumlah Penduduk Provinsi Riau Dari Tahun Ketahun.
2. Angkatan Kerja Provinsi Riau pada Tahun 2019.
3. Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Kabupaten/ Kota Provinsi Riau.
4. Jumlah Lowongan Kerja yang Terdaftar.
5. Jurusan Pemagangan dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

6. Data Pelaksanaan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2019.
7. Daftar Pelaksanaan Wirausaha Produktif (Penyuluhan dan Praktek) 2019.
8. Jumlah Pencari Kerja yang di Terima melalui Program Job Fair.
9. Jumlah Pencari Kerja yang di Teima melalui Program Job Fair Tahun 2019.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner : Ditujukan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan para pencari kerja dengan guna mendapatkan data berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Observasi : Disini peneliti langsung melakukan observasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Wawancara : Ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendapatkan data yang diperlukan guna melengkapi data yang berkaitan dengan masalah penelitian.
4. Dokumentasi : Data yang berkaitan dengan Program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

G. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, dimana setelah data yang diperlukan sudah diperoleh, lalu data tersebut dikelompokkan dan diuraikan sesuai dengan jenisnya dan dianalisis dengan

menggunakan analisis kuantitatif yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan.

H. Jadwal Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel III.2: Jadwal Penelitian Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau(Studi Di Kota Pekanbaru)

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke																											
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penyusunan UP	■	■	■	■																								
2	Seminar UP					■																							
3	Revisi UP						■																						
4	Revisi Kuisisioner							■	■																				
5	Rekomendasi Survey									■	■	■	■																
6	Survey Lapangan													■															
7	Analisis Data																	■	■	■	■								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian (Skripsi)																	■	■	■	■								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																					■	■	■	■				
10	Ujian Konferehensif Skripsi																									■	■	■	■
11	Revisi Skripsi																									■	■	■	■
12	Penggandaan Skripsi																												■

Sumber: Modifikasi Penulis, Tahun 2019

BAB IV

METODE LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Ringkas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau yang berkendudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan terdekat di bidang Ketenagakerjaan dan Keimigrasian Wilayah Riau. Mengingat pedoman kemerdekaan provinsi dan gotong royong.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, Dinas Tenaga Kerja dan Keimigrasian Wilayah Riau melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, dan transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan Transmigrasi.
- c. Pembinaan dan fasilitas bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup dan kabupaten/kota.
- d. Pelaksanaan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketrasmigrasian.
- e. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

- f. Pelaksanaan kesekretariatan dinas.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

b.1 Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Budaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib.

b.2 Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Mewujudkan sumber daya insani Riau yang berdaya saing tinggi.
2. Mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan melalui perluasan lapangan kerja, penempatan tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja.
3. Mewujudkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.
4. Mewujudkan kesejahteraan pekerja dan perlindungan tenaga kerja dalam segala aspek.
5. Mewujudkan terlaksananya hubungan industrial yang dinamis dan dialogis.
6. Mewujudkan peningkatan jaringan kemitraan dalam rangka pencegahan dan penyelesaian berbagai permasalahan tenaga kerja.
7. Mewujudkan pengawasan norma ketenagakerjaan, kesehatan keselamatan kerja dalam upaya penegakan hukum menuju terciptanya iklim investasi yang kondusif.
8. Mewujudkan kualitas SDM transmigran, penyebaran perpindahan penduduk dan mengembangkan masyarakat transmigrasi serta masyarakat di sekitar

kawasan transmigrasi serta berkelanjutan menuju desa maju, mandiri dan produktif.

C. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Struktur Organisasi merupakan struktur dasar yang secara gamblang menunjukkan keterkaitan antara satu bidang dengan bidang lainnya. Dalam desain hierarkis, yang utama adalah pencapaian tujuan yang telah diselesaikan tergantung pada kekuatan dan kewajiban masing-masing utilitarian.

Mengingat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 209 ayat (1) Alat umum terdiri atas Sekretariat Wilayah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Tata Usaha dan Organisasi. Pasal 209 ayat (1) menyatakan bahwa Tempat Kerja dibingkai untuk melakukan unsur penunjang penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Berdasarkan Undang-undang Tidak Resmi Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Kewilayahan, Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi adalah perkumpulan perangkat daerah yang dibentuk untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat wajib yang tidak identik dengan administrasi pokok, khususnya bidang ketenagakerjaan dan daya tampung masalah-masalah pilihan, khususnya wilayah imigrasi.

Mengingat Perda Provinsi Daerah Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pendirian dan Pembentukan Perangkat Kewilayahan Daerah Riau, dan tertuang dalam Perda Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Kewenangan Pembinaan, Kewajiban dan Kewenangan, serta Tata Kerja Administrasi Ketenagakerjaan dan Keimigrasian Daerah Riau pasal 3 menyatakan bahwa Bagian Ketenagakerjaan

dan Keimigrasian Daerah Riau mempunyai tugas membantu Wakil Pimpinan dalam menyelesaikan unsur-unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten.

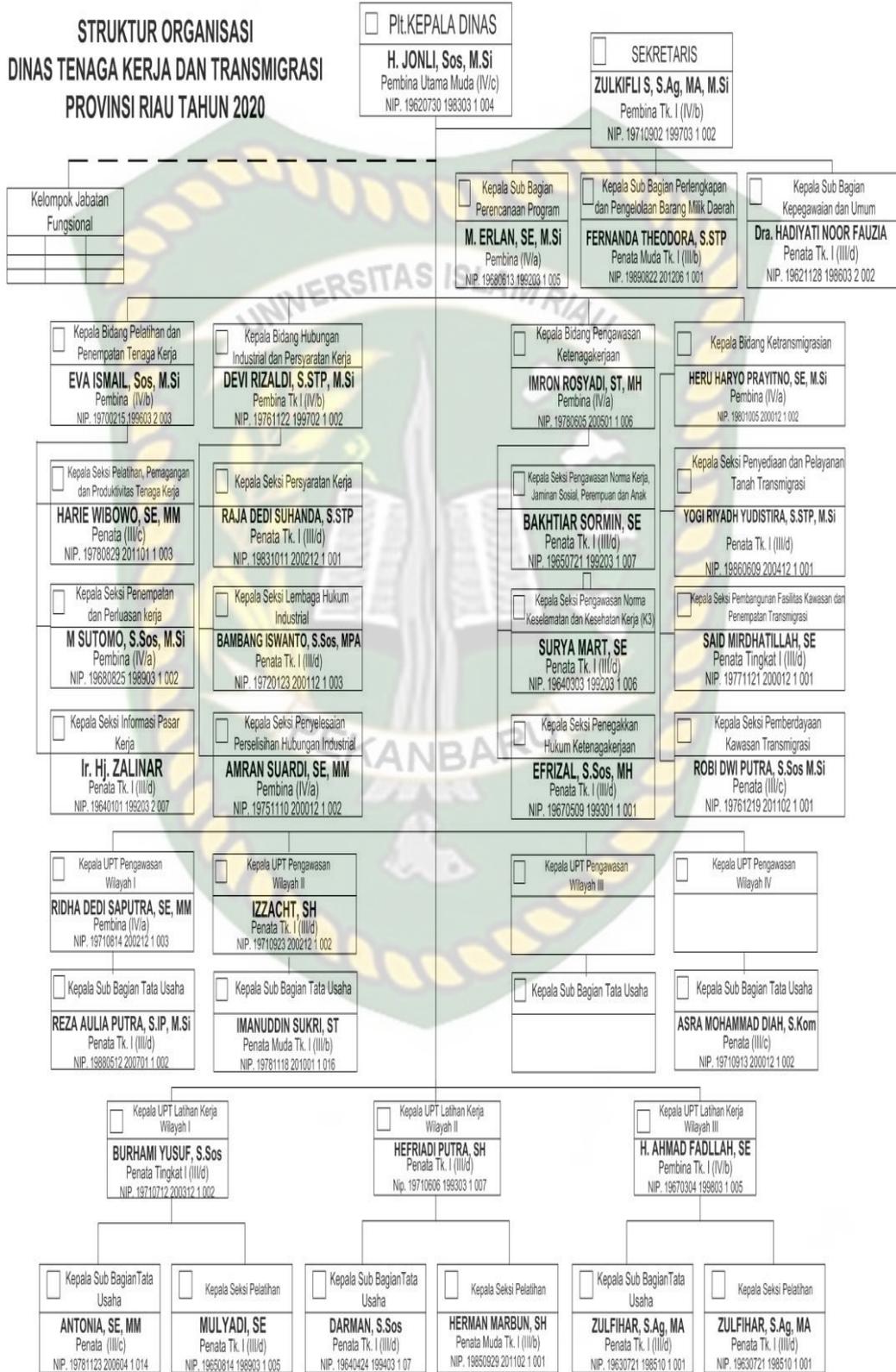
Untuk melaksanakan kewajiban dan kapasitas pokoknya, Dinas Tenaga Kerja dan Imigrasi Wilayah Riau dijabat oleh 227 pegawai Pemerintah dengan susunan hierarki sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 1. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Subbagian Perencanaan Program;
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang milik Daerah.
 - c. Subbagian Kepegawaian dan Umum.
 2. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas:
 - a. Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja;
 - b. Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja; dan
 - c. Seksi Informasi Pasar Kerja.
 3. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri atas:
 - a. Seksi Persyaratan Kerja;
 - b. Seksi Lembaga Hubungan Industrial; dan
 - c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri atas:
 - a. Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan Anak;
 - b. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja; dan

- c. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
6. Bidang Ketransmigrasian terdiri atas:
 - a. Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi;
 - b. Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi;
 - c. Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.
7. UPT Latihan Kerja (UPT – LK)
 - a. Sub Bagian Tata Usaha
 - b. Seksi Pelatihan Kerja
8. UPT Balai Latihan Transmigrasi
9. Sub Bagian Tata Usaha



Gambar IV.I: Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau



D. Sasaran dan Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Sasaran pembangunan Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut:

1. Mengurangi angka pengangguran.
2. Meningkatnya perluasan kesempatan kerja di sector informal.
3. Meningkatnya kompetensi tenaga kerja.
4. Meningkatnya penyebaran informasi ketenagakerjaan kepada tenaga kerja, masyarakat, perusahaan.
5. Meningkatnya penyelesaian hubungan industrial.
6. Meningkatnya pengawasan ketenagakerjaan.
7. Meningkatnya kepesertaan jamsostek.
8. Meningkatnya penempatan transmigrasi yang berkualitas dan kemandirian transmigrasi.

Strategi Pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Pengusutan daya saing penduduk usia kerja melalui penguatan UPT Pelatihan Kerja Sebagai lembaga strategis untuk membekali kompetensi dan membangun keunggulan kompetensi.
2. Membangun jaring pengaman tingkat pengangguran terbuka melalui program pelatihan alih kerja atau alih profesi bagi pekerja ter-PHK agar tidak menambah angka pengangguran.

3. Optimalisasi penempatan tenaga kerja di sector formal melalui program Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Daerah (AKD), dan Antar Kerja Antara Negara (AKAN).
4. Pengembangan jejaring informasi pasar kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja di pasar kerja
5. Pembudayaan usaha mandiri, pembinaan padat karya dan pengenalan teknologi tepat guna (TTG) untuk mengoptimalkan perluasan kesempatan kerja di sektor informal.

E. Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan Administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, dan subbagian kepegawaian dan umum.

Untuk melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan dalam program kerja dan rencana operasional pada sekretariat.
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitas dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada kepala dinas tenaga kerja dan transmigrasi.
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang di berikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Subbagian Perencanaan Program

- a. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian perencanaan program.
- b. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang.
- c. Melaksanakan penyusunan rencana strategis, rencana kerja pemerintah daerah, perjanjian kinerja, laporan kinerja instansi pemerintah unit kerja.
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan standar operasional prosedur.
- f. Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis.
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian perencanaan program, dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan

fungsinya.

4. Kepala subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah
 - a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah.
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah.
 - c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset.
 - d. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai.
 - e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset.
 - f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah.
 - g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan dinas tenaga kerja dan transmigrasi.
 - h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan.
 - i. Melaksanakan proses administrasi tuntutan perbendaharaan dan tuntutan ganti rugi.
 - j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran.
 - k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban dan pencatatan aset.
 - l. Melakukan fasilitas rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja.

m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah, dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Kepala subbagian kepegawaian umum

- a. Merencanakan program/kegiatan
- b. Memberi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan subbagian kepegawaian dan umum.
- c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat.
- d. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian.
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja,
- f. peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan.
- g. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai.
- h. Membuat laporan perkembangan kepegawaian.
- i. Menyelenggarakan urusan kehumasan.
- j. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi.
- k. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas.
- l. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan badan pengelola keuangan dan aset daerah.
- m. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor.

- n. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat.
- o. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada subbagian kepegawaian dan umum, dan
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang.
- b. Pelatihan dan penempatan tenaga kerja.
- c. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

7. Kepala seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pelatihan dan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas

bawahan di lingkungan seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja.

- c. Merencanakan program pengembangan pelatihan baik berbasis kompetensi maupun pelatihan berbasis masyarakat.
- d. Menginventarisir kelembagaan pelatihan pemagangan perusahaan dan kegiatan pemagangan yang mencakup program, jenis keterampilan, sertifikasi dan pendanaan pelatihan.
- e. Melaksanakan supervisi lembaga pelatihan kerja swasta dan pelatihan pemagangan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja.
- f. Merencanakan dan melaksanakan program pengembangan dan peningkatan produktivitas dikalangan tenaga kerja formal, informal dan masyarakat.
- g. Menyusun pedoman teknis uji kompetensi tenaga kerja dan database tenaga ahli pelatihan dan produktivitas didaerah.
- h. Melakukan registrasi kepada tenaga kerja yang telah mendapat surat bukti kompeten dan menerbitkan surat bukti kompetensi kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja yang telah lulus uji kompetensi.
- i. Melaksanakan akreditasi lembaga pelatihan kerja bersama dengan lembaga pelatihan kerja Provinsi Riau.
- j. Mengidentifikasi lembaga-lembaga sertifikasi profesi yang ada di daerah dan melaksanakan uji kompetensi kepada lulusan lembaga-lembaga latihan baik pemerintah maupun swasta.
- k. Melaksanakan program pemagangan dan pendampingan kepada peserta program magang kerja dalam dan luar negeri.

