

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

**STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM
MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

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

RESFI RAHMADANI

NPM : 167110359

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

PEKANBARU

2020

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN PEMBIMBING

N a m a : Resfi Rahmadani
NPM : 167110359
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

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

Pekanbaru, Desember 2019

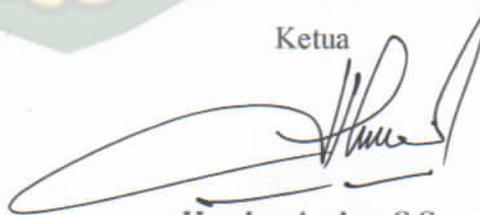
Pembimbing

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Drs. Parjiyana, M.Si.



Hendry Andry, S.Sos, M.Si.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

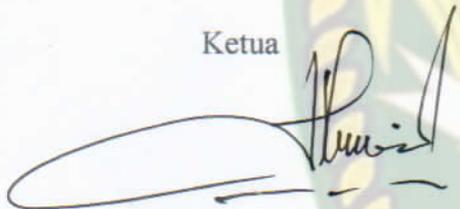
PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Resfi Rahmadani
NPM : 167110359
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relative 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, Maret 2020

Ketua


Hendry Andry, S.Sos, M.Si.

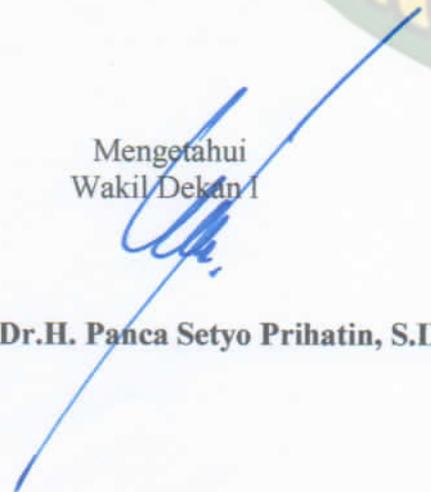
Sekretaris


Nurmasari, S.Sos, M.Si.

Anggota


Drs. Parjiyana, M.Si.

Mengetahui
Wakil Dekan I


Dr.H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

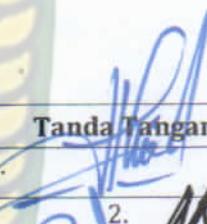
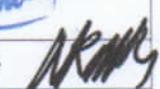
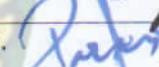
=====

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 053 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 04 Maret 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 05 Maret 2020 jam 13.00 - 14.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Resfi Rahmadani
NPM : 167110359
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Strategi dinas tenaga kerja kota pekan baru dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekan Baru.**

Nilai Ujian : Angka : " 82. " ; Huruf : " A - "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Nurmasari, S.Sos., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Drs. Parjiyana, M.Si.	Anggota	3. 
4.	Made Devi Wedayanti, S.AP., M.Si.	Notulen	4. 

Pekanbaru, 05 Maret 2020
An. Dekan,


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si.
Wakil Dekan 1 Bid Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 053/UIR-FS/KPTS/2020
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 Rektör UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I 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 : **Resfi Rahmadani**
N P M : 167110359
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Strategi Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru Daam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru..

1. Hendy Andry.,S.Sos.,M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Nurmasari.,S.Sos.,M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Drs. Parjiyana,M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Made Devi Wedayanti.,S.Ap.,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 : 04 Maret 2020
An. Dekan,

DR.H. Pincea Setyo Prihatin.,S.Ip.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

- 1.Yth. Bapak Rektor UIR
2.Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3.Yth. Ketua Prodi AP
4.A r s i p -----sk.penguji-----

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU™
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

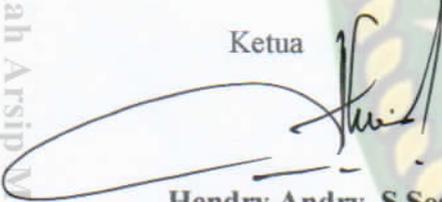
PENGESAHAN SKRIPSI

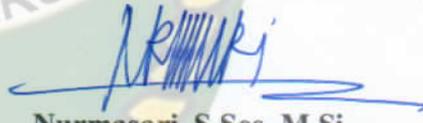
Nama : Resfi Rahmadani
NPM : 167110359
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

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

Pekanbaru, Maret 2020
An. Tim Penguji
Sekretaris

Ketua

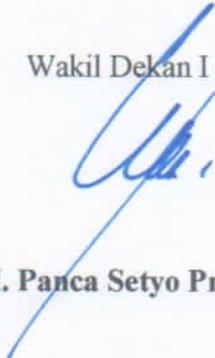

Hendry Andry, S.Sos, M.Si.

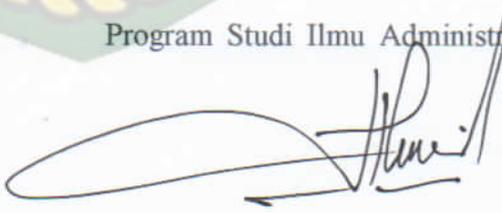

Nurmasari, S.Sos, M.Si.

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan I

Program Studi Ilmu Administrasi Pulik


Dr.H. Panca Setyo Prihatin, S.IP, M.Si


Hendry Andry, S.Sos, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah S.W.T Tuhan Yang Maha Esa dan Sholawat beserta Salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ **Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru**”.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu semua kritikan dan saran akan diterima dengan besar hati. Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dorongan, bimbingan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof.DR.H.Syafrinaldi SH,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr.H.Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
4. Bapak Drs.Parjiyana M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan sampai selesainya Usulan Penelitian ini.
5. Selanjutnya kepada seluruh dosen pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.

6. Terimakasih Ibunda Nurbaiti atas do'a, cinta dan kasih sayang yang tidak pernah putus.
7. Terimakasih juga kepada teman-temanku yang selalu memberikan semangat.
8. Dan untuk seluruh teman-teman mahasiswa/I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya jurusan Ilmu Administrasi Publik angkatan 2016 Universitas Islam Riau.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, karunia dan petunjuknya kepada kita semua. Mudah-mudahan Usulan Penelitian ini dapat bermanfaat, Amin
Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, Maret 2020

RESFI RAHMADANI

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
2.1 Studi Kepustakaan	
A. Konsep Administrasi	18
B. Konsep Organisasi	22
C. Konsep Manajemen	25
D. Konsep Strategi	28
E. Konsep Manajemen Strategi	32

F. Konsep Pengangguran	34
2.2 Kerangka Pikir	38
2.3 Konsep Operasional	40
2.4 Operasional Variabel	41
2.5 Teknik Pengukuran	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4. Teknik Penarikan Sampel	48
3.5 Jenis dan Sumber Data	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.7 Teknik Analisa Data	52
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru	
1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru	54
2. Keadaan Penduduk Kota Pekanbaru	59
3. Pemerintah Kota Pekanbaru	62
B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	
1. Perkembangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	64
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	65
3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	66
4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	68

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis	70
2. Identitas Responden Berdasarkan Usia	72
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	74
B. Hasil dan Pembahasan Indikator Variabel Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	
1. Perumusan Strategi	77
2. Penerapan Strategi	84
3. Penilaian Strategi	90
C. Hasil Pengamatan	97
D. Faktor-Faktor Penghambat Yang Dialami Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Melaksanakan Strategi Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	98

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	100
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA	105
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Table I.1 Jumlah Pendidikan Yang Ditamatkan, Yang Bekerja dan Pengangguran Yang Terdata di Kota Pekanbaru	3
Tabel I.2 Jumlah Para Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan Berdasarkan Kegiatan Job Fair dan Job Expo Yang Dilakukan Di Kota Pekanbaru ...	5
Tabel I.3 Lapangan Pekerjaan Yang Ada Di Kota Pekanbaru Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan	6
Tabel III.1 Populasi dan Sampel Sumber Informasi Dalam Penelitian	47
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	48
Tabel III.3 Populasi dan Sampel Jumlah Pengangguran Yang Ada Di Kota Pekanbaru.....	48
Tabel IV.1 Jumlah Penduduk dan Jenis Kelamin Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru Tahun 2018.....	60
Tabel IV.2 Jumlah Penduduk Menurut Umur Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru tahun 2018	61
Tabel V.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	70
Tabel V.2 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin Masyarakat Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru	71
Tabel V.3 : Identitas Responden Menurut Usia Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	72
Tabel V.4 : Identitas Responden Menurut Usia Masyarakat Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru	73
Tabel V.5 : Identitas Respondend Menurut Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	74
Tabel V.6 Identitas Rensponden Menurut Jenjang Pendidikan Masyarakat	

Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru	75
Tabel V.7: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	78
Tabel V.8: Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	79
Tabel V.9: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	85
Tabel V.10: Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	86
Tabel V.11: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	91
Tabel V.12: Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	39
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisoner untuk Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	108
2. Kuisoner untuk masyarakat pengangguran terbuka, setengah menganggur dan pengangguran terselubung di Kota Pekanbaru	114
3. Daftar wawancara peneliti tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	120
4. Rekap Telly peneliti untuk pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	123
5. Rekap Telly peneliti untu masyarakat pengangguran terbuka, setengah Menganggur dan pengangguran terselubung	124
6. Lampiran dokumentasi peneliti tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	126
7. Surat Keputusan Dekan Fisipol UIR Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa Yang Berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru.....	129
8. Surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Terkait Penelitian Yang Berjudul Tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	132
9. Surat Rekomendasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru Terkait Penelitian Tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru.....	133
10. Surat Keterangan Balasan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	134

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian Usulan Penelitian yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RESFI RAHMADANI
Npm : 167110359
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru

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

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang saya tulis sesuai acuan kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulis karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administrasi, akademik dan keuangan yang melekat benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwasaya ternyata melanggar butiran 1 dan 2 diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian skripsi yang saya ikuti secara sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas secara Hukum Negara RI.

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

Pekanbaru, Maret 2020
Pelaku Pernyataan

RESFI RAHMADANI

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MENGATASI MASALAH PENGANGGURAN DI KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Resfi Rahmadani

Kata Kunci: Strategi, Pengangguran

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan strategi sebagai upaya untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru, strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini berupa program job fair, melakukan pelatihan produktifitas tenaga kerja, melakukan program pemagangan, melakukan kegiatan pelatihan kewirausahaan dan kegiatan padat karya. Program ini merupakan strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai upaya untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru dan factor-faktor yang menjadi penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk mendapatkan hasil dari penelitian ini maka dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuisioner dan pengamatan secara langsung, sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum dapat mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru, dikarenakan masih banyak masyarakat yang masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di Kota Pekanbaru dan masih ada masyarakat yang tidak mengetahui akan adanya kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Pekanbaru ialah Ibu Kota Provinsi Riau yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Pulau Sumatera setelah Medan dan Palembang yaitu sebanyak 6.500.092 jiwa pada tahun 2018. Saat ini, Pekanbaru telah menjadi Kota Metropolitan yaitu dengan nama Pekansikawan (Pekanbaru, Siak, Kampar dan Pelalawan). Perkembangan perekonomian Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh kehadiran perusahaan minyak, pabrik pulp, kertas, perkebunan kelapa sawit serta pabrik pengelolaan. Sehingga hal tersebut merupakan sasaran mobilisasi penduduk dari luar daerah Provinsi Riau dan dalam Provinsi. Pesatnya perkembangan kota Pekanbaru menyebabkan banyak pendatang usia produktif datang ke kota ini. Sayangnya sebagian dari mereka datang tanpa dibekali keahlian yang memadai, sehingga sampai di kota Pekanbaru hanya menjadi pengangguran. Hal ini membuat angka pengangguran di kota Pekanbaru menjadi tinggi setiap tahunnya. Kota Pekanbaru sebagai ibukota Provinsi Riau mempunyai fungsi dan peranan ganda yaitu sebagai ibukota provinsi, sekaligus Kota Pekanbaru merupakan daerah otonomi yang mempunyai daerah sendiri. Sebagai pusat pemerintahan tentunya mempunyai

kegiatan pembangunan dan menjalankan strategi pemerintahan dengan berbagai bentuk masalah yang harus dihadapi termasuk dibidang ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2013 ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum,selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja yang dimaksud disini dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang ataupun jasa yang berguna bagi diri sendiri ataupun masyarakat secara umum. Adapun pengelompokan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Tenaga kerja terdidik, adalah seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian pada suatu bidang tertentu.
- (2) Tenaga kerja terlatih, adalah tenaga kerja yang memperoleh keahliannya umumnya memalui pendidikan non-formal seperti pelatihan keterampilan, kursus, dan sebagainya
- (3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, adalah pekerjaan yang dilakukan tidak mengharuskan seseorang memiliki suatu keahlian atau kewajiban tertentu