- l. Melaksanakan workshop jejaring pemagangan dan produktivitas.
- m. Melaksanakan pelatihan assessor.
- n. Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan kewirausahaan di kalangan pelajar/mahasiswa, pelaku usaha kecil dan menengah serta masyarakat umum melalui media cetak/media massa dan saluran informasi lainnya.
- o. Melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja di perusahaan, secara sektoral dan regional.
- p. Melaksanakan identifikasi, pemetaan potensi daerah dan pendampingan usaha bagi pelaku usaha kecil menengah serta konsultasi produktivitas terhadap usaha kecil dan menengah, tenaga kerja dan manajemen di kalangan industri, badan usaha milik daerah dan badan usaha milik negara di daerah.
- q. Melaksanakan pemberian penghargaan produktivitas siddhakarya terhadap usaha kecil dan menengah lingkup Provinsi Riau.
- r. Melaksanakan koordinasi dengan organisasi profesi dan asosiasi dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- s. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, dan
- t. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

8. Kepala seksi penempatan dan perluasan kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penempatan dan perluasan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas

bawahan di lingkungan seksi penempatan dan perluasan kerja.

- c. Menginventarisasi dan mendata jumlah tenaga kerja asing dan memproses perpanjangan izin memperkerjakan tenaga kerja asing yang wilayah kerjanya lebih dari satu kabupaten/kota di provinsi riau serta memproses penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta.
- d. Menerbitkan rekomendasi rencana penggunaan tenaga kerja asing baru dan perpanjangan.
- e. Melakukan koordinasi, pembinaan, bimbingan teknis, pengawasan dan evaluasi sesuai bidang tugas pokok seksi penempatan dan perluasan kerja.
- f. Memantau dan mengevaluasi terapan teknologi padat karya dan perluasan kerja sistem padat karya.
- g. Mempromosikan hasil terapan teknologi padat karya dan perluasan kerja sistem padat karya.
- h. Mengembangkan kerjasama dengan lembaga yang bergerak dalam bidang penempatan sumber daya manusia dalam atau luar negeri dan dunia usaha swasta maupun pemerintah untuk menempatkan lulusan lembaga latihan kerja.
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penempatan dan perluasan kerja, dan
- j. Melakukan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

9. Kepala seksi Informasi Pasar Kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi informasi pasar kerja.

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi informasi pasar kerja.
- c. Membuat dan melaksanakan perencanaan tenaga kerja daerah makro di tingkat provinsi serta supervisi dan konsultasi kepada kabupaten/kota di provinsi riau untuk membuat perencanaan tenaga kerja daerah secara makro dan lembaga/perusahaan secara makro.
- d. Menyiapkan bahan penyusunan sistem dan pedoman pembinaan informasi persediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja/informasi pasar kerja serta informasi pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pada lembaga pelatihan, instansi pemerintah maupun swasta.
- e. Melaksanakan analisa data ketenagakerjaan untuk bahan laporan dan bahan sajian informasi kepada masyarakat.
- f. Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data pencari kerja dan lowongan kerja dari kabupaten/kota di provinsi riau dan perusahaan swasta serta sampling data ketenagakerjaan untuk pembuatan profil ketenagakerjaan.
- g. Menyiapkan, mengumpulkan dan mengolah bahan untuk kepentingan pembuatan perencanaan tenaga kerja dan perluasan kerja.
- h. Menyusun proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja skala provinsi.
- i. Menyiapkan bahan sistem dan metode penyuluhan jabatan, analisa jabatan dan bimbingan jabatan serta penyebarluasan informasi jabatan.
- j. Melakukan penyuluhan jabatan dan pengembangan sarana penyuluhan, bimbingan jabatan pada instansi Pemerintah Provinsi, Badan Usaha Milik Negara dan Perusahaan Swasta.

- k. Menyebarluaskan informasi ketenagakerjaan kepada masyarakat melalui media cetak, elektronik, anjungan informasi dan daring sistem.
- l. Melakukan koordinasi, pengawasan dan evaluasi sesuai bidang tugas pokok dan kegiatan pada seksi informasi pasar kerja.
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi informasi pasar kerja, dan.
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

10. Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja

Mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Seksi Persyaratan Kerja, Seksi Lembaga Hubungan Industrial, dan Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja.
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil
- c. pelaksanaan tugas di lingkungan bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja.
- d. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan

fungsinya.

11. Kepala Seksi Persyaratan Kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi persyaratan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi persyaratan kerja.
- c. Melaksanakan fasilitasi penyusunan dan pengesahan perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di Provinsi Riau.
- d. Melakukan pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di Provinsi Riau.
- e. Melakukan penerbitan rekomendasi pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya lebih dari satu kabupaten/kota di Provinsi Riau.
- f. Melaksanakan penyusunan dan penetapan upah minimum Provinsi Riau, penetapan upah minimum kabupaten/kota di Provinsi Riau, dan melaporkan kepada menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- e. Melaksanakan pembentukan dewan pengupahan skala provinsi dan pembinaan dewan pengupahan kabupaten/kota di Provinsi Riau.
- f. Melaksanakan pengembangan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja dan penyelenggaraan fasilitas dan kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja pada perusahaan skala Provinsi Riau.

- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi persyaratan kerja.
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

12. Kepala seksi lembaga hubungan industrial

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi lembaga hubungan industrial.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi lembaga hubungan industrial.
- c. Melaksanakan pembinaan sistem dan kelembagaan serta pelaku hubungan industrial skala provinsi dan pelaksanaan program keluarga berencana bagi pekerja/buruh pada perusahaan skala provinsi serta sarana-sarana lembaga hubungan industrial bagi pekerja/buruh dan pengusaha skala provinsi.
- d. Melaksanakan koordinasi verifikasi keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh skala provinsi dan hasil pencatatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh skala provinsi.
- e. Membentuk dan melaksanakan sidang-sidang sekretariat lembaga kerjasama tripartit dan sidang anggota lembaga kerjasama tripartit.
- f. Membentuk dan melaksanakan pengembangan lembaga kerjasama bipartit pada perusahaan skala Provinsi Riau.
- g. Memberikan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, pemogokan/ujuk rasa dan penutupan perusahaan skala provinsi.
- h. Melaksanakan penyusunan dan efektifitas fungsi tim deteksi dini skala

provinsi.

- i. Melakukan pembuatan peta kerawanan hubungan industrial.
- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

13. Kepala seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penyelesaian permasalahan hubungan industrial.
- c. Melaksanakan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan skala provinsi.
- d. Melaksanakan penyusunan formasi, pendaftaran dan seleksi calon mediator, arbiter dan konsiliator di Provinsi Riau.
- e. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon hakim Ad Hoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi Provinsi Riau.
- f. Melakukan inventarisasi dan pendataan perselisihan hubungan industrial yang belum dan telah diselesaikan mediator dan pada pengadilan hubungan industrial skala provinsi dan kabupaten/kota di Provinsi Riau.
- g. Memberikan petunjuk teknis penyelesaian perselisihan, pemogokan/ujuk rasa dan penutupan perusahaan skala provinsi.
- h. Melaksanakan penyusunan dan efektifitas fungsi tim deteksi dini skala

provinsi.

- i. Melakukan pembuatan peta kerawanan hubungan industrial.
- j. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

14. Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan

Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada seksi Pengawasan Norma Kerja, Perempuan, Anak dan Jaminan Sosial, seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja, seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

15. Kepala seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan

anak

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- c. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak, pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja.
- d. Melaksanakan pembinaan dan pemeriksaan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak
- e. Melaksanakan penindakan represif non justisia norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan norma kerja, jaminan sosial, perempuan dan anak.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

16. Kepala seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja.

- c. Menyusun rencana kerja pemeriksaan/pengujian terhadap perusahaan dan objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja.
- d. Melaksanakan rencana kerja pengembangan dan penguji keselamatan/kesehatan kerja.
- e. Melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, dan penindakan represif non justisia norma keselamatan/kesehatan kerja.
- f. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pengawasan norma keselamatan/kesehatan kerja.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

17. Kepala seksi penegakan hukum ketenagakerjaan

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penegakan hukum ketenagakerjaan.
- c. Membuat rencana kerja penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- d. Melaksanakan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- e. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait.
- f. Membuat laporan hasil penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.
- g. Melaksanakan pembinaan kepatuhan perusahaan.
- h. Melaksanakan pengembangan tenaga pengawas ketenagakerjaan.
- i. Menyiapkan administrasi dan metode pengawas ketenagakerjaan.
- j. Menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan dan pelayanan dalam penegakan

hukum ketenagakerjaan.

- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penegakan hukum ketenagakerjaan, dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

18. Kepala Bidang Ketransmigrasian

Pimpinan Bidang Keimigrasian mempunyai tugas merencanakan, bekerja sama, dan menilai usaha-usaha di Bidang Penataan dan Penatausahaan Tanah Keimigrasian, Segmen Peningkatan Kantor Provinsi dan Kedudukan Keimigrasian, dan Segmen Penguatan Daerah Keimigrasian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bagian melengkapi kapasitasnya sebagai berikut:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Ketransmigrasian;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Ketransmigrasian;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

19. Kepala seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.
- c. Melaksanakan survey dan pemetaan areal transmigrasi meliputi penyiapan data dan informasi tentang potensi wilayah yang perlu dikembangkan.
- d. Menyiapkan bahan penyusunan rencana kawasan transmigrasi, rencana kerangka satuan kawasan pengembangan, rencana teknis jalan dan rencana teknis satuan pemukiman.
- e. Melakukan pengurusan pencadangan areal dan pelepasan kawasan hutan.
- f. Melaksanakan penyelesaian hak atas tanah/sertifikasi lokasi pemukiman transmigrasi dari segala hak atas tanah serta penerapan jenis usaha yang layak untuk dikembangkan.
- g. Melaksanakan penyiapan bahan pengukuran batas keliling dan pengkaplingan lahan pemukiman dan transmigrasi serta penetapan rekomendasi kelayakan usaha.
- h. Melaksanakan kajian/studi dan rekomendasi kelayakan usaha masyarakat di pemukiman serta sarana dan prasarana transmigrasi.
- i. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi penyediaan dan pelayanan tanah transmigrasi.
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

20. Kepala seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi.

- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi.
- c. Melaksanakan penyiapan lahan dan prasarana jalan dan jembatan serta saluran irigasi/drainase di areal transmigrasi.
- d. Melaksanakan bimbingan teknis penyusunan spesifikasi teknis lahan dan prasarana pemukiman penduduk tempatan dan transmigrasi serta sarana fasilitas umum dan air bersih serta pemeliharannya.
- e. Melakukan urusan penyiapan bangunan, pemugaran, penataan sarana pemukiman penduduk tempatan dan transmigrasi.
- f. Melaksanakan pembangunan rumah transmigrasi, fasilitas umum serta sarana air bersih.
- g. Melakukan penyiapan bahan pengendalian dan pemberian bantuan teknik bangunan dan sarana serta pemeliharannya.
- h. Melaksanakan inventarisasi calon warga transmigrasi kepemilikan lahan yang terkena program transmigrasi.
- i. Melaksanakan pendataan/pendaftaran dan seleksi calon transmigrasi dan menyusun bahan rekomendasi untuk usulan siap terima penempatan, menyiapkan blangko kartu seleksi, daftar nominatif calon transmigrasi dan buku induk transmigran, pengecekan kesiapan/kelengkapan administrasi transmigran dan menerbitkan surat keputusan penempatan, pencabutan serta pengganti status transmigran.
- j. Melaksanakan penyuluhan terhadap program transmigrasi dan melakukan

pendekatan dengan tokoh masyarakat dan tokoh agama pada calon lokasi transmigrasi.

- k. Melaksanakan perpindahan/penempatan transmigrasi sesuai dengan kondisi/lokasi dan memberikan pembinaan mental warga transmigran sebelum ditempatkan, menyiapkan tempat penampungan, perbekalan dan perlengkapan peralatan pertanian transmigran, pemakaman, obat-obatan, sarana angkutan.
- l. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pembangunan fasilitas kawasan dan penempatan transmigrasi
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

21. Kepala seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi.
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi.
- c. Melaksanakan pengembangan di bidang kesehatan, kelembagaan sosial dan desa, pendidikan formal dan informal, kesenian pemuda dan peranan wanita, olahraga, agama serta pelayanan pos, catu pangan bagi transmigrasi.
- d. Melaksanakan bimbingan keamanan desa, pembinaan mental spiritual, adaptasi dalam masyarakat dalam dalam rangka pelestarian budaya dan menyusun spesifikasi bantuan sarana pendidikan.