Dari pengelompokan tersebut, dapat kita lihat seperti apa saja tenaga kerja yang ada di Kota Pekanbaru dan bagi yang tidak menjadi tenaga kerja karena tidak termasuk dalam pengelompokan tersebut maka mereka itulah menjadi pengangguran. Menurut Sukirno (2006:57) pengangguran ialah seseorang yang telah

menduduki usia angkatan kerja tetapi tidak mendapatkan pekerjaan sesuai keinginannya.

Table 1.1 Jumlah Pendidikan Yang Ditamatkan, Yang Bekerja dan Pengangguran Yang Terdata di Kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia Produktif Untuk Bekerja (15tahun-65tahun)	Pendidikan Yang Ditamatkan	Bekerja	Pengangguran
2016	405.822	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	72.168	5.020
		Sekolah Menengah Atas (SMA)	121.471	8.084
		Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	66.493	7.750
		Diploma I/II/III	28.462	3.178
		Universitas	88.027	5.493
Jumlah			376.297	29.525

Tahun	Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia Produktif Untuk Bekerja (15tahun-65tahun)	Pendidikan Yang Ditamatkan	Bekerja	Pengangguran
2017	429.602	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	73.618	6.110
		Sekolah Menengah Atas (SMA)	132.731	9.158
		Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	68.503	8.940
		Diploma I/II/III	30.522	3.928
		Universitas	90.107	5.985

Jumlah	395.481	34.121
--------	---------	--------

Tahun	Jumlah Penduduk Berdasarkan Usia Produktif Untuk Bekerja (15tahun-65tahun)	Pendidikan Yang Ditamatkan	Bekerja	Pengangguran
2018	433.147	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	79.761	8.739
		Sekolah Menengah Atas (SMA)	129.083	11.329
		Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	82.489	9.643
		Diploma I/II/III	20.308	2.306
		Universitas	84.686	4.809
Jumlah			396.321	36.826

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 diatas setiap tahunnya jumlah penduduk berdasarkan usia produktif untuk bekerja mulai dari usia 15tahun sampai 65tahun meningkat mulai dari 405.822 pada tahun 2016 menjadi 433.147 pada tahun 2017, lalu jumlah tamatan yang bekerja menurut pendidikan setiap tahunnya meningkat dan juga angka pengangguran setiap tahunnya meningkat berdasarkan pendidikan yang ditamatkan. Angka pengangguran yang banyak yaitu terdapat pada tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang awalnya 8.084 pada tahun 2016 menjadi 11.329 pada tahun 2018, dan juga berdasarkan pendidikan yang ditamatkan yang bekerja paling banyak yaitu

tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang awalnya sebanyak 121.471 pada tahun 2016 menjadi 129.083.

Tamatan-tamatan seperti SMP, SMA, SMK, Diploma I/II/III dan Universitas jika tidak melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, maka mereka akan mencari pekerjaan, dimana mereka yang mencari pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diinginkannya disebut sebagai pencari kerja dan usia produktif untuk bekerja dimulai dari usia 15tahun sampai 65tahun, dan untuk para pencari kerja tersebut mereka harus menemui lowongan pekerjaan(lapangan pekerjaan) yang bisa mereka tempati untuk mendapatkan pendapatan sehingga bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Lowongan pekerjaan adalah jenis lapangan pekerjaan yang tersedia bagi para pencari kerja khususnya pengangguran dan disertai dengan syarat-syarat tertentu.

Tabel 1.2 Jumlah Para Pencari Kerja dan Lowongan Pekerjaan Berdasarkan Kegiatan Job Fair dan Job Expo Yang Dilakukan Di Kota Pekanbaru

Tahun	Pencari Kerja	Lowongan Pekerjaan
2016	7.022	6.590
2017	7.458	5.727
2018	7.722	5.379
Jumlah	22.202	17.714

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 diatas jumlah para pencari kerja setiap tahunnya meningkat akan tetapi lowongan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah untuk

menampung para pencari kerja tersebut tidaklah cukup, dimana kegiatan job fair dan job expo yang dilakukan setiap tahunnya tidak mampu menampung sekian banyak para pencari kerja yang datang sehingga banyak dari mereka yang membuka usaha sendiri ataupun menjadi pekerja bangunan, gudang, mengerjakan pekerjaan rumah tangga ataupun yang lainnya dan bagi mereka yang tidak bisa menempatkan diri untuk mencari pekerjaan diluar lowongan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah maka merekapun menjadi pengangguran.

Tabel 1.3 Lapangan Pekerjaan Yang Ada Di Kota Pekanbaru Menurut Pendidikan Yang Ditamatkan

Tahun	Pendidikan Yang Ditamatkan	Lapangan Pekerjaan	Jumlah
2016	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	34.820
		Bangunan	36.290
		Gudang	712
		Angkutan	346
		Jumlah	72.168
	Sekolah Menengah Atas (SMA)	Pertanian, Kehutanna, Perburuan, Perikanan	52.453
		Bangunan	49.927
		Gudang	427
		Angkutan	184
		Pedagang Enceran, Rumah Makan, Usaha Sendiri	11.526
		Pekerjaan Rumah Tangga	4.529
		Jasa Perusahaan	2.425

		Jumlah	121.471
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)		Pertanian, Kehutanna, Perburuan, Perikanan	40.927
		Bangunan	19.107
		Gudang	247
		Pedagang Eceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	3.926
		Keuangan	307
		Pekerjaan Rumah Tangga	1.003
		Jasa Perusahaan	967
		Jumlah	66.493
Diploma I/II/III		Pertambangan	2.026
		Industri Pengelolaan	2.197
		Listrik/Gas/Air	1.327
		Pedagang Besar, Pedagang Eceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	16.742
		Komunikasi	720
		Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa Perusahaan	4.206
		Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Peroarangan	1.244
		Jumlah	28.462
Universitas		Pertambangan/Penggalian	5.973
		Industri Pengelolaan	5.631
		Listrik, Gas, Air	1.207
		Pedagang Besar, Pedagang Eceran, Hotel, Usaha Sendiri	62.720
		Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa	7.219