- e. Melaksanakan fasilitasi dan pengembangan usaha ekonomi, bidang pertanian, pengolahan hasil dan pemasaran, industri rumah tangga, kelembagaan, kerjasama swasta serta pengembangan usaha dan swadaya masyarakat.
- f. Melaksanakan rencana peningkatan/rehabilitasi sarana dan prasarana di kawasan transmigrasi.
- g. Melaksanakan pengkajian standarisasi sarana dan prasarana kawasan transmigrasi.
- h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada seksi pemberdayaan kawasan transmigrasi, dan
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

22. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mengangkat kelompok jabatan fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan.
- b. Pengangkatan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
- c. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- e. Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan

berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

- f. Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tabel IV.1: Daftar Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki 194 Pegawai Negeri Sipil,

Dapat dilihat ditabel berikut:

No	Nama Pegawai	Pangkat dan Golongan
1	RASIDIN, SH	Pembina Utama Madya (IV/d)
2	BAKHRUM, ST, MH	Pembina Tk.I (IV/b)
3	Drs. HARLEN NAIBAHO	Pembina Tk. I (IV/b)
4	SAIMAN SARAGIH, SE	Pembina Tk. I (IV/b)
5	BAMBANG PRIYANTO, SH	Pembina TK I (IV/b)
6	AZWANDI, SE, MM	Pembina Tk. I (IV/b)
7	ERNA DERITA, SH	Pembina Tk. I (IV/b)
8	DASRIL, SH	Pembina Tk.I (IV/b)
9	ISNAYANEL, SE	Pembina Tk I (IV/b)
10	H.AHMAD FADILLA, SE	Pembina Tk.I (IV/b)
11	ZULKIFLI S, S.Ag, MA, Msi	Pembina Tk.I (IV/b)
12	HAPPY YARLIS, S. Sos	Pembina Tk.I (IV/b)
13	RITA YULIANI, SH, MT	Pembina Tk.I (IV/b)
14	EVA ISMAIL, S.Sos, M.Si	Pembina Tk.I (IV/b)
15	ALI AMRIN, ST	Pembina (IV/a)
16	GUNAWAN, ST	Pembina (IV/a)
17	R O H A D I , ST	Pembina (IV/a)
18	RUSMADI, ST	Pembina (IV/a)
19	TOGI SITORUS, ST	Pembina (IV/a)
20	SUROSO, SPd	Pembina (IV/a)
21	ZULFIKRI SYAWIR, SPd	Pembina (IV/a)
22	ZALFERDI, S. Kom	Pembina (IV/a)
23	K H A I Z I R, S.Kom	Pembina (IV/a)
24	ERISON ISWANDI, ST, MT	Pembina (IV/a)
25	M U R S A L I M, ST	Pembina (IV/a)
26	SAMSUL AKMAL, ST , MT	Pembina (IV/a)

27	ERMILA ROZA,S.Sos,Msi	Pembina (IV/a)
28	Dra. RINDA SITUMORANG	Pembina (IV/a)
29	KABUL, SS	Pembina (IV/a)
30	AMPRIAL,S.Sos, M.Si	Pembina (IV/a)
31	BUDDY AGUNG SANTOSO, SE, M. Si	Pembina (IV/a)
32	M. ERLAN, SE, M.Si	Pembina (IV/a)
33	EFRIZAL, S.Sos, MH	Pembina (IV/a)
34	AMRIS MAHATMAN POHAN , SH	Pembina (IV/a)
35	RIDHA DEDI SAPUTRA, SE, MM	Pembina (IV/a)
36	BAMBANG ISWANTO S. Sos. MPA	Pembina (IV/a)
37	ZULFIHAR, S.Ag, MA	Pembina (IV/a)
38	H. M. SUTOMO, S. Sos, M.Si	Pembina (IV/a)
39	MARTAFERI, SH	Pembina (IV/a)
40	HEFRIADI PUTRA, SH	Penata Tk. I (III/d)
41	TUTI, S. Sos	Penata Tk. I (III/d)
42	SURATNO, Amd	Penata Tk. I (III/d)
43	MALEM UKUR. P	Penata Tk. I (III/d)
44	DWI FANOFIDA	Penata Tk. I (III/d)
45	Dra. HADIYATI NOOR FAUZIA	Penata Tk. I (III/d)
46	N A S D U K I, S.Sos	Penata Tk. I (III/d)
47	Ir. ZALINAR	Penata Tk. I (III/d)
48	Ir. ROSMINANG	Penata Tk. I (III/d)
49	Drs. SARNI	Penata Tk. I (III/d)
50	BAKTIAR SORMIN, SE	Penata Tk. I (III/d)
51	MULYADI, SE	Penata Tk. I (III/d)
52	RAJA ERVIAN, S.Sos	Penata Tk. I (III/d)
53	SITI MARIYAM, S. Sos	Penata Tk. I (III/d)
54	Ir. ZULKARTIN	Penata Tk. I (III/d)
55	SOFIDAR, S. Sos	Penata Tk. I (III/d)
56	DIAN NOVITA , S. Sos	Penata Tk. I (III/d)
57	RAJA DEDI SUHANDA, S.STP	Penata Tk. I (III/d)
58	DARMAN, S. Sos	Penata TK 1 (III/d)
59	SARA SIURA, SH	Penata TK 1 (III/d)
60	DEWI KRISTINA TURNIP, SE	Penata TK 1 (III/d)
61	JULNAIDI, ST, MT	Penata TK 1 (III/d)
62	SURYA MART, SE	Penata TK 1 (III/d)
63	EDINOFIAR, SE	Penata TK 1 (III/d)
64	SONDANG LENI, S. SKM	Penata TK 1 (III/d)
65	MUHAMMAD FAISAL, SE	Penata TK 1 (III/d)
66	LUKMAN HAKIM, S. Ag.M. Si	Penata TK 1 (III/d)
67	AGUSTIAWIRMAN,ST	Penata TK 1 (III/d)
68	IZZACHT, SH	Penata TK I (III/d)
69	ERY CHANDRI, S. Sos	Penata TK I (III/d)
70	ACHMAD MULYADI, SKM, Msi	Penata TK I (III/d)
71	ROHANA HUTARUK, SH	Penata TK I (III/d)

72	REZA AULIA PUTRA, S.IP. M.Si	Penata TK I (III/d)
73	MUSNIMAR, S.Kom	Penata TK I (III/d)
74	HANDRIO, MT	Penata TK I (III/d)
75	ROSMADAH, SE	Penata Muda Tk. I (III/d)
76	HARIE WIBOWO, SE, MM	Penata (III/c)
77	WILLY ANDRI, S.STP	Penata (III/c)
78	ASRA MOHAMMAD DIAH, S.Kom	Penata (III/c)
79	SAM MAHENDRA DEWI	Penata (III/c)
80	AFNITA	Penata (III/c)
81	FERSI KADARSIH, S.Sos	Penata Muda (III/c)
82	JON RAKHMAD AGANMAR, SH	Penata (III/c)
83	MAKSUM, S. Sos	Penata (III/c)
84	TETI SUSANTI, SKM	Penata (III/c)
85	ROSNANI	Penata (III/c)
86	BAYU SURYA, ST	Penata (III/c)
87	ZUFRI SYAM, SH	Penata (III/c)
88	MISSI ROSMINI, SH, MH	Penata (III/c)
89	R. MERRY MAULANA, SE	Penata (III/c)
90	SETYA SAPTAYANI, SH, MH	Penata (III/c)
91	USMAN, S.KM	Penata (III/c)
92	IMANUDDIN SUKRI, ST	Penata (III/c)
93	BUDI MASNUR , SE	Penata (III/c)
94	RICE ROZALIA, S. STP	Penata (III/c)
95	M. ZAMHIR, ST	Penata (III/c)
96	ANDI HUSNADI, S.STP	Penata (III/c)
97	M A R U L I, S.A.P	Penata (III/c)
98	GUSNAN SURYADI, S.Sos	Penata (III/c)
99	SHERLY YUSTIANA, S. Sos	Penata (III/c)
100	RIVAL LINO, ST, MT	Penata (III/c)
101	HERMAN MARBUN, SH	Penata Muda Tk. I (III/b)
102	ARIFIN, SH	Penata Muda Tk. I (III/b)
103	PARULIAN SIMANJUNTAK	Penata Muda Tk. I (III/b)
104	S U W A R S I H	Penata Muda Tk. I (III/b)
105	SRI SUMARNI	Penata Muda Tk. I (III/b)
106	T. ZURAIDA	Penata Muda Tk. I (III/b)
107	RINALDI	Penata Muda Tk. I (III/b)
108	LARNA	Penata Muda Tk. I (III/b)
109	FIRDAWATI	Penata Muda Tk. I (III/b)
110	LUSTEN HASIBUAN	Penata Muda Tk. I (III/b)
111	ARNAWATI	Penata Muda Tk. I (III/b)
112	ELFRIEDA	Penata Muda Tk. I (III/b)
113	M I S N A	Penata Muda Tk. I (III/b)
114	MASRUL.M	Penata Muda Tk.I (III/b)
115	RIDWAN	Penata Muda Tk I / (III/b)
116	ADRI	Penata Muda Tk. I (III/b)

117	SITI KHODIJAH	Penata Muda Tk. I (III/b)
118	SANTI R, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
119	FERA HANDAYANI, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
120	ARIS BUDIYANTO, S. SI	Penata Muda Tk. I (III/b)
121	SYAFRIZAL, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
122	SAPARMAN,SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
123	SUMADI, S. Sos	Penata Muda Tk. I (III/b)
124	MUHAMMAD FARHAN, SH	Penata Muda Tk. I (III/b)
125	MELAYENI MUSBAR	Penata Muda Tk. I (III/b)
126	AHMAD PUSPITA TATA NEGARA, ST	Penata Muda Tk. I (III/b)
127	DEDDY LESMANA, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
128	SANADODI	Penata Muda Tk I (III/b)
129	ERFANDY	Penata Muda Tk. I (III/b)
130	WAN SUSI YULIANTI, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
131	SUNGKOWO	Penata Muda Tk. I (III/b)
132	FAIZAL LUTFI	Penata Muda Tk. I (III/b)
133	EDY FIRMAN IRANSYAH	Penata Muda Tk. I (III/b)
134	AMRIL NURMAN, S. Sos	Penata Muda Tk I (III/b)
135	RIKA AGUSTINA, S. Kom	Penata Muda Tk I (III/b)
136	BUDI SANDRA	Penata Muda Tk I (III/b)
137	IIT SUSANTI, S. Sos, Mak	Penata Muda Tk I (III/b)
138	MULYONO	Penata Muda (III/b)
139	ARMUNANDA, SH	Penata Muda (III/b)
140	NURHIDAYATI. A, Md	Penata Muda (III/b)
141	BESTIUR	Penata Muda Tk. I (III/b)
142	JUNI NUR. A,Md	Penata Muda Tk. I (III/b)
143	NELLY SASMITA,SE	Penata Muda Tk. I (III/b)
144	ERIADI, SH	Penata Muda (III/a)
145	SUPRIADI, ST	Penata Muda (III/a)
146	YOSEF ARLIN	Penata Muda (III/a)
147	R A Y A T I	Penata Muda (III/a)
148	KUSWADI AGUS SANTOSA	Penata Muda (III/a)
149	ADI IRAWAN , SE	Penata Muda (III/a)
150	RIDHO PIRMANDA, ST	Penata Muda (III/a)
151	IMBAKO,ST	Penata Muda (III/a)
152	ANDY KURNIAWAN, ST	Penata Muda (III/a)
153	FAKHRIZAL AMRI NASUTION, S.Sos	Penata Muda (III/a)
154	SUGIYANTO, S.Sos	Penata Muda (III/a)
155	SEPHENDRI YUS, S.Sos	Penata Muda (III/a)
156	SURATMAN, S.Sos	Penata Muda (III/a)
157	ROSNIDAR, SKM	Penata Muda (III/a)
158	SYUKUR HANIF, SH	Penata Muda (III/a)
159	YANTI KURNIATI, Amd	Penata Muda (III/a)
160	PUTRI HANDAYANI, A. Md	Penata Muda (III/a)
161	ADINING SETIASTI, A. Md	Penata Muda (III/a)

162	ENDRIADI, SE	Penata Muda (III/a)
163	ROZA HANDAYANI, Amd	Penata Muda (III/a)
164	YANCE SUMBARI, A.Md	Pengatur Tk. I / (II/d)
165	MADIYANTO	Pengatur Tk. I (II/d)
166	EPE MALAU	Pengatur Tk. I (II/d)
167	DADANG MARTALUTI, Amd	Pengatur Tk. I (II/d)
168	SRI HANY	Pengatur Tk. I (II/d)
169	MARLINI	Pengatur Tk. I (II/d)
170	T. IRA HANDAYANI, A. Md	Pengatur Tk. I (II/d)
171	ADI PRAMONO	Pengatur Tk. I (II/d)
172	YUNAIDA	Pengatur Tk. I (II/d)
173	ARDUNAN	Pengatur Tk. I (II/d)
174	FIRDAUS	Pengatur (II/c)
175	S A J U R I	Pengatur (II/c)
176	ETI NOPENI	Pengatur (II/c)
177	YAN HASMARTA	Pengatur (II/c)
178	MUSMULYADI	Pengatur (II/c)
179	USMAN RIDAR	Pengatur (II/c)
180	UNTUNG SANTOSO	Pengatur (II/c)
181	JUMADI NAINGGOLAN	Pengatur (II/c)
182	DIAN PRIMAYANA	Pengatur (II/c)
183	ERFAN EPENDI	Pengatur (II/c)
184	ARFI YUNANDA	Pengatur (II/c)
185	MULYO HADIWIYONO	Pengatur (II/c)
186	JASMAN	Pengatur (II/c)
187	SUTIANTO	Pengatur Muda Tk. I (II/b)
188	A N D R I	Pengatur Muda Tk. I (II/b)
189	MASRIL	Pengatur Muda Tk.I (II/b)
190	SUHARDI	Pengatur Muda (II/a)
191	SUNARTO	Pengatur Muda (II/a)
192	SAFARI	Pengatur Muda (II/a)
193	MAIZAN SYAFUAN	Pengatur Muda (II/a)
194	IHSAN TRIKOMA	Juru (I/c)

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

penulis akan mengemukakan terlebih dahulu tentang identitas informan penelitian. Identitas informan ini perlu dikemukakan untuk memberikan gambaran yang signifikan antara jawaban yang diberikan oleh informan penelitian terhadap analisa yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian ini. Peneliti menggunakan informan penelitian untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Proses pengumpulan informasi yang dilakukan dengan melakukan wawancara secara mendalam kepada para informan penelitian yang telah ditentukan. Informan yang dipilih haruslah orang yang terlibat langsung dalam permasalahan yang diteliti atau setidaknya menguasai permasalahan yang diteliti. Hal tersebut sangat diperlukan oleh peneliti, agar informan yang nantinya akan diwawancarai dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Adapun informan melakukan wawancara dengan kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai *key informan* sekretaris kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau serta menyebarkan Kuesioner kepada pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, Seksi pelatihan pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja, Seksi Informasi Pasar Kerja dan Staff Pejabat Fungsional yang berjumlah 5 orang. Penulis juga menyebarkan Kuesioner kepada masyarakat yang berumur 15-40 tahun minimal pendidikan

terakhir adalah SLTA berjumlah 50 orang.

Sehubungan dengan penelitian Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau diperlukannya data ataupun identitas responden agar penulis bisa membagikan perkelompokannya, maka akan dipaparkan kriteria responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Emosional responden dapat juga dipengaruhi dengan jenis kelamin berkaitan dengan pegawai dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Tabel V.1: Karakter Penyebaran Jumlah Responden di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Riau Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	1	20%
2	Perempuan	4	80%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perempuan lebih dominan karena perempuan lebih detail dan lebih rapi dalam merealisasikan strategi pencapaian tujuan dari tugas-tugas yang sudah hendak dilaksanakan.

Tabel V.2: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki- laki	29	58%
2	Perempuan	21	42%
	Jumlah	50	100%

Sumber; Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas jenis kelamin Laki- laki lebih dominan karena angkatan kerja

perempuan masih rendah, partisipasi yang rendah itu karena perempuan hanya menjadi ibu rumah tangga.