2017		Perusahaan	
		Jasa Kemasyarakatan	3.726
		Komunikasi	1.551
		Jumlah	88.027
	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	35.984
		Bangunan	36.852
		Gudang	560
		Angkutan	221
		Jumlah	73.618
	Sekolah Menengah Atas (SMA)	Pertanian, Kehutanna, Perburuan, Perikanan	52.930
		Bangunan	50.632
		Gudang	536
		Angkutan	162
		Pedagang Enceran, Rumah Makan, Usaha Sendiri	15.973
		Pekerjaan Rumah Tangga	639
		Jasa Perusahaan	3.859
		Jumlah	132.731
	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	Pertanian, Kehutanna, Perburuan, Perikanan	42.693
		Bangunan	19.520
		Gudang	296
		Pedagang Enceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	3.692
Keuangan		283	
Pekerjaan Rumah Tangga		1.052	
Jasa Perusahaan		967	
Jumlah		68.503	

2018	Diploma I/II/III	Pertambangan	2.863
		Industri Pengelolaan	2.593
		Listrik/Gas/Air	1.929
		Pedagang Besar, Pedagang Enceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	17.393
		Komunikasi	690
		Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa Perusahaan	3.826
		Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Peroarangan	1.228
		Jumlah	30.522
	Universitas	Pertambangan/Penggalian	6.093
		Industri Pengelolaan	6.152
		Listrik, Gas, Air	1.469
		Pedagang Besar, Pedagang Enceran, Hotel, Usaha Sendiri	63.076
		Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa Perusahaan	7.612
		Jasa Kemasyarakatan	3.926
		Komunikasi	1.779
	Jumlah	90.107	
	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	38.620
		Bangunan	40.621
		Gudang	390
		Angkutan	130

		Jumlah	79.761
Sekolah Menengah Atas (SMA)		Pertanian, Kehutanan, Perburuan, Perikanan	51.672
		Bangunan	48.216
		Gudang	420
		Angkutan	147
		Pedagang Enceran, Rumah Makan, Usaha Sendiri	12.677
		Pekerjaan Rumah Tangga	9.721
		Jasa Perusahaan	6.230
		Jumlah	129.083
	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)		Pertanian, Perhutanan, Perburuan, Perikanan
		Bangunan	26.920
		Gudang	376
		Pedagang Enceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	3.721
		Keuangan	293
		Pekerjaan Rumah Tangga	1.632
		Jasa Perusahaan	1.178
	Jumlah	82.489	
Diploma I/II/III		Pertambangan	1.632
		Industri Pengelolaan	1.963
		Listrik/Gas/Air	920
		Pedagang Besar, Pedagang Enceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	10.302
		Komunikasi	621
		Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa	3.920

	Perusahaan	
	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	950
	Jumlah	20.308
Universitas	Pertambangan/ Penggalian	5.921
	Industri Pengelolaan	5.836
	Listrik/Gas/Air	1.582
	Pedagang Besar, Pedagang Eceran, Rumah Makan, Hotel, Usaha Sendiri	59.620
	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah, Jasa Perusahaan	8.732
	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	1.625
	Komunikasi	1.372
	Jumlah	84.686

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.3 diatas untuk tamatan SMP, SMA dan SMK banyak dari mereka yang bekerja sebagai tukang bangunan, gudang, pertanian, perkebunan, perburuan, perikanan, angkutan, berdagang ataupun membuka usaha sendiri, bahkan tamatan Diploma I/II/III dan Universitas juga banyak memilih untuk membuka lapangan usaha sendiri dikarenakan lowongan pekerjaan yang ada di Kota Pekanbaru terbatas.

Maka berdasarkan masalah-masalah diatas sesuai dengan Peraturan Gubernur Riau No 33 Tahun 2009 bagian 3 pasal 9 sampai 12 Tentang Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, maka Walikota Pekanbaru memberikan tugas pokok dan fungsi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk mengatasi masalah pengangguran yang ada sesuai dengan Peraturan Walikota Pekanbaru No 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Tugas dan fungsi dinas tenaga kerja pekanbaru diatur dalam perda nomor 17 tahun 2008 tentang perincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru pada pasal 145, adapun tugasnya didalam rincian sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja
2. Menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja
3. Membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja
4. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja
5. Membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya
6. Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Selain adanya tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, ada pula visi dan misi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

- (1) Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahtera.
- (2) Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
 - a. Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja
 - b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan
 - c. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
 - d. Meningkatkan kinerja organisasi

a. Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

- (1) Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi
- (2) Wujudkan tata kelola cerdas

Untuk mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja memiliki strategi dan program yang dilakukan agar berkurangnya pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. Adapun strategi Dinas Tenaga Kerja di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- (1) Meningkatkan keterampilan pencari kerja dengan memberikan pelatihan teknis pendingin, monitor sepeda motor, akutansi, salon, menjahit dll.
- (2) Mengadakan kegiatan Job Expo dalam rangka memfasilitasi pengguna tenaga kerja (perusahaan) dengan pencari kerja secara langsung

- (3) Melaksanakan kegiatan pemberdayaan Tenaga Kerja bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur seperti pelatihan dan penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG, pelatihan kewirausahaan, padat karya dll
- (4) Membuat ruang pelayanan penempatan tenaga kerja serta bursa kerja online untuk mempermudah akses bagi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja

Sedangkan program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- (1) Program peningkatan kualitas dan produktivitas kerja
 - a. Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur BLK
 - b. Pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja
- (2) Program peningkatan kesempatan kerja
 - a. Penyebarluasan informasi bursa tenaga kerja dengan terselenggaranya pasar kerja melalui job expo
 - b. Penyiapan tenaga kerja siap pakai dengan bimbingan dan penyuluhan bagi siswa SMK
 - c. Pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan kewirausahaan
 - d. Perluasan pengembangan kesempatan kerja
- (3) Program perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan
 - a. Pengendalian dan pengembangan penyakur tenaga kerja
 - b. Fasilitas penyelesaian prosedur perselisihan hubungan industrial dengan tersedianya perlindungan hukum hubungan industrial
 - c. Penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan sosial ketenagakerjaan
 - d. Sosialisasi berbagai peraturan pelaksanaan tentang ketenagakerjaan
 - e. Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegak hukum terhadap keselamatan dan kesempatan kerja

Didalam melaksanakan program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mendapatkan biaya dari anggaran APBD yang setiap tahunnya berjumlah Rp 4.816.270.015,-. Namun, biaya tersebut tidak cukup untuk melakukan

dua kali kegiatan setiap tahunnya dikarenakan satu kali dalam melakukan kegiatan dan program saja menghabiskan dana sebesar Rp 4.388.024.131-.,.