2. Usia

Usia merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas yang telah diberikan, usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Selanjutnya dapat dilihat identitas responden berdasarkan usia.

Tabel V.3: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	15-20	0	0%
2	21-30	1	20%
3	31-40	4	80%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel V.3 di atas diketahui bahwa usia sangat mempengaruhi tingkat kerja dan produktivitas kerja. Dengan usia yang produktif maka pekerjaan akan terlaksana dengan efektif. Pegawai yang produktif dalam bekerja adalah usia 15-20 tahun, usia 21-30 tahun dan 31-40 tahun.

Tabel V.4: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	15-20	2	4%
2	21-30	45	90%
3	31-40	3	6%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel V.4 di atas, dalam pengelompokan identitas responden dari

masyarakat Kota Pekanbaru bahwa mendominasi tingkat usia responden berada pada tingkatan usia 21 sampai 30 tahun yang berjumlah 45 orang. Hal karena usia 21 sampai 30 tahun merupakan angkatan kerja yang produktif. Sehingga para pencari kerja mempunyai peluang besar untuk dapat mencari pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan kebutuhan seseorang guna mengembangkan pola pikir dalam memahami dan dapat memiliki pengetahuan dan guna untuk mengetahui kemampuan seseorang yang akan cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang semakin tinggi pendidikan maka semakin matang pola pikir seseorang dalam mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel V.5: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SLTA	1	20%
4	DIPLOMA	2	40%
5	S1	2	40%
6	S2	0	0%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel diatas, bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi cara kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dan bagaimana pegawai memiliki pola pikir yang tentunya luas dan terarah untuk melaksanakan tugas-tugas pelaksanaan kegiatan – kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan tugas- tugas yang hendak dilaksanakan.

Tabel V.6: Karakter Penyebaran Jumlah Responden Masyarakat Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	5	10%
3	SLTA	29	58%
4	DIPLOMA	4	8%
5	S1	12	24%
6	S2	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas, bahwa tingkat pendidikan sangat mempengaruhi pengetahuan dan pola pikir seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, maka semakin tinggi pula pemahamannya dalam mengerjakan pekerjaan.

B. Hasil dan Pembahasan Data Indikator Dari Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja haruslah memiliki ukuran pencapaian dan tujuan dari kebijakan yang telah dibuat ini menjadikan pertimbangan agar pelaksanaan program tersebut akan terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah di buat oleh pelaksanaan program tersebut.

Maksudnya, ukuran dan tujuan kebijakan ini merupakan penilaian dari program tersebut apakah ukuran pencapaiannya agar saat Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau melaksanakan program tersebut pelaksana dapat mengukur setiap proses programnya dilaksanakan dan kemudian tujuan kebijakan ini berguna untuk pandangan pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah di atur atau di tentukan.

Tabel V.7: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Mengurangi jumlah pengangguran terbuka	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Dapat meningkatkan pemenuhan pasar kerja	0 (0%)	5 (100%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		2	8	0	10
Rata-rata		1	4	0	5
Persentase		20%	80%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dilihat dari tabel V.7 dapat dilihat bahwa rata – rata indikator ukuran dan tujuan kebijakan berada pada kategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan:

Mengurangi jumlah pengangguran terbuka. Dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di tahun 2018-2019 ini sudah cukup terlaksana di daerah kota pekanbaru dikarenakan dari kegiatan-kegiatan seperti penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair. Dapat dilihat dari data pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah di laksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Setiap melaksanakan semua kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memberikan akses berupa teori dan praktek kemudian bekerja sama dengan perusahaan- perusahaan yang membutuhkan pencari kerja yang sesuai dengan keahlian bidangnya.

Dapat meningkatkan pemenuhan pasar kerja. Program-program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau cukup

terlaksana untuk pelaksanaan di tahun 2018-2019 pemenuhan pasar kerja, dapat dilihat dari pencari kerja yang diakui oleh organisasi yang membutuhkan tenaga kerja yang dipilih melalui pembinaan, persiapan, pemagangan dan latihan pekerjaan yang wajar. Untuk 2020-2021, pelaksanaan latihan program untuk memperluas posisi terbuka belum selesai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja (Ibu Eva Ismail Sos.M.Si) mengenai indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan, Beliau menjelaskan bahwa:

“program peningkatan kesempatan kerja ini memberikan peluang bagi para pencari kerja yang aktif untuk mendapatkan pengetahuan yang dilakukan oleh staff fungsional melalui kegiatan penyuluhan terhadap apa yang akan di laksanakan kemudian melakukan pelatihan biasanya pelatihan ini bidangnya di sesuaikan dengan kebutuhan masyarakat didaerah yang dilaksanakan kegiatan tersebut, kemudian pemagangan ini dilakukan di tempat-tempat yang berpropesi seperti bengkel, perhotelan, perkantoran dan lainnya. Kegiatan ini dilaksanakan setiap tahunnya agar tercapai dari tujuan program peningkatan kesempatan kerja itu. Tetapi memang iya tidak semua kegiatan bisa diikuti oleh para pencari kerja dikarenakan standar anggaran dan kuota setiap kegiatan karena satu kegiatan itu hanya dilaksanakan oleh sepuluh orang peserta saja”
(Wawancara, Rabu 3 Maret 2021, Pukul 10.25 WIB)

Dengan demikian dapat diketahui dari hasil wawancara bahwa program peningkatan kesempatan itu sudah cukup terlaksana di daerah kota pekanbaru tetapi memang seluruh kegiatan tersebut tidak bisa diikuti oleh banyak orang dikarenakan setiap kegiatan ada kuota tertentu, sehingga para pencari kerja haruslah mengikuti kegiatan tersebut dengan kuota yang telah di tentukan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Juni Nur, A.Md sebagai pegawai bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja sebagai berikut:

“program tersebut sudah cukup terlaksana yang bahwa kita tau tujuan dari program tersebut mengurangi pengangguran dan meningkatkan bursa kerja, setiap kegiatan itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bekerja

sama dengan perusahaan- perusahaan yang yang sesuai dengan bidang pelaksanaan program dengan melakukan kegiatan penyuluhan, pelatihan, dan pemagangan dan job fair. Tetapi memang iya bahwa ketransferan penerimaan pekerja oleh perusahaan kurang karena setelah melakukan kegiatan kami serahkan dengan perusahaan lagi, lalu untuk kegiatan pelaksanaan program untuk 2020 dan tidak tau sampai kapan pandemi ini akan berakhir anggaran di alirkan ke bantuan sembako ke pekerja yang di PHK dan karyawan yang dirumahkan”. (Wawancara, 17 Maret 2021, Pukul 10.00 WIB).

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau sudah melaksanakan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan bursa kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Karena setiap kegiatan pelaksanaannya seperti penyuluhan itu memberikan pelajaran berupa materi, pelaksanaan pelatihan itu nantinya terwujudnya para pencari kerja untuk memiliki pengetahuan berupa prakteknya kemudian para pencari kerja dapat mengikuti pemagangan, kegiatan pemagangan ini dilakukan langsung ke objek atau perusahaan- perusahaan yang sesuai dengan bidangnya tetapi disini penerimaan oleh setiap perusahaan tidak transferan ini lah kelemahan dari pelaksanaan program-program tersebut dan kegiatan untuk saat ini di tiadakan dikarenakannya di masa pandemi ini tidak bisa turun ke lapangan.

Kemudian berdasarkan observasi yang saya dapatkan dilapangan bahwa tujuan dari pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja tidak berpengaruh lebih terhadap tingkat yang bekerja di Provinsi Riau dan jumlah pengangguran. Ini dapat dilihat dalam data BPS (Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2021) pada masa pandemi terjadi peningkatan yang bekerja sejumlah 101,75 ribu orang dan pengangguran sejumlah 40,75 orang..

Dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi diatas penulis dapat

menyimpulkan bahwa indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan berada pada kategori “Tidak Terlaksana”. Hal ini dikarenakan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak berperan penuh untuk mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan bursa kerja.

Tabel V.8: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Mengurangi jumlah pengangguran terbuka	25 (50%)	25 (50%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Dapat meningkatkan pemenuhan pasar kerja	9 (82%)	41 (82%)	0 (0%)	50 (100%)
Jumlah		34	66	0	100
Rata-rata		17	33	0	50
Persentase		34%	66%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel V.8 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden masyarakat berada pada kategori “Terlaksana” dan “Cukup Terlaksana”.

Mengurangi jumlah pengangguran terbuka. Mengurangi jumlah pengangguran terbuka merupakan salah satu tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja. Karena yang diketahui bahwa tingkat pengangguran setiap tahunnya bertambah. Dilihat dari jawaban responden masyarakat mereka menjawab cukup terlaksana. Hal ini karena program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau belum terlaksanakan dengan baik karena program tersebut tidak dilaksanakan dengan keseluruhan di kota Pekanbaru

dengan terbatasnya kuota dari setiap kegiatan yang ada dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja.

Meningkatkan pemenuhan pasar kerja. Diketahui bahwa tanggapan responden masyarakat berada pada kategori “Cukup Terlaksana” . Dapat dilihat dari bahwa semua kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja sudah terlaksana kemudian memberikan kegiatan berupa penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair. Dengan semua kegiatan tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah menyediakan wadah/ tempat bekerja.

Kemudian berdasarkan observasi yang saya dapatkan dilapangan mengenai indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan, berada pada kategori “Tidak Terlaksana”. Hal ini dikarenakan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja ini berupa pengurangan jumlah pengangguran terbuka dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan pasar kerja. Disini setiap kegiatan memang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Akan tetapi pelaksanaan ini dilaksanakan selama 2018-2019, dan penulis dapatkan jumlah pengangguran terbuka pada Agustus 2019 berjumlah 190,14 orang dan pada Agustus 2018 berjumlah 192,801 orang, ini berarti bahwa terjadi pengurangan jumlah pengangguran terbuka. Selama 2020-2021 pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dialihkan untuk bantuan untuk pekerja yang terdampak covid-19 dan bagi karyawan yang diputus kerjakan atau dirumahkan. Akibat dari pandemi Covid-19, di Provinsi Riau, dari data yang diterima mencapai 168 pekerja yang di PHK dan untuk seluruh pekerja di Provinsi Pekanbaru terdapat sebanyak 500 karyawan yang di PHK. Sedangkan yang

dirumahkan sebanyak 6.000 karyawan. Untuk bahwa bantuan itu hanya berupa sembako sedangkan kita tahu bahwa yang mereka butuhkan adalah pekerjaan.

Dengan demikian dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan dari implementasi program peningkatan kesempatan kerja “Tidak Terlaksana”. Dilihat bahwa program kesempatan kerja tidak berperan penuh dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan jumlah yang bekerja, serta pelaksanaan kegiatan di tiadakan dari 2020-2021 dikarenakan masa pandemi tidak memungkinkan untuk turun kelapangan dan membuka akses buat kerja sama dengan perusahaan, karenanya diketahui bahwa perusahaan- perusahaan sudah melakukan PHK. Kemudian untuk bantuan yang disalurkan berupa sembako terhadap karyawan yang di PHK dan pegawai yang dirumahkan, kegiatan sumbangan ini hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi karyawan yang di PHK dan pegawai yang dirumahkan tentu membutuhkan pekerjaan.

2. Sumberdaya

Maksudnya, bagaimana pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dengan memanfaatkan sumberdaya yang sebaik-baiknya agar pelaksanaan program tersebut terlaksana dengan baik.

Tabel V.9: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Sumberdaya Terhadap Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Manusia	2	3	0	5

		(4%)	(6%)	(0%)	(100%)
2	Financial	4 (8%)	1 (2%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Waktu	3 (6%)	2 (4%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		9	6	0	15
Rata-rata		3	2	0	5
Persentase		60%	40%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator Sumberdaya rata- rata “Terlaksana”.

Manusia. Sumberdaya manusia yang ada dibidang pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja ada 5 itu terdiri dari kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja kemudian seksi pelatihan dan penempatan tenaga kerja, seksi penempatan dan perluasan kerja, seksi informasi pasar kerja, dan staf fungsional pengantar kerja berjumlah 7 orang yang bertugas membantu melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja. Tahir (2015;66), Dalam Jurnal Ardi Muhamad Sidik (2019). Mengatakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan- ketentuan atau aturan- aturan suatu kebijakan, jika para personel yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang mempunyai sumber- sumber untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan bisa efektif.

Financial. Dilihat dari jawaban responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menjawab “Terlaksana”. Hal ini karena pegawai merasa sudah dapat memanfaatkan keuangan dengan baik untuk melaksanakan

program peningkatan kesempatan yaitu berupa kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair karena setiap kegiatan itu sudah di atur anggarannya.

Waktu. Pemanfaatan waktu yang baik akan mempengaruhi terwujudnya tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, mereka menjawab baik dalam pemanfaatan anggaran, mereka juga memberikan data anggaran yang telah digunakan dalam melaksanakan setiap kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan (Ibu Tuti, S. Sos) Selaku pegawai seksi pelatihan dan penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengenai indikator Sumberdaya beliau menjelaskan bahwa:

“Sumberdaya yang membantu terlaksananya program-program peningkatan kesempatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ini berupa 194 orang pegawai, itu tentu saja sudah menetap di bagian- bagian tertentu sesuai dengan tugasnya. Berhubung yang bertugas dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yaitu terdiri dari 5 pegawai dan 7 staf penjabat fungsional yang membantu melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair di lapangan. Pemanfaatan sumberdaya manusia disini memang kurang pada staf fungsional karena memang kegiatan ini tidak hanya dilaksanakan hanya 1 kegiatan saja setiap tahunnya, untuk pemanfaatan waktu tentu saja sudah baik dan program tersebut sudah berjalan dengan baik , untuk dibagian anggaran disini kami tidak pernah kekurangan anggaran dan pastinya anggaran terealisasi dengan baik”

(Wawancara, Rabu 17 Maret 2021, Pukul 10.00 WIB)

Diketahui dari hasil wawancara diatas bahwa sumber daya berupa manusia, financial, dan waktu itu sangat penting dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja, karena tercapainya tujuan dari program tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang bermutu karena mereka lah yang

menjalankan kegiatan- kegiatan pelaksanaan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair yang merupakan kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja, dan kemudian pemanfaatan anggaran yang baik dapat mempengaruhi berjalannya program dan tercapainya program yang telah di siapkan sebelumnya. Pemanfaatan waktu juga sangat berpengaruh terhadap target pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian berdasarkan observasi peneliti dilapangan mengenai indikator Sumberdaya, berada pada kategori “Terlaksana”. Karena, pegawai dibagian pelatihan dan penempatan tenaga kerja yang termasuk usia produktif. Pada dasarnya bahwa tingkat usia yang produktif itu mempengaruhi daya kerja dari orang tersebut dan tingkat pendidikan menentukan pola pikir dari seseorang untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugasnya.