Untuk melihat apakah startegi yang berupa kegiatan dan program dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini berhasil atau tidaknya hanya dilihat berdasarkan data pengangguran saja. Namun, jika angka pengangguran bertambah setiap tahunnya atau tidak stabil maka strategi yang digunakan gagal, dikarenakan masyarakat yang mengikuti kegiatan dan program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak pernah melapor apakah telah mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti kegiatan dan program tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus memiliki strategi untuk mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru yang meningkat setiap tahunnya serta dapat menjalankan program-program yang telah direncanakan secara efektif dan efisien agar adanya pengurangan jumlah pengangguran yang ada setiap tahunnya. Dan penulis lebih ingin memfokuskan penelitian ini terhadap penempatan tenaga kerja dalam negeri dan perluasan pengembangan kesempatan kerja sesuai dengan program peningkatan kesempatan kerja dan program peningkatan kualitas dan produktivitas kerja. Sehingga dapat ditarik bahwa fenomena yang ada pada saat ini tentang pengangguran di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Masih meningkatnya pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru setiap tahunnya.
2. Jumlah pencari kerja setiap tahunnya meningkat, akan tetapi lowongan pekerjaan tidak dapat menampung jumlah pencari kerja yang ada.

Berdasarkan dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul usulan penelitian yaitu “ **Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Masalah Pengangguran di Kota Pekanbaru** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan di atas dan untuk mempermudah pemahaman permasalahan yang akan dibahas serta untuk lebih mengarahkan pembahasan, maka rumusan masalah yang di ajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru?
2. Apa saja kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah

pengangguran di Kota Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru.

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan pertimbangan untuk kebijakan ditempat penelitian dilakukan.
2. Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengimplementasikan ilmu yang didapatkan penulis dibangku kuliah, terutama yang menyangkut tentang permasalahan yang di teliti.
3. Manfaat Teoritis dalam penelitian ini adalah untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengasah kemampuan berpikir penulis dalam menyikapi dan menganalisis masalah-masalah sosial.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

2.1 Studi Kepustakaan

Untuk memperjelas konsep pada penelitian ini, maka perlu mengutip beberapa pendapat para ahli dan teori yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Hal ini dimaksud untuk dapat memberikan solusi yang erat kaitannya dengan masalah penelitian yang telah di rumuskan, agar dapat memecahkan permasalahan yang akan menjadi landasan dalam penelitian ini terutama dalam menganalisis data diantaranya:

A. Konsep Administrasi

Menurut Herbert A. Simon(dalam Syafiie 2010:13) administrasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan bersama-sama dalam pencapaian suatu tujuan.

Lalu menurut Leonard D.White (dalam Syafiie 2010:13) administrasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh kelompok pemerintah ataupun swasta, baik sipil ataupun militer serta baik dalam ukuran skala besar ataupun kecil.

Dalam arti luas administrasi menurut Syafiie (2010:14) adalah suatu kerja sama banyak orang dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan administrasi dalam

arti sempit menurut Syafiie (2010: 15) adalah suatu kegiatan tata usaha yang meliputi:

- Pengorganisasian
- Manajemen
- Tata Hubungan
- Kepegawaian
- Keuangan
- Perbekalan
- Tata Usaha
- Perwakilan

Administrasi menurut Sondang P. Siagian (dalam Syafiie 2010:14) adalah suatu proses secara keseluruhan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan kegiatannya dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Prajudi Atmosudirdjo (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:9) administrasi merupakan suatu fenomena sosial, suatu perwujudan tertentu didalam masyarakat modern,eksistensi daripada admnistrasi ini berkaitan dengan organisasi.

Menurut Luther Gukick (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:9) administrasi berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan, dengan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

The Lieng Gie (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:10) mengatakan administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut Hadari Nawawi (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:10) administrasi adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Dalam ilmu administrasi terdapat berbagai macam administrasi yang ada, salah satu nya adalah administrasi publik. Dimana administrasi publik ini di Indonesia dipergunakan dalam mengelola negara ini yang menekankan pada orientasi kekuasaan Negara.

Menurut Dwight Waldo (dalam Syafiie 2010:25) administrasi publik adalah suatu organisasi dan manajemen serta peralatannya guna mencapai suatu tujuan pemerintah.

Lalu menurut Felix A. Nigro dan Lylod G.Nigro (dalam Syafiie 2010:24) administrasi public adalah suatu kerja sama dua orang atau lebih dalam suatu lingkungan pemerintahan yang meliputi pemerintahan eksekutif, legislative dan

yudikatif serta hubungan yang lain diantara mereka yang mempunyai peran penting dalam perumusan sebuah kebijakan dan sebagai proses politik sangat erat dengan berbagai kelompok swasta dan perorangan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat dimana dilakukannya untuk pencapaian tujuan bersama.

Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirdjo (dalam Syafiie 2010:24) administrasi public adalah sebuah administrasi dalam Negara sebagai suatu organisasi dan administrasi yang mengejar suatu cita-cita sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama.

Jadi tujuan khusus administrasi public menurut Syafiie (2010:26) administrasi public adalah sesuatu yang tidak dapat dicelakkan yang senantiasa mengharapkan ketaatan, suatu prioritas yang mempunyai pengecualian untuk puncak pimpinan politik yang sulit diukur sehingga terlalu banyak berharap kepada pemerintahan.