Hasanah dan Widowati (2011) dalam Jurnal Imran ukkas, mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepet sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun. Usia produktif berada dalam usia (15-60).

Dengan demikian dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator sumberdaya berada pada kategori “Cukup Terlaksana”, hal ini dikarenakan pegawai dibagian pelatihan dan penempatan tenaga kerja yang sudah melaksanakan tugas- tugasnya untuk

menjalankan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dengan baik, dapat dilihat dari data pelaksanaan penyuluhan, pelatihan, pemaggangan dan job fair. Di setiap kegiatan tersebut ada para pencari kerja yang dapat mengikuti dan mendapatkan lowongan pekerjaan.

Tabel V.10: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Sumberdaya Terhadap Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Manusia	29 (58%)	21 (42%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Financial	46 (92%)	4 (8%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Waktu	40 (80%)	10 (20%)	0 (0%)	50 (100%)
Jumlah		115	35	0	150
Rata-rata		38	12	0	50
Persentase		76%	24%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk tanggapan responden para pencari kerja mengenai indikator proses rata-rata berada “Terlaksana”. Manusia. Para pencari kerja di Kota Pekanbaru merupakan tingkat yang tertinggi di bandingkan dengan daerah lain di Provinsi Riau. Akan menjadi tantangan besar bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk mengatasi pencari kerja di Kota Pekanbaru. Maka sepanjang tahun 2019 dapat dilihat kegiatan pelaksanaan pelatihan lebih banyak dilaksanakan di Kota Pekanbaru.

Financial. Jika dilihat dari kondisi dilapangan bahwa dengan berjalannya pelaksanaan kegiatan program tesebut dapat menciptakan kegiatan- kegiatan yang

dapat memberikan kemajuan bagi pengurangan pencari kerja tetapi memang tidak seluruh kegiatan ini bisa di ikuti dengan seluruh para pencari kerja. Tetapi dengan kegiatan pelatihan, pemagangan para pencari kerja dapat memiliki dan lebih mendalam keahlian sesuai dengan bidangnya, dengan ini pencari kerja dapat lebih ahli dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahliannya atau membuka usaha.

Waktu. Dapat dilihat bahwa responden menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan setiap tahunnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melaksanakan kegiatan- kegiatan tersebut dengan baik. Dan dapat mencapai target setiap kegiatan dari segi kuota para pencari kerja yang mengikuti penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair.

Berdasarkan Wawancara dengan salah satu responden masyarakat (Ibu Ayu sebagai peserta pemagangan jurusan Menjahit Tata Busana di LPK Sister's

“Pemagangan menjahit ni sangat bermanfaat sama Ayu kak, shinta jadi lebih mahir lagi, lebih berkompeten, dan memiliki produktivitas. Dengan kemampuan shinta melalui pemagangan ini, shinta bisa ikut kerja di konveksi-konveksi gitu, kalau ada modal nanti shinta ingin buka usaha sendiri kak, kan shinta punya pengalaman, trus juga udah punya sertifikatnya jadi orang juga memiliki kepercayaan untuk membuat baju di usaha shinta. Waktu pemagangan diselenggarakan kemarin, pihak pemerintah ada kok datang tapi hanya sekedar memantau gitu.”(Wawancara, Senin 10 januari 2021).

Kemudian, pada hari Jum'at tanggal 14 Februari 2020, Bapak Prabowo sebagai peserta pemagangan jurusan Welder di PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk mengatakan:

“Ya, saya mengikuti program pemagangan di PT. Indah Kiat kak, PT ini bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau kak. Sebelum dimulai pemagangan kami dites dulu kak, tes ujian, tes wawancara, sama kayak kami mencari pekerjaan. Trus pemagangan tu dilaksanakan selama 5 bulan, kami diberi uang makan dengan lancar kak, Alhamdulillah.. Kemudian pihak pemerintah ada memantau sekali waktu kami pemagangan. Setelah pemagangan

selesai, kami diberikan sertifikat kak. Kemudian setelah itu saya dan teman-teman mencari pekerjaan dengan sertifikat itu juga, tetapi rezeki kan masing-masing kak, jadi kami ada yang lulus ada yang tidak lulus. Tapi program ini ya sangat bermanfaat lah kak, walaupun tidak diterima kerja, setidaknya kami punya kompetensi, punya skill, suatu saat nanti jga terpakai mungkin.”(Wawancara 14 Februari 2021)

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada kedua peserta pemagangan di atas, dapat diketahui bahwa peserta merasakan manfaat dari program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Melalui program pemagangan ini, para peserta mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa mereka memiliki skill, kemampuan, dan kompetensi sehingga memudahkan para peserta dalam mencari kerja serta membuka usaha. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memberikan layanan dengan memfasilitasi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan ini dengan menjalankan program-programnya tersebut.

Dengan demikian dapat diketahui dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator sumberdaya berada pada kategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan pegawai dapat memanfaatkan sumberdaya dengan baik selama menjalankan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan- kegiatan program peningkatan kesempatan kerja untuk anggaran mereka dapat merealisasikan sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan dari program-program peningkatan kesempatan kerja dan dapat menepatkan waktu dalam setiap kegiatannya selama ditahun 2017-2018 sebelum masa pandemi, kemudian untuk di tahun 2019-2021 ini kegiatan dialihkan untuk bantuan sembako untuk pegawai yang di PHK dan karyawan yang dirumahkan.

Gambar V.1 : Pelaksanaan Program Pelatihan Kewirausahaan Dan Produktivitas



Gambar V.2 : Pelaksanaan Program Pemagangan dari Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Gambar V.3 : Pelaksanaan Program Job Fair



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau

Kemudian berdasarkan observasi peneliti dilaporkan bahwa untuk indikator sumberdaya berada pada kategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan didapatkan dari

jumlah pencari kerja Kota Pekanbaru yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi mengalami penurunan dari 7.149 pada 2019 dan menurun menjadi 2.064 pada tahun 2020 ini berarti telah mengalami penurunan yang signifikan berarti program yang telah dilaksanakan dari kegiatan-kegiatan tersebut telah dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka di Kota Pekanbaru.

Dengan demikian dilihat dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara serta observasi bahwa indikator sumberdaya berada kategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan Pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja telah menjalankan program peningkatan kesempatan kerja sudah semaksimal mungkin dan dibantu oleh staf pejabat fungsional yang langsung melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.

3. Karakteristik Agen Pelaksana

Maksudnya, yaitu kemampuan para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk bekerja sama untuk melaksanakan tugas dan ketepatan melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.

Tabel V.11: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Karakteristik Agen Pelaksana Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Informasi	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Sikap	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Kemampuan	4 (80%)	0 (0%)	1 (20%)	5 (100%)
4	Struktur birokrasi	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)

5	Norma-norma birokrasi	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		19	5	1	25
Rata-rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel V.11 dapat dilihat bahwa rata-rata indikator Karakteristik Agen Pelaksana berada pada kategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan:

Informasi. Pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dapat memanfaatkan informasi sebagai melihat daerah mana saja yang bisa dan termasuk dalam kriteria sebagai daerah yang pantas dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, biasanya ini informasi dari daerah seperti kepala desa tersebut yang meminta untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatannya.

Sikap. Sikap dari pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dapat bekerja sama dengan baik, tetapi faktanya dapat dilihat bawah pegawai tersebut masih merasa segan dalam menyampaikan pendapat dan masih saling tidak peduli satu sama lain, berhubungan jika dapat perintah/ tugas saja.

Sejalan dengan teori Robbins (2006) Dalam Jurnal Meily Margetha (2017) mendefinisikan kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”. Biasanya sikap pegawai menentukan kepuasan mereka dengan pekerjaannya.

Kemampuan. Di lihat dari jawaban responden pegawai mereka menjawab terlaksana. Dikarenakan pegawai dibidang pelatihan dan penempatan kerja dan staf pejabat fungsional telah dapat melaksanakan kegiatan dari program

peningkatan kesempatan kerja setiap tahunnya dengan pencapaian yang sudah baik.

Struktur birokrasi. Hal ini dikarenakan pegawai telah dapat melaksanakan tugasnya dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dengan membuat rancangan dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair agar sesuai dengan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja yang telah di dirancang sebelumnya. Birokrasi sangatlah penting dalam keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Menurut Robbin (1996;166) birokrasi dicirikan oleh tugas- tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai lewat spesialisasi, aturan dan pengaturan yang sangat formal, tugas- tugas yang dikelompokkan dalam kementerian- kementerian fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando.

Norma- norma birokrasi. Pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dapat bekerja sama dala melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan aturan dan memiliki tujuan yang sama saat melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja agar tercapai sesuai tujuun dari program peningkatan kesempatan kerja.

Selanjutnya hasil wawancara bersama (Ibu Iit Susanti) selaku pegawai seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, mengenai indikator karakteristik agen pelaksana, Beliau menjelaskan bahwa:

“setiap pegawai pasti akan mengikuti struktur birokrasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pegawai di bidang pelatihan dan penempatan kerja dan seksi-seksi lainnya yang dibagian yang menjalankan program peningkatan kesempatan seperti penyuluhan, pelatihan, pemagangan,

dan job fair ini. Mereka sampai saat ini bekerja sama dengan baik dalam pandangan saya ya, tentu saja kami akan bekerja sama dengan baik agar kami dapat menjalankan tugas- tugas kami guna tercapainya pelaksanaan dari program yang kami laksanakan.(Wawancara, 17 Maret 2021, Pukul 10.40 WIB).

Dari hasil wawancara diatas bahwa pegawai yang bertugas menjalan tugas program peningkatan kesempatan kerja dapat mengikuti struktur birokrasi yang telah ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dan pegawai memiliki sikap yang baik satu sama lainnya untuk bekerja sama dan memiliki tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugas- tugas guna tercapai tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja.

Berdasarkan Observasi peneliti, Indikator karakteristik agen pelaksana berada pada kategori “Tidak Terlaksana”. Hal ini dikarenakan antar pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, seksi penempatan dan perluasan kerja, seksi informasi pasar kerja, dan staf fungsional masih saja ada yang tidak terlalu begitu memahami program peningkatan kesempatan kerja.

Dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi diatas dapat menyimpulkan bahwa indikator Karakteristik Agen Pelaksana berada pada ketegori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan masih ada sebagian pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, seksi penempatan dan perluasan kerja, seksi informasi pasar kerja, dan staf fungsional yang belum bisa memahami dengan baik dari program peningkatan kesempatan kerja, karena saat penulis menanyakan mengenai kegiatan yang dilaksanakan masih saja ada pegawai kurang memahami bagaimana proses pelaksanaannya program peningkatan kesempatan kerja yang

dilaksanakan di daerah kota Pekanbaru.

Tabel V.12: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Karakteristik Agen Pelaksana Implementasi program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Informasi	36 (72%)	14 (28%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Sikap	34 (68%)	16 (32%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Kemampuan	50 (100%)	0 (100%)	0 (0%)	50 (100%)
4	Struktur birokrasi	50 (100%)	0 (100%)	0 (0%)	50 (100%)
5	Norma-norma birokrasi	40 (80%)	10 (20%)	0 (0%)	50 (100%)
Jumlah		210	40	0	250
Rata-rata		42	8	0	50
Persentase		82%	16%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai indikator Karakteristik Agen Pelaksana rata-rata berada pada kategori “Terlaksana”. Informasi. Informasi yang di dapatkan oleh para pencari kerja tentang lowongan pekerjaan yang ada dan terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Kemudian informasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam waktu, bentuk kegiatan yang hendak dilaksanakan dalam kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair.

Sikap. Dilihat dari jawaban responden pencari kerja, mereka menjawab terlaksana. Sikap dari para pencari kerja dalam menyikapi bentuk kegiatan-kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan di daerahnya, mereka dapat menerima dengan baik dan ikut berpartisipasi dalam

mengikuti kegiatan- kegiatan tersebut, biasanya di desa dilaksanakan penyuluhan ini berupa materi atau konsep yang akan dilakukan pelatihan, kemudian pelaksanaan pelatihan ini berupa praktek secara langsung contohnya pelatihan pengolahan makanan rumahan dan lainnya yang berupa sesuai dengan sumberdaya yang ada disekitarnya.

Kemampuan. Dari kegiatan dan pelayanan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang memiliki manfaat bagi para pencari kerja yang untuk meningkatkan kemampuan dari para pencari kerja yang telah mengikuti kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja yang berbentuk kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair.

Struktur Birokrasi. Struktur birokrasi yang sesuai sejak awal dan dengan memiliki tugas masing- masing dari setiap bidangnya. Setiap pegawai dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tupoksinya masing- masing. Pencari kerja mendapatkan perlakuan baik dalam setiap melakukan kegiatan Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Norma- Norma Birokrasi. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat memberikan bertugas dengan dengan baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan ni para pencari kerja dikarenakan para pencari kerja masih ada yang tidak paham akan dari program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan (Ibu Harlis Happy) selaku pencari kerja mengenai indikator Karakteristik Agen Pelaksana beliau menyatakan bahwa:

“menurut saya selama ini tenaga kerja sudah dapat meningkatkan dan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan bakat dan minat, karna saya sendiri sebagai pencari kerja yang mendaftar mendapatkan kebebasan untuk memilih program pemagangan dan pelatihan mana yang akan saya ikuti, hanya saja, untuk dapat benar benar lulus dalam program tersebut juga harus mengikuti serangkaian test yang dilakukan oleh pihak mereka. Dengan ini saya menilai bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau sudah dapat melakukan tugasnya dengan baik dan mereka memberikan informasi dengan para pencari kerja dengan baik jadi kami tidak ada yang tidak paham dengan program tersebut”. (Wawancara, Rabu, 22 Februari 2021, Pukul 11.00 WIB).

Diketahui dari hasil wawancara diatas bahwa Karakteristik Agen Pelaksana sangatlah penting dari informasi, sikap, kemampuan, struktur birokrasi, norma birokrasi. Pegawai yang memberikan pemahaman kepada para pencari kerja yang akan mengikuti kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja tentu saja pegawai yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dengan memiliki keseluruhan karakteristik dengan baik itu dapat memberikan pemahaman untuk para pencari kerja agar mereka dapat mengikuti kegiatan tanpa harus merasa tidak mengerti.

Kemudian berdasarkan observasi peneliti mengenai indikator Karakteristik Agen Pelaksana, berada di kategori “Cukup Terlaksana”.

Hal ini dikarenakan Sikap pegawai yang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang pegawai sudah cukup baik dalam melaksanakan tugasnya di kantor saat ada para pencari kerja yang hendak menanyakan proses dan bagaimana cara mendaftar untuk mengikuti pelaksanaan kegiatan dari penyuluhan, pelatihan, pemaganga, dan job fair.

Dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator karakteristik agen pelaksana berada dikategori “Cukup Terlaksana”.

Hal ini dikarenakan pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja sudah cukup baik melaksanakan tugasnya dengan memiliki kemampuan yang mereka punya, dan dapat memberikan informasi dengan baik dalam melaksanakan kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja kepada para pencari kerja, tetapi dengan melakukan semua kegiatan tentu diperlukan sikap yang baik untuk dapat berinteraksi baik dengan para pencari kerja, tetapi dengan demikian masih ada saja pegawai yang memiliki sikap tidak peduli dan melakukan kegiatan hanya berdasarkan tugasnya saja tetapi tidak ada sikap saling menghargai dengan para pencari kerja. Harusnya pegawai dapat bersikap yang baik dengan para pencari kerja.

4. Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana

Maksudnya, yaitu sikap dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap program peningkatan kesempatan kerja dan kepada masyarakat sebagai sasaran pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja.

Tabel V.13: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Arah respon dari arah pelaksana terhadap pelaksana	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Intensitas dari respon pelaksana	4 (40%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)

Jumlah	8	7	0	15
Rata-rata	3	2	0	5
Persentase	60%	40%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel diatas bahwa responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau berada pada kategori “Terlaksana”.

Pemahaman dan Pengetahuan para Pelaksana terhadap Kebijakan. Dilihat dari jawaban responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan haruslah memiliki pemahaman dan pengetahuan yang luas dalam semua kegiatan tersebut karena, mereka lah yang dapat menyampaikan dan memberikan penjelasan tentang bagaimana sistem pelaksanaan kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair. Jika pelaksana tidak memiliki pemahaman yang lebih bagaimana bisa program tersebut berjalan dengan baik dan dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dari program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Arah respon dari Arah Pelaksana Terhadap Pelaksana. Dilihat dari jawaban pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, mereka menjawab cukup terlaksana. Respon para pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan seksi lainnya yang sebagai pelaksana dalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang dimana mereka memiliki respon cukup terlaksana dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dan memiliki sikap netral dalam melaksanakan dan mereka tidak menolak saat melaksanakan program tersebut melalui kegiatan yang dilaksanakan di tempat-

tempat yang telah di tentukan sebelumnya untuk dilaksanakannya kegiatan program peningkatan kesempatan kerja.

Intensitas dari arah pelaksana. Dilihat dari jawaban pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja serta Seksi pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan perluasan Kerja, Seksi Informasi Pasar, Kerja dan Staf Fungsional Pengantar Kerja dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, dan dapat bekerja sama dengan baik agar pelaksanaan kegiatan-kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja Eva Ismail, Sos,M.Si mengenai indikator Sikap/ Kecenderungan (Disposition) para pelaksana, beliau menjelaskan bahwa:

“untuk sampai sekarang semua pegawai yang di berada seksi- seksi dapat bekerja sama dengan baik, dan mereka dapat memahami semua sistem program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh mereka, dan mereka cukup menerima dengan baik bagaimana proses menjalankan kegiatan-kegiatannya yang telah ditentukan, untuk intensitas bekerja mereka cukup sangat baik,karena mereka bisa giat dalam melaksanakan kegiatannya, kemudian untuk staf fungsional yang telah membantu melaksanakan kegiatan secara langsung yang turun kelokasi untuk melaksanakan kegiatan secara langsung dengan memberikan pembelajaran berupa bentuk materi dan pelatihan berupa praktek dan memberikan wadah untuk para pencari kerja yang mengikuti kegiatan-kegiatan program peningkatan kesempatan kerja”(Wawancara, 4 Maret 2021, Pukul 10.00 WIB)

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai dan seksi yang bertugas melaksanakan tugas program peningkatan kesempatan kerja sudah mampu menguasai dengan baik bagaimana program peningkatan kesempatan kerja,

pegawai dan seksi dapat bersikap menerima bagaimana sistem pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja. Kemudian pegawai dan seksi dapat melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dengan gigih dan dengan sangat terlaksana dengan baik.

Sejalan dengan teori menurut Edward III (Dalam Winarno, 2005:142-143) sikap pelaksana (Disposition) adalah jika pelaksana kebijakan memiliki sikap positif atau adanya dukungan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan keputusan awal.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa untuk indikator Sikap/ kecenderungan (Disposition) para pelaksana berada pada kategori “Terlaksana”.

Hal ini terlihat bahwa pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan Seksi pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan perluasan Kerja, Seksi Informasi Pasar, Kerja dan Staf Fungsional Pengantar Kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mengikuti sistem pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dengan kegiatan pelatihan, pemagangan, dan job fair dan pegawai dapat memahami dengan baik bagaimana tujuan dari pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dan bagaimana sistem pelaksanaan kegiatannya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator Sikap/ kecenderungan (Disposition) para pelaksana berada dikategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan pegawai dibidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja dan Seksi pelatihan, Pemagangan dan

Produktivitas Tenaga Kerja, Seksi Penempatan dan perluasan Kerja, Seksi Informasi Pasar, Kerja dan Staf Fungsional Pengantar Kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan memiliki pemahaman yang baik dan pegawai dapat menerima dengan baik sistem pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dan dapat bekerja dengan sungguh- sungguh dan gigih.

Tabel V.14: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Pemahaman dan pengetahuan para pelaksana terhadap kebijakan	21 (42%)	29 (58%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Arah respon dari arah pelaksana terhadap pelaksana	29 (58%)	21 (42%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Intensitas dari respon pelaksana	44 (88%)	6 (12%)	0 (0%)	50 (100%)
Jumlah		94	56	0	150
Rata-rata		31	19	0	50
Persentase		62%	38%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata- rata tanggapan responden masyarakat berada di kategori “Terlaksana”.

Pemahaman dan Pengetahuan para Pelaksana terhadap Kebijakan. Dilihat dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat memahami maksud dan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja yang akan dilaksanakan yang berguna untuk memberikan pengetahuannya untuk para pencari kerja melalui kegiatan- kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan

job fair agar para pencari kerja juga dapat memahami bagaimana dan apa tujuan dari program yang para pencari kerja ikuti.

Arah respon dari arah pelaksana terhadap pelaksana. Pegawai dapat melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dengan baik dan bersikap baik terhadap para pencari kerja, agar para pencari kerja dapat merasakan respon baik dari pegawai dalam setiap kegiatannya yang diikuti oleh para pencari kerja.

Intensitas dari respon pelaksana. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan setiap pegawai dapat bersikap menerima dengan baik setiap sistem kegiatan- kegiatannya dan memiliki respon baik terhadap para pencari kerja yang mengikuti kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan (Ibu Rani) sebagai pencari kerja, mengenai indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para pelaksana, Beliau menjelaskan bahwa:

“selama saya mengikuti proses pelaksanaan kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan di balai desa di desa saya, pelaksana cukup luwes dalam menjelaskan setiap kegiatannya, kebetulan kemarin itu pelatihan kerajinan tangan dengan memanfaatkan barang bekas, disitu pelatih yang diutus dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sangat mahir dalam memberikan pelatihan dan mereka dapat bersikap baik dan ramah dengan kami semua yang sedang mengikuti kegiatan pelatihan tersebut” (Wawancara, Kamis 10 Maret 2021, Pukul 10.30 WIB).

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai staf pejabat fungsional dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugasnya saat dilapangan dan dapat memberikan pelatihan dengan baik dan staf pejabat

fungsional dapat bersikap baik dengan para pencari kerja yang mengikuti kegiatan tersebut.

Kemudian berdasarkan observasi peneliti dilapangan mengenai indikator sikap/ kecenderungan para pelaksana (Disposition) berada pada kategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini terlihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah cukup memahami sistem pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang telah dilaksanakan di beberapa daerah, dan pegawai staf fungsional cukup menerapkan sikap respon baik terhadap kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan kepada para pencari kerja yang mengikuti kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator sikap/ kecenderungan para pelaksana (Disposition) berada dikategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat menguasai sistem pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dengan memiliki pemahaman dan pengetahuan yang luas dengan kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair dan pegawai memiliki sikap baik terhadap para pencari kerja yang mengikuti kegiatan program peningkatan kesempatan kerja di daerah-daerah dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.

5. Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana

Maksudnya, komunikasi dan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau saat melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.

Tabel V.15: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Transmisi	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Kejelasan	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Konsisten	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		9	6	0	15
Rata-rata		3	2	0	5
Persentase		60%	40%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa reaksi Pegawai dari perwakilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berada pada kategori “Terlaksana”.

Transmisi. dilihat dari jawaban responden pegawai, mereka menjawab Cukup Terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka cukup merasa melakukan komunikasi dengan baik antar pegawai dalam bertugas dan melaksanakan program peningkatan kesempatan antar segala bidang yang menjalankan program peningkatan kesempatan kerja.

Kejelasan. Mereka merasa sudah cukup baik dan jelas dalam berkomunikasi antar pegawai dalam melaksanakan program peningkatan kerja, ini komunikasi antar pegawai sub bidang dan pejabat fungsional sebagai yang melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja langsung dilokasi dilaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja.

Konsisten. pegawai merasa sudah melaksanakan tugas secara konsisten dengan sesuai tujuan awal dari pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang sudah di tetapkan sebelumnya agar tercapai tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara kepada (Ibu Eva Ismail Sos.M.Si) selaku kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, mengenai indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana, Beliau menjelaskan bahwa:

“Untuk sampai sekarang ini kami masih dapat memanfaatkan komunikasi dengan baik antar pegawai dan antar staf fungsional yang membantu kami untuk turun langsung ke daerah pelaksanaan kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja, karena tidak mungkin kami tidak berkomunikasi dengan baik tentu saja ini mempengaruhi tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja yang sudah ada tujuan sejak awal” (Wawancara, Rabu 17 Maret 2021, Pukul 11.00 WIB).

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa komunikasi yang baik antar pegawai mempengaruhi keberhasilan dari pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dengan melakukan komunikasi dengan baik dan jelas tentu saja pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja berjalan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa untuk indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana berada pada kategori “Terlaksana”. Hal ini terlihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat bekerja sama dengan memanfaatkan komunikasi dengan baik dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, kemudian pegawai dibagian seksi pelatihan, pemngangan dan produktivitas tenaga kerja, seksi

penempatan dan perluasan kerja, seksi informasi pasar kerja yang melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dapat berkomunikasi baik dengan staf fungsional yang membantu untuk langsung melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan langsung ke daerah-daerah dilaksanakan kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair sesuai dengan daerah yang sudah ditetapkan pelaksanaan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana berada dikategori “Terlaksana”. Hal ini terlihat bahwa pegawai dan staf fungsional dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas dalam melaksanakan tugasnya, serta pegawai dan staf fungsional dapat bertanggung jawab dengan baik dalam setiap kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan di daerah-daerah yang telah ditentukan dimana akan dilaksanakannya kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan, dan job fair.

Tabel V.16: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Transmisi	35 (70%)	15 (30%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Kejelasan	35 (70%)	15 (30%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Konsisten	40 (80%)	5 (10%)	5 (10%)	50 (100%)
Jumlah		110	40	5	155
Rata-rata		36	13	1	50

Persentase	72%	26%	2%	100%
-------------------	-----	-----	----	------

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden pencari kerja kota Pekanbaru mengenai indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana terhadap program peningkatan kesempatan kerja pada Provinsi Riau berada pada kategori “Terlaksana”.

Transmisi. Dilihat dari jawaban responden pencari kerja mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan staf fungsional yang bertugas langsung dilapangan yang dilaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dapat menyampaikan semua materi dan praktek dalam setiap kegiatan dengan baik.

Kejelasan. Dilihat dari jawaban responden pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan staf fungsional yang melaksanakan secara langsung dilapangan dapat memberikan materi dan praktek setiap kegiatan dengan jelas dan dengan cara dan bahasa yang di mengerti oleh masyarakat yang mengikuti kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair.

Konsisten. Dilihat dari jawaban responden pencari kerja mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan pegawai dan staf fungsional yang bekerja melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dapat konsisten dalam melaksanakan setiap kegiatan dilapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden pencari kerja (Ibu Ika) mengenai indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana beliau menjelaskan bahwa:

“Setau ibu yah, waktu dalam kegiatan yang ibu ikuti saat kegiatan pelatihan

pengolahan barang bekas, staf yang memberikan materi dan memperaktekkan dapat dengan baik dan menggunakan bahasa yang kami pahami dengan jelas dan mereka dapat bekerja sama dalam memberikan semua materi dan memperaktekkan setiap cara-cara kerjanya kepada kami, dan kami paham apa yang mereka jelaskan dan mereka peraktekkan”.(Wawancara, Kamis 18 Maret 2021, Pukul 10.30 WIB).

Dari hasil wawancara diatas bahwa setiap pegawai dan staf dapat memanfaatkan komunikasi dengan baik dan jelas saat dilapangan dan masyarakat dapat dengan mudah menerima dan memahami semua penjelasan dan peraktek setiap kegiatan yang dilakukan oleh staf fungsional dilapangan.