Menurut Thoha Mifta 2005:47 ciri-ciri administrasi public adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan yang diberikan oleh administri publik bersifat lebih urgen dibandingkan pelayanan yang diberikan oleh organisasi-organisasi swasta.
2. Pelayanan yang diberikan oleh organisasi public pada umumnya bersifat monopoli atau semi monopoli. Dalam hal ini bentuk pelayanan yang diberikan tidak bisa dibagi kepada organisasi-organisasi lainnya.
3. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat umum, administrasi publik berdasarkan undang-undang dan peraturan yang ada.

4. Administrasi publik dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar, tidak seperti yang terjadi dalam organisasi perusahaan yang terikat oleh harga pasar dan untung-rugi.
5. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi publik terutama dalam Negara demokrasi ialah dilakukan sangat bergantung pada penilaian mata rakyat.

Sedangkan ciri-ciri lain dari administrasi public menurut Thoha Miftah 2005:48 adalah :

1. Administrasi publik adalah suatu kegiatan yang tidak bisa dihindari.
2. Administrasi publik memerlukan adanya kepatuhan
3. Administrasi publik mempunyai prioritas
4. Administrasi publik mempunyai ukuran yang tidak terbatas
5. Pimpinan atasnya bersifat politis
6. Pelaksanaan administrasi negara sangat sulit untuk diukur
7. Terlalu banyak yang diharapkan dalam administrasi public

B. Konsep Organisasi

Menurut Chester I. barnard (dalam Zukifli dan Nurmasari 2015:99) adalah suatu sistem kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam suatu wadah atau tempat.

Sedangkan menurut James D. Money (dalam Zukifli dan Nurmasari 2015: 99) adalah bentuk kerjasama atau kelompok manusia untuk pencapaian suatu tujuan.

Menurut Zukifli dan Nurmasari (2015:99) organisasi ada dua, yaitu:

- a. Organisasi dalam arti badan ialah kelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan.
- b. Organisasi dalam arti bagan ialah gambaran skematis tentang suatu bentuk hubungan kerjasama dari orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi tertentu dalam pencapaian tujuan.

Unsur-unsur yang membentuk organisasi yaitu :

1. Adanya suatu tujuan bersama
2. Adanya bentuk kerjasama dua orang atau lebih
3. Adanya pembagian kerja
4. Adanya suatu kehendak untuk melakukan kerjasama

Menurut Winardi 2000:163 organisasi adalah sasaran-sasaran dan pekerjaan yang diperlukan untuk suatu pencapaian yang menunjukkan jumlah orang yang diperlukan serta keterampilan-keterampilan yang diperlukan.

Menurut Victor A.Thompson (dalam Winardi 2000:125) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu integrasi dari sejumlah spesialisasi-spesialisasi yang bekerjasama sangat rasional dan impersonal untuk mencapai beberapa tujuan spesifik yang telah diumumkan sebelumnya.

Menurut Chester Barnard (dalam Winardi 2000:125) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih.

Menurut Weber (dalam Winardi 2000:126) suatu organisasi atau kelompok kerjasama ini mempunyai unsur-unsur properties sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial
2. Organisasi merupakan batasan-batasan tertentu
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu

Menurut Atmosudirdjo (dalam Zukifli dan Moris 2014:39) prinsip-prinsip organisasi dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Organisasi itu harus mempunyai tujuan, yakni suatu tujuan yang hanya dapat dicapai melalui daya upaya kerjasama yang teratur dan secara berkelanjutan dengan orang-orang yang bersangkutan
2. Harus ada pembagian kerja dan penugasan kerja yang setara
3. Antara tugas, tanggungjawab, dan kekuasaan harus selalu terdapat kesesuaian serta keseimbangan
4. Setiap pelimpahan kekuasaan dan tugas harus dilakukan setepat-tepatnya dan sejelas-jelasnya
5. Adanya kesatuan komando dan hirarki
6. Komunikasi harus dilakukan dengan semaksimalnya
7. Kewajiban pemimpin untuk mengadakan pengecekan terhadap pelaksanaan perintah-perintahnya
8. Pekerjaan tidak boleh terhenti karena adanya seseorang yang berhalangan
9. Saling asuh antara instansi line dan staf
10. Harus adanya koordinasi
11. Adanya kehayatan
12. Tahu diri pada setiap warga organisasi

C. Konsep Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata management (bahasa Inggris), turunan dari kata “to manage” yang artinya : suatu cara seseorang untuk mengatur, membimbing dan memimpin orang lain yang menjadi pembantunya dalam pencapaian usaha yang dilakukannya guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Oey Liang Lee (dalam Sedarmayanti 2014: 1) manajemen adalah suatu seni dan ilmu yang digunakan mulai dari perencanaan organisasi, penyusunan, pengarahan dan pengawasan serta penilaian yang dilakukan terhadap para pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Oliver Sheldon (dalam Syafiie 2010:48) manajemen adalah suatu fungsi yang dilakukan dalam sebuah pelaksanaan kebijakan, dengan adanya batas-batas penyelenggaraan dalam suatu organisasi untuk tujuan yang lebih khusus di waktu yang akan datang.

Manajemen menurut Lawrence A. Appley (dalam Sedarmayanti 2014:1) adalah suatu seni pencapaian yang dilakukan oleh seorang pemimpin melalui usaha para pekerjanya.

Menurut Manullung (dalam Ratminto 2016:1) manajemen adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Manajemen menurut Gibson, Donnelly (dalam Ratminto 2016:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak dengan sendirinya.

Menurut Horold Koontz dan Cyril O'donnel (dalam Sedarmayanti 2014:2) manajemen adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Ralph Davis (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:2) manajemen adalah fungsi dari setiap pimpinan pemerintahan dimanapun berada.

Menurut R.Terry (dalam Erislan 2018:2) manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Ordway Tead (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:2) mengatakan manajemen adalah proses dan perangkat yang mengarahkan serta membimbing kegiatan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Stoner James A.F (dalam Erislan 2018:2) merupakan suatu proses perencanaan , pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen menurut Taylor W. Frederick (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:2) adalah sebagai ilmu pengetahuan yang mandiri yang sebenarnya akan dikerjakan, selanjutnya mengkaji apakah sesuatu itu dikerjakan dengan cara terbaik serta termudah.

Menurut Prof. Prajudi manajemen (dalam Syafiie, Inu Kencana 2007:2) merupakan pengendalian dan pemanfaatan daripada semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan , diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan kerja yang tertentu.

Menurut Winardi 2000:160 manajemen adalah cara seseorang untuk mengorganisasikan sumber-sumber daya yang tersedia guna untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dan biasanya ia juga menetapkan sasaran-sasaran tersebut.

Fungsi-fungsi manajemen menurut G.R Terry (dalam Winardi 2000:161)

meliputi hal-hal berikut :

1. Planning
2. Organizing
3. Actuating
4. Controlling

Menurut Andreson D. Richard (dalam Winardi 2000:161) membagi fungsi-fungsi manajemen dalam 5 elemen yaitu sebagai berikut :

1. Planning
2. Organizing
3. Staffing
4. Excecuting
5. Appraising

D. Konsep Strategi

Strategi berasal dari kata Yunani yaitu “Stategos” yang artinya adalah “Kemenangan”. Sehingga strategi adalah rencana dalam waktu jangka panjang, yang diikuti oleh suatu tindakan yang ditunjukkan untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Menurut Erislan 2018:3 strategi adalah rencana jangka panjang dengan diikuti tindakan-tindakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan analisis dan pengamatan lingkungan.

Strategi menurut Glueck dan Jauch (dalam Sedarmayanti 2014:2) adalah rencana yang telah disatukan dan dihubungkan melalui suatu keunggulan dari tantangan dilingkungan sekitar dan dirancang untuk memastikan tujuan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh suatu organisasi.

Menurut Graffin (dalam Sule dan Kurniawan 2005:132) strategi adalah suatu rencana yang mencakup keseluruhan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:2) pengertian manajemen secara umum adalah suatu proses yang bertujuan untuk jangka panjang yang dilakukan oleh top manejer dalam upaya untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Supriyono (1990:8) (dalam Amirullah 2015:4) startegi adalah suatu kesatuan rencana perusahaan atau organisasi yang komprehensif dan terpadu yang diperlukan.

Menurut Robinson dan Pearce (1997:2) (dalam Amirullah 2015:4) strategi adalah rencana manajer yang berskala besar dan berorientasi kepada masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan persaingan guna mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Pengertian manajemen secara khusus menurut Sedarmayanti (2014:2) adalah sebuah tindakan yang dilakukan oleh pemimpin secara terus-menerus untuk melihat apa yang dibutuhkan oleh orang lain dimasa yang akan datang.

Menurut Fred R David (2010:18) strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Dalam menilai strategi, ada 3 indikator penilain yang harus dilakukan :

1. Perumusan strategi, merupakan tahap awal yang harus dilakukan dalam suatu organisasi sehingga mengetahui cara atau langkah apa saja yang akan dilakukan kedepannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Penerapan strategi, merupakan tahap pelaksanaan dari strategi yang telah dirancang dengan mengalokasikan sumber daya agar strategi atau langkah yang dilakukan dapat berjalan dengan baik
3. Penilaian strategi, merupakan hasil dari strategi atau langkah yang dilakukan, kemudian dilihat apakah starteги yang dilakukan berhasil atau tidaknya.

Menurut Sofjan Assauri (dalam Fred R.David 2010:20) strategi merupakan sebuah perencanaan atau ketentuan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang besar atau secara keseluruhan dalam jangka waktu panjang.

Menurut Chandler (1962:13) dalam Sedarmayanti (2014:4) adalah suatu tujuan jangka panjang dari suatu organisasi baik organisasi public ataupun privat, serta bagaimana cara mengalokasikan dan mendayagunakan sumber daya yang ada

untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Konsep strategi akan sukses bila disusun berdasarkan :

1. *Distinctive Competence*, yang artinya suatu organisasi agar dapat melakukan suatu kegiatan yang lebih baik daripada organisasi lainnya. Dalam melakukan kegiatan dalam sebuah organisasi maka harus adanya factor keahlian tenaga kerja dan factor kemampuan sumber daya agar organisasi dapat menjadi lebih baik daripada organisasi lainnya.
2. *Competive Advantage*, yang artinya suatu strategi yang dilakukan oleh sebuah organisasi dapat lebih unggul dan bersaing daripada organisasi lain.
3. *Strategi Focus*, yang artinya suatu strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk menghindari para pesaingnya.

Secara umum, suatu strategi yang baik memiliki komponen-komponen strategi yang harus dipertimbangkan dalam melaksanakan suatu kegiatan , adapun komponen-komponen strategi adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Yang Berbeda

ialah sesuatu yang kegiatan dilakukan oleh suatu organisasi yang satu dapat lebih baik dari pada organisasi yang lain.

2. Ruang Lingkup

Suatu lingkungan dimana organisasi yang bersangkutan melakukan sebuah kegiatan.

3. Distribusi Sumber Daya

Bagaimana suatu organisasi memanfaatkan sumber daya atau mendistribusikan sumber daya yang ada untuk dapat menerapkan suatu strategi dalam organisasi.

Lalu, ada pula jenis strategi. Dimana menurut Graffin (dalam Sule dan Kurniawan 2005:133) secara umum stretegi dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1. Stretegi pada tingkat perusahaan atau organisasi.

Ialah sebuah strategi yang dilakuakn oleh suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan persaingan antara suatu perusahaan atau organisasi yang satu dengan yang lainnya.

2. Strategi pada tingkat bisnis.

Ialah strategi yang dilakukan oleh suatu perusahaan yang berhubungan dengan bisnis yang sedang dijalankannya pada beberapa jenis bisnis yang di perdagangkan.

3. Strategi pada tingkat fungsional

Ialah fungsi dari sebuah perusahaan atau organisasi.

E. Konsep Manajemen Strategi

Menurut David R.Fred (2012: 5) manajemen stategi adalah suatu seni dan pengetahuan dalam merencanakan, menerapkan serta menilai keputusan-keputusan pemimpin dalam upaya pencapaian suatu tujuan yang diinginkan.

Menurut Fred R.David (2010:23) manfaat utama dari manajemen strategi adalah untuk membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui penggunaan pendekatan terhadap pilihan strategi yang lebih sistematis, logis dan rasional.