Berdasarkan observasi peneliti dilapangan bahwa untuk indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana berada dikategori “Terlaksana”. Hal ini terlihat bahwa pegawai dan staf fungsional dapat berkomunikasi baik dalam setiap menjalankan tugasnya untuk melaksanakan semua kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan pegawai dan staf fungsional dalam memiliki sikap yang konsisten dan satu tujuan dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, komunikasi antar pegawai dan staf fungsional baik dan terarah menjadikan staf fungsional saat melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dilapangan berjalan dengan baik.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1999) Dalam jurnal Theresia Melania mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian pesan, pikiran, atau perasaan. Komunikasi disebut efektif atau mencapai tujuan jika terjadi perubahan perilaku pada komunikan seperti yang diharapkan oleh kominikator. Komunikasi dapat efektif apabila komunikator mengenal pribadi komunikan, selain itu komunikasi harus direncanakan, ada tujuan yang jelas, dan penguasaan terhadap masalah, implementasi sebuah kebijakan dapat terkomunikasikan dengan

baik dari pelaksana atau komunikator ke kelompok sasaran atau komunikan apabila komunikasi berjalan secara afektif.

Dengan demikian dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator komunikasi antarorganisasi dan aktivitas pelaksana berada pada kategori “Terlaksana”. Hal ini dikarenakan pegawai dan staf sudah baik dalam melakukan komunikasi ini menghasilkan staf fungsional dapat menjalankan tugasnya dilapangan dengan baik dan membuat masyarakat yang mengikuti kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dapat mengerti dengan mudah dalam setiap pemberian materi dan peraktek yang diberikan oleh staf fungsional dilapangan.

6. Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik

Maksudnya, yaitu lingkungan yang mendukung terlaksananya pelaksanaan program untuk mendukung program terbuka pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel V.17: Distribusi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Ekonomi	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Sosial	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Politik	0 (0%)	4 (80%)	1 (20%)	5 (100%)
Jumlah		8	6	1	15

Rata-rata	3	2	0	5
Persentase	60%	40%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa rata- rata tanggapan responden pegawai dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau berada pada kategori “Terlaksana”.

Ekonomi. Dilihat dari jawaban responden pegawai, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan perekonomian di daerah kota pekanbaru dapat mendukung terlaksananya program peningkatan kesempatan kerja dengan melaksanakan kegiatan sesuai dengan kebutuhan yang membantu masyarakat sekitar kota pekanbaru dengan membuka lapangan pekerjaan.

Sosial. Dilihat dari jawaban responden pegawai, mereka menjawab terlaksana. kondisi sebenarnya bahwa pengaruh dari pegawai terhadap pola pikir dari masyarakat sekitar dalam semua kegiatan program peningkatan kesempatan kerja agar memiliki pola pikir yang maju.

Politik. Dilihat dari jawaban responden pegawai, mereka menjawab cukup terlaksana. Hal ini dikarenakan elit politik cukup dapat mendukung pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan

Selanjutnya hasil wawancara bersama Kepala seksi informasi Pasar Kerja (Ibu Tuti S.Sos) mengenai indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik, Beliau menjelaskan bahwa:

“Untuk dukungan dari lingkungan ekonomi, perekonomian sekitar itu memberikan kami petunjuk pelatihan yang cocok untuk masyarakat sekitar itu apa

jadi bisa program kami itu sesuai dengan kebutuhan dari perekonomian daerah sekitar jadi sangat bermanfaat untuk masyarakat dimana kegiatan tersebut dilaksanakan, kemudian sosial ini kita tinggal memberikan penyuluhan dari penyuluhan itu kita dapat merubah pola pikir dan memberikan masukan tentang kegiatan kita agar masyarakat dapat mengikuti dengan baik, kalau untuk politik ini sih saya masih bingung karna tidak mendukung langsung begitu”(Wawancara, Senin 15 Maret 2021 Pukul 11.00 WIB).

Dari hasil wawancara diatas bahwa lingkungan sangat mempengaruhi terwujud program tersebut, dalam kegiatan pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dukungan dari ekonomi yang membuat pihak pelaksana dapat melihat daerah mana saja yang akan dilaksanakan kegiatan peningkatan kesempatan kerja dan pelatihan apa yang dibutuhkan oleh daerah sekitar, kemudian untuk dapat merubah pola pikir masyarakat pihak pelaksanaan dapat melakukan dengan penyuluhan terlebih dahulu.

Berdasarkan Observasi peneliti dilapangan, indikator lingkungan ekonomi, sosial, dan politik berada pada kategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan pegawai dapat melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja didaerah – daerah dengan melihat perekonomian di daerah tersebut dengan ini pelaksana dapat melaksanakan kegiatan dengan tepat sasaran dan sesuai yang dibutuhkan oleh daerah tersebut, kemudian pelaksana dapat merubah pola pikir masyarakat dengan melakukan penyuluhan terlebih dahulu, kemudian untuk politik disini elit politik tidak mempengaruhi terlaksananya program peningkatan kesempatan kerja secara langsung melainkan dengan menguatkan saat dilaksanakannya kegiatan tersebut didaerah yang elit politiknya mendukung dengan baik kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara, observasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator lingkungan ekonomi, sosial, politik berada pada kategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan dukungan dari ekonomi dan sosial sangat baik dan mendukung baik pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dengan melakukan penyuluhan dan pelatihan di lingkungan yang membutuhkan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja, sedangkan untuk politik, disini masih kurang pendukungannya, biasanya tergantung daerah dimana dilaksanakan program, apa elit politik terima dengan baik kegiatan tersebut.

Tabel V.18: Distribusi Tanggapan Responden Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik Terhadap Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Ekonomi	39 (78%)	11 (22%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Sosial	50 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Politik	34 (68%)	16 (32%)	0 (0%)	50 (100%)
Jumlah		123	27	0	150
Rata-rata		41	9	0	50
Persentase		82%	18%	0	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden para pencari kerja mengenai indikator lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik rata- rata berada kategori “Terlaksana”.

Ekonomi. Dengan adanya dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja

dengan melihat perekonomian di daerah yang layak dilaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja, dengan sesuai yang dibutuhkan oleh daerah tersebut tentu membantu sedikit dari kegiatannya peningkatan kesempatan kerja akan membantu meningkatnya masyarakat yang bekerja ataupun yang membuka usaha sendiri.

Sosial. dilihat dari jawaban responden para pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan masyarakat dapat menerima dengan baik dan mengikuti setiap pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Politik. Dilihat dari jawaban para pencari kerja mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dikarenakan pihak elit politik di daerah dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja berupa kegiatan penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair dapat mendukung semua kegiatan tersebut dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden para pencari kerja (Bapak Rahim) mengenai indikator lingkungan ekonomi, sosial, dan politik beliau menjelaskan bahwa:

“hmmmm, pelaksanaan program-program itu sendiri memiliki manfaat bagi kami pastinya yang sudah mengikuti setiap kegiatannya, baik dari ekonomi tentu saja kami setelah mengikuti semua kegiatan tersebut bisa mengetahui yang kami belum tau dan lebih meningkatkan keahlian dan tentu saja bisa meningkatkan perekonomian kami, dan kami mendukung semua kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”(Wawancara, Senin 15 Maret 2021, Pukul 10.30 WIB).

Dari hasil wawancara diatas bahwa semua kegiatan pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja dapat mempengaruhi perekonomian di daerah sekitar dan lingkungan sosial yang menerima semua kegiatan itu dapat

mempengaruhi berhasilnya program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Berdasarkan observasi peneliti di lapangan bahwa untuk indikator lingkungan ekonomi, sosial, dan politik berada dikategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini terlihat bahwa lingkungan cukup mempengaruhi terlaksana program peningkatan kesempatan kerja, bahwa lingkungan ekonomi dapat menunjukkan dimana daerah yang dapat dilaksanakan kegiatan-kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang akan dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, untuk lingkungan sosial berarti masyarakat dapat menerima dengan baik semua kegiatan peningkatan kesempatan kerja dan kemudian untuk lingkungan politik ini memang tidak terlalu mendukung, tergantung dari setiap daerah yang kuat dukungan dari lingkungan politiknya.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator lingkungan ekonomi, sosial, dan politik berada pada kategori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan masih ada kurangnya dukungan dari lingkungan politik, dimana dukungan politik masih tergantung pada daerah yang didukung penuh oleh elit politik sekitar daerah dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja.

C. Rekapitulasi Dari Indikator- indikator Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga dan Trasnigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

Dari pembahasan masing- masing indikator diatas untuk mengetahui keseluruhan tanggapan responden pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau maka dilakukan rekapitulasi

Rekapitulasi ini berguna untuk membantu peneliti dalam menilai keseluruhan indikator yaitu: Ukuran dan Tujuan, Sumberdaya, Karakteristik Agen Pelaksana, Sikap Kecenderungan (Disposition) para Pelaksana, Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana, Lingkungan Ekonomi, Sosial, Politik. Apakah pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja sudah terlaksana, cukup terlaksana atau tidak terlaksana.

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru) dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel V.19: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Mengenai Implementasi Program peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian Jumlah			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Ukuran dan Tujuan Kebijakan	1 (20%)	4 (80%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Sumberdaya	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Karakteristik Agen Pelaksana	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
4	Sikap Kecenderungan (Disposition) para Pelaksana	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
5	Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
6	Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		17	11	0	30
Rata- rata		3	2	0	5

Persentase	(60%)	(40%)	(0%)	(100%)
-------------------	-------	-------	------	--------

Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari hasil rekapitulas yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, mereka menjawab rata-rata berda pada ketegori “Cukup Terlaksana”. Hal ini dikarenakan:

Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan, mereka menjawab cukup terlaksana karena, program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan setiap kegiatan- kegiatannya di beberapa daerah di kota Pekanbaru sudah cukup terlaksana dengan baik dan dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka dan meningkatkan bursa kerja.

Indikator Sumberdaya, dari hasil penyebaran kuesioner mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka menilai bahwa mereka dapat memanfaatkan sumberdaya manusia, finansial dan waktu untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Indikator Karakteristik Agen Pelaksana, dari hasil penyebaran kuesioner mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka merasa bahwa mereka sudah dapat melakukan semua kegiatan program peningkatan kesempatan dengan dapat melakukan informasi antar pegawai dan melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dengan kemampuan yang tepat sesuai dengan bidangnya dan mereka dapat bersikap baik dalam sesama pegawai dan saat melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja di lapangan kemudian mereka dapat melaksanakan semua kegiatan dengan didasarkan oleh

norma dan ketentuan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Indikator Sikap/Kecenderungan (Disposition) para Pelaksana, dari hasil penyebaran kuesioner mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka menilai mereka dapat memiliki pengetahuan terhadap kebijakan yaitu salah satu kebijakannya program peningkatan kesempatan kerja dan mereka dapat menerima dengan baik setiap kegiatan- kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja dengan melaksanakan semua kegiatannya dengan giat dan gigih guna terlaksana sesuai dengan tujuan dari program tersebut.

Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana, dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai, mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka menilai bahwa mereka dapat berkomunikasi dengan baik antar pegawai dan staf fungsional dalam melaksanakan tugas dan dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja, karena saat menjalankan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja pegawai harus menyampaikan dengan jelas perintah untuk staf fungsional melaksanakan kegiatan tersebut di daerah dilaksanakannya kegiatannya.

Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik, dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai, mereka menjawab terlaksana. Hal ini dikarenakan mereka menilai bahwa lingkungan sekitar dapat mendukung dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan

oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Kota Pekanbaru baik lingkungan ekonomi sosial dan politik.

Berdasarkan jawabannya yang telah dihasilkan pada kesimpulan diatas, penulis dapat mengambil jawaban pada penelitian ini dari sisi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau bahwa program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru) Yaitu “Terlaksana”. Kerena dilihat dari sudut pandang internal bahwa pegawai dapat melaksanakan kegiatan- kegiatan program peningkatan kesempatan kerja di Kota Pekanbaru terlaksana dengan baik walaupun adanya tidak seluruh daerah di Kota Pekanbaru dilaksanakan kegiatan tersebut menimbang dengan keadaan dan kebutuhan dari daerah itu sendiri.

Tabel V.20: Rekapitulasi Tanggapan Responden Para Pencari Kerja Kota Pekanbaru Mengenai Implementasi Program peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian Jumlah			Jumlah
		T	CT	TT	
1	Ukuran dan Tujuan Kebijakan	17 (34%)	33 (66%)	0 (0%)	50 (100%)
2	Sumberdaya	38 (76%)	12 (24%)	0 (0%)	50 (100%)
3	Karakteristik Agen Pelaksana	42 (82%)	8 (16%)	0 (0%)	50 (100%)
4	Sikap Kecenderungan (Disposition) para Pelaksana	31 (62%)	19 (38)	0 (0%)	50 (100%)
4	Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana	36 (72%)	13 (26%)	0 (0%)	50 (100%)
6	Lingkungan Ekonomi, Sosial dan Politik	41 (82%)	9 (18%)	0 (0%)	50 (100%)

Jumlah	205	94	0	299
Rata- rata	34	16	0	50
Persentase	(68%)	(32%)	0%	(100%)

Berdasarkan Olahan Hasil Penelitian,2021

Dari hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan bahwa rata-rata jawaban responden para pencari kerja berada pada kategori “Terlaksana”.

Indikator Ukuran dan Tujuan Kebijakan, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada para pencari kerja, mereka menjawab Cukup Terlaksana. Hal ini dikarenakan tujuan dari program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah terlaksana dengan baik adapun terdapat pengurangan jumlah pengangguran terbuka yang menurun pada Agustus 2019 sejumlah 190,14 orang.

Indikator Sumberdaya, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dilihat dari cara pegawai dapat memanfaatkan sumberdaya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja di Kota Pekanbaru.

Indikator Karakteristik Agen Pelaksana, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dilihat dari bagaimana pegawai dapat bekerja dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dengan memiliki kemampuan dalam bidangnya masing- masing dan dapat menjalankan pelaksanaan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja sesuai dengan yang telah di tentukan sebelumnya dari tujuan pelaksanaan program

peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Indikator Sikap/Kecenderungan (Dispotion) para Pelaksana, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dilihat dari pegawai dan staf fungsional dapat bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dengan memiliki pemahaman terhadap cara pelaksanaan kegiatan dan tujuan dari kegiatan- kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan di Kota Pekanbaru dan mereka menerima dengan baik program- program yang ada seperti penyuluhan, pelatihan, pemagangan dan job fair.

Indikator Komunikasi Antarorganisasi dan Aktivitas Pelaksana, dilihat dari hasil penyebaran kuesioner pada pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Hal ini dapat dilihat dari pegawai dan staf fungsional dapat berkomunikasi dengan baik melalui apa saja dengan berdiskusi guna berjalan progam- program peningkatan kesempatan kerja, karena kepala bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, seksi pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, seksi penempatan dan perluasan kerja, seksi informasi pasar kerja hanya bekerja di kantor saja kemudian staf fungsional pengantar kerja lah yang turun ke daerah- daerah yang akan dilaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dengan ini mereka dapat berkomunikasi baik agar terlaksana kegiatan tersebut sesuai dengan tata caranya dan kemudian staf fungsional dapat berkomunikasi dengan baik saat melaksanakan kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dengan ini

masyarakat yang mengikuti kegiatan tersebut memahami semua kegiatan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Indikator Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik. Dilihat dari penyebaran kuesioner pada pencari kerja, mereka menjawab Terlaksana. Dapat dilihat dari setelah terlaksana kegiatan program peningkatan kesempatan kerja lingkungan sekitar daerah berpengaruh baik dalam peningkatan kualitas masyarakatnya, masyarakat menjadi memahami dengan baik semua kegiatan tersebut, dan masyarakat dapat memiliki pola pikir yang berkembang dapat mengembangkan kemampuan diri dan masyarakat juga dapat meningkatkan perekonomiannya.

Berdasarkan jawaban yang telah dihasilkan pada kesimpulan diatas, penulis dapat mengambil jawaban pada penelitian ini dari sisi masyarakat bahwa implementasi program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru) yaitu “Terlaksana”. Karena dilihat dari sudut pandang para pencari kerja di Kota Pekanbaru sebagai pihak eksternal dimana program peningkatan kesempatan ini memiliki dampak baik dalam pengurangi jumlah pengangguran terbuka dan meningkatkan bursa kerja di Kota Pekanbaru. Untuk pelaksanaan pada Tahun 2017-2018 dan untuk Tahun 2019-2021 pelaksanaan kegiatan di alihkan kepada kegiatan bantuan berupa sembako yang diberikan untuk para pekerja yang terkena PHK dan untuk karyawan yang dirumahkan selama masa pandemi ini.

D. Realisasi Belanja Pelaksanaan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Tabel V.21: Realisasi Belanja Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Riau Tahun 2017.

No	Program	Anggaran Tahun 2017 (Rp.)	Realisasi	Capaian (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi	4.183.202.00	3.950.322.471	94.43
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.779.280.000	2.617.826.112	94.18
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	179.750.000	147.200.00	81.89
4.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	144.500.000	144.250.00	99.83
5.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan capaian Kinerja dan Keuangan	455.365.000	450.556.800	98.94
6.	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	12.197.034.000	11.280.553.077	92.49
7.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Perluasan Kerja	4.555.513.000	4.012.029.605	88.07
8.	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	2.139.835.000	1.944.872.244	90.89
9.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	1.201.493.000	1.057.931.900	88.05
10.	Program Transmigrasi Lokal	3.985.007.000	3.881.759.875	97.41
11.	Program Pengembangan Data dan Informasi	75.000.000	74.420.000	99.23
JUMLAH		31.895.979.000	29.561.652	92.68

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tabel V.22: Realisasi Belanja Pelaksanaan Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada Tahun 2018

No	Program	Anggaran Tahun 2017 (Rp.)	Realisasi	Capaian (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi	3.467.427.100	3.229.128.432	93.13
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.121.320.600	1.346.633.725	64.48
3.	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	292.000.000	164.058.000	56.18
4.	Program Peningkatan	11.199.345.600	3.094.456.349	27.63

	Kapasitas Sumber Daya Aparatur			
5.	Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Perluasan Kerja	8.556.406.600	492.713.600	5.76
6.	Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga	1.890.541.950	1.013.595.3-7	53.61
7.	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	4.862.522.160	2.398.422.500	49.33
8.	Program Transmigrasi Lokal	2.625.602.850	1.478.283.850	56.30
9.	Program Pengembangan Data dan Informasi	73.374.000	73.500.000	51.11
JUMLAH		35.088.540.860	29.561.652	37.78

Dilihat dari dua tabel pengakuan belanja di atas, sangat terlihat bahwa belanja yang diberikan untuk menjalankan program pada tahun 2017 dan 2018 dapat dikatakan baik dengan alasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat memanfaatkan secara maksimal aset potensial dan proyek serta latihan berjalan dengan sukses. Kemudian, pada saat itu, pada tahun 2018 hanya 37,78% dari rencana keuangan yang diakui, di mana 62,22% dari rencana keuangan tetap ada.

Melainkan hasil dari wawancara yang penulis lakukan secara langsung dimana para pegawai mengatakan tidak adanya rencana keuangan dan penghambat pelaksanaan program.

E. Hambatan Dalam Pelaksanaan Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dari hasil penelitian yang dilakukan berhubung dengan Pelaksanaan Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, ditemukan beberapa hambatan, antara lain:

1. Kurangnya keterbukaan penerimaan pencari kerja yang di terima dalam Kegiatan *Job Fair*.
2. Memangkas rencana pengeluaran untuk kolaborasi dengan organisasi
3. Lokasi pemagangan yang hanya mengakui 30% dari jumlah pekerja organisasi yang bersangkutan.
4. Rencana pembelanjaan terbatas didapat oleh pemerintah terdekat dari pemerintah pusat.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai Implementasi Program Peningkatan Kesempatan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru), maka dapat disimpulkan hasil penelitian dari enam indikator menurut Van Meter dan Van Horn dalam buku Leo Agustino dengan judul “Dasar- Dasar Kebijakan Publik”(2013;139) implementasi program peningkatan kesempatan kerja dikatakan “Cukup Terlaksana”.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memberikan program untuk meningkatkan lowongan pekerjaan, misalnya membuat program penyuluhan, pelatihan, program pemagangan, dan program Job Fair dengan ketiga proyek ini tujuan untuk memperluas perluasan lowongan pekerjaan di area lepas, memperluas angkatan kerja dan kemampuan, dan memperluas bursa kerja. Hal ini terlihat dari banyaknya anggota yang mengikuti persiapan dan pemagangan sehingga anggota mampu, berguna dan luar biasa kejam sesuai pasar kerja. Tetapi setiap kegiatan tidak saling berhubungan seharusnya saat pegawai melakukan pelatihan, dan seharusnya mereka rekomendasi untuk ikut kegiatan pemagangan dan pencari kerja yang sudah mengikuti kegiatan tersebut seharusnya bisa di tetapkan ke perusahaan yang dimana mereka melakukan pemagangan tetapi sampai saat ini kegiatan penyuluhan, pelatihan dan pemagangan hanya sampai selesai dan mendapatkan sertifikat seharusnya mereka bisa terekrut di perusahaan

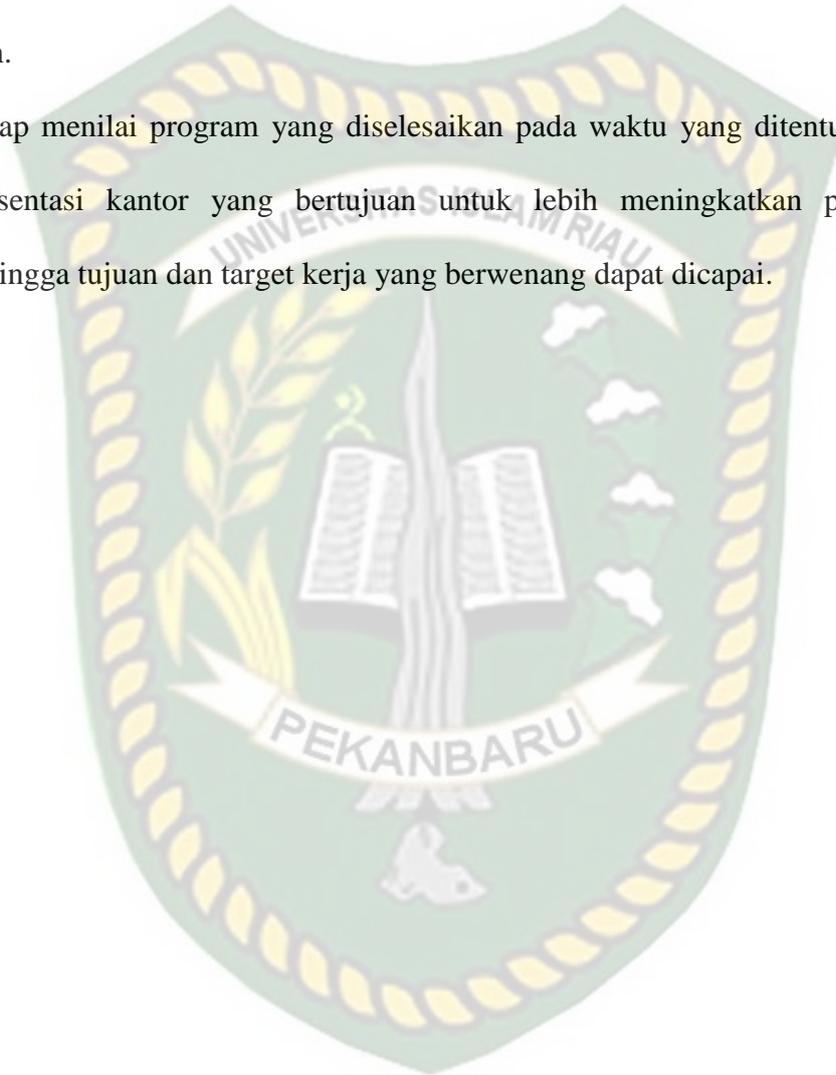
dimana mereka melakukan pemagangan. Dinas ini juga menjalankan program tugas yang wajar untuk mencapai tujuan mengurangi pengangguran ini dapat dilihat pada Berita Resmi Statistik (Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Riau Agustus 2019) ini selama 2018-2019 kegiatan seluruhnya masih dilaksanakan. Sementara pada tahun 2020- 2021 kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dialihkan pada kegiatan bantuan sosial berupa bantuan sembako untuk para pekerja yang di PHK dan karyawan yang dirumahkan. Kemudian untuk kegiatan-kegiatan program peningkatan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Riau tidak mempengaruhi penuh terhadap meningkatkan jumlah masyarakat yang bekerja dan jumlah pengangguran dapat dilihat pada BPS (Keadaan Resmi Ketenagakerjaan Provinsi Riau Februari 2020) bahwa pada masa pandemi Covid-19 yang ada jumlah yang bekerja naik sejumlah 101,75 ribu orang, dan pengangguran turun sebanyak 40,75 ribu orang.

B. Saran

Adapun saran penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau juga harus meningkatkan kerjasama dengan organisasi untuk mengambil bagian dalam menoleransi anggota magang.
2. Perlunya sosialisasi kepada instansi terkait mengenai persiapan dan pemagangan yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

3. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau harus lebih aktif selalu berinteraksi dengan pihak- pihak perusahaan dalam melakukan kerja sama agar selalu terciptanya koordinasi yang saling menguntungkan satu sama lain.
4. Tetap menilai program yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan dalam presentasi kantor yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan sehingga tujuan dan target kerja yang berwenang dapat dicapai.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Wahab, Solihin (2008). *Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Agustino, Leo (2014). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Akbar, S.P dan H. Usman. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Anggara, Sahya. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:CV PUSTAKA SETIA.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media, Edisi pertama, 2005.
- Fahmi. Irfham.2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*, Bandung : Alfabeta
- Freeman, R. (2006). *Learning in Public Policy*. In M. Moran, M. Rein, & R. E Goodin,*The Oxford Handbook of Public Policy* (p. 367). New York: Oxford University Press.
- Hasibuan Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara Prahasta.
- Handyaningrat, Seowarno. 1981. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV Hajimasagung.
- Islamy, I. (2010). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maksudi. Beddy Iriawan. 2017. *Dasar-dasar Administrasi Publik*. Depok: Rajawali Pers.
- Muhammad. 2019. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara* . Sulawesi : Unimal Press.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia : Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.
- Pasalog, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

- Rifa'I H.Muhammad & Muhammad Fadhil.2013.*Manajemen organisasi*. Bandung: Citra Pustaka.
- Robbins,S.P.2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Hadyana Pudjaatmaja. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sabatier, Paul. 1986. "Top down and Bottom up Approaches to Implementation Research".*Journal of Public Policy* 6, (Jan), h. 21-48.
- Siagian, Sondang P.2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Filsafat Administrasi* : Jakarta : PT Bumi Perkasa.
- Sitorus, Monang.2009. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : Unpad Press
- Sukarna, 1992. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Taufiqurakhman. 2014, *Kebijakan Publik*, , Jakarta Pusat : Moestopo Beragama Pers.
- Thoha, M. (2012). *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Yussa, Tarmizi., & Andry, Hendry. 2015. *Perilaku dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.
- Zulkifli&Yogia,Moris. 2014, *Fungsi-fungsi Manajemen*, Pekanbaru, Universitas Islam Riau.

Jurnal:

- Abdullah & Muhammad (2017) Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik* Vol. 11; No. 01; 2017; 1-12. www.jurnal.uniga.ac.id
- Ardi Muhammad (2019) IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM PELATIHAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI KOTA SUKABUMI.*Jurnal Imiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2019
- ASNA (2010) IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROGRAM PENANGGULANGAN KEMISKINAN PERKOTAAN (P2KP) DI KOTA GORONTALO.*Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1 Thn. 2010

Carolina, (2018) STRATEGI PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA BERBASIS POTENSI WILAYAH.

Imelda, (Edisi Juli-Desesember 2019) STRATEGI PELAKSANAAN PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA DI DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. JOM FISIP Vol. 6: Edisi II Juli – Desember 2019.

Imran Ukkas (2017) FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL KOTA PALOPO. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.2 No.2 Oktober 2017, Hal 187-198.

Meily, (2017) PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DUTA MARGA SILIMA DI JAKARTA.Jurnal Ekonomi.

Wahyu, (2019) (Implementasi Kebijakan Pembangunan Infastruktur Jalan Di Kecamatan Tabir Selatan Kabupaten Merangin Dengan Menggunakan Model Donald Van Metter Dan Carl Van Horn. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP) <http://jmiap.ppj.unp.ac.id>

Sumber Dokumtasi

Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa, 2013, 2013. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau

Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden tentang Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Nomor 59 Tahun 2017 TPB.

Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2018.

Berita resmi statistik (keadaan ketenagakerjaan Provinsi Riau 2020).