Menurut Hunger dan Wheelan (dalam Erislan 2018:6) manajemen startegi sebagai suatu kesatuan rangkaian keputusan dan tindakn yang menentukan kinerja

perusahaan dalam jangka panjang. Tercakup didalamnya mengenali dan menganalisa lingkungan, memformulasi strategi, mengimplementasikan stretegi dan melakukan evaluasi berikut pengendalian.

Manajemen strategi menurut Pearch dan Robinson (dalam Erislan 2018:7) adalah kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulasi) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Jauch dan Glueck (dalam Amirullah 2015:5) manajemen strategi adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan.

Dalam Sedarmayanti (2014:3) menurut J. David Hunger dan Thomas Weelan adalah suatu kebijakan dan tindakan yang dilakukan dalam jangka panjang yang meliputi pengamatan lingkungan, perencanaan, penerapan dan penilaian serta pengendalia.

Menurut Sedarmayanti (2014:3) manajemen adalah rangkaian suatu proses dalam pengambilan sebuah keputusan yang bersifat secara dasar dan menyeluruh

yang disertai dengan cara pelaksanaannya yang dibuat oleh pimpinan dan diterapkan oleh seluruh bawahan dalam rangka pencapaian suatu tujuan.

Karakteristik Manajemen Strategi, yaitu :

Manajemen strategi selalu memberikan suatu sikap yang senantiasa melihat akan perubahan disuatu lingkungan sehingga bisa mempengaruhi terhadap suatu penerapan yang dilakukan dan dapat melakukan tujuan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Maka karakteristik manajemen strategi adalah :

1. Memiliki sifat jangka panjang
2. Memiliki sifat yang dinamik
3. Sesuatu yang berpadu pada manajemen operasional
4. Adanya monitoring yang dilakukan oleh manajer puncak
5. Dilakukan untuk masa depan atau masa yang akan datang
6. Kegiatannya harus didukung oleh sumber daya ekonomi yang tersedia

F. Konsep Pengangguran

Secara umum pengangguran adalah seseorang yang telah termasuk dalam angkatan kerja yang tidak memiliki suatu pekerjaan yang diinginkannya.

Menurut Sukirno (2006:57) pengangguran ialah seseorang yang telah menduduki usia angkatan kerja tetapi tidak mendapatkan pekerjaan sesuai keinginannya.

Menurut Nanga (dalam Sukirno Sadono 2005:249) pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak mempunyai pekerjaan dan juga secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan.

Menurut Mnakertans (dalam Sudrajad 2018:34) pengangguran adalah orang yang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha baru dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan.

Di banyak negara terutama negara berkembang masalah yang selalu muncul adalah pengangguran. Penurunan pengangguran selalu menjadi masalah utama dalam rencana pembangunan. Pengangguran sendiri adalah penyediaan lowongan kerja yang tidak sesuai dengan para pencari kerja (Sukirno, 2016: 67).

Sukirno (2016: 70) pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

1. Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang disebabkan tindakan yang dilakukan seseorang dimana lebih memilih meninggalkan pekerjaan yang ada untuk mencari pekerjaan yang diinginkannya.
2. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan karena factor ekonomi

Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang Sukirno (2000) pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkannya, antara lain:

1. Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh tindakan seseorang pekerja untuk meninggalkan kerjanya dan mencari kerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginannya.
2. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh adanya perubahan struktur dalam perekonomian.
3. Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan agregat

Menurut sudrajad 2018:7 penyebab terjadinya pengangguran adalah sebagai berikut :

1. Hanya ingin bekerja sebagai pegawai, pada umumnya banyak orang yang ingin bekerja sebagai pegawai negeri saja karena merasa lebih terhormat jika menjadi pegawai negeri daripada pegawai swasta
2. Lapangan kerja yang tersedia memerlukan skill dan keahlian khusus, para pencari kerja sulit mendapatkan pekerjaan karena persyaratan yang diminta oleh perusahaan tidak sesuai dengan bidang studi yang ia miliki.
3. Tidak adanya minat untuk bekerja, mereka hanya ingin hidup dengan bermalasan-malasan saja tanpa menghasilkan apapun.
4. Pertumbuhan ekonomi, dampak dari pembangunan antara lain adalah kesejahteraan masyarakat meningkat dan pengangguran jauh dari kata berkurang.

Menurut Payman (dalam Sudrajad 2018:36) pengangguran adalah orang yang tidak bekerja berusia angkatan kerja yang tidak bekerja sama sekali atau bekerja kurang dari dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. Ada beberapa hal yang mengakibatkan pengangguran terjadi dimasyarakat, yaitu :

1. Kurangnya lapangan atau lowongan pekerjaan
2. Tidak adanya kecocokan upah
3. Tidak mau menjalani wirausaha
4. Kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan
5. Angkatan kerja tidak mampu memenuhi kualifikasi yang diinginkan oleh dunia kerja
6. Ketidakberhasilan sector industri kecil dan industri rumah tangga
7. Pertumbuhan penduduk yang cepat tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan

Menurut Marius 2004 (dalam Sukirno 2006:59) menyatakan bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Pengangguran Terbuka (Open Unemployment)
Pengangguran terbuka adalah seorang tenaga kerja yang memang tidak memiliki suatu pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena memang belum mendapatkan suatu pekerjaan yang diinginkan padahal terus mencari ataupun malas mencari pekerjaan.
2. Pengangguran Terselubung (Disguessed Unemployment)
Pengangguran terselubung yaitu seorang tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan ahli atau bakat yang dimiliki.
3. Setengah Menganggur (Under Unemployment)
Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu yang seringkali di katakana dengan pekerjaan yang serabutan.

Sedangkan pengangguran berdasarkan sebab terjadinya yaitu:

1. Pengangguran Siklikal
Pengangguran ini terjadi karena maju mundurnya ekonomi suatu negara..
2. Pengangguran Struktural

Pengangguran structural adalah jenis pengangguran yang disebabkan oleh perubahan struktur perekonomian.

3. Pengangguran Friksional

Pengangguran friksional adalah pengangguran yang disebabkan oleh sistem yang tidak bisa mempertemukan antara pembuka lowongan kerja dengan pencari kerja.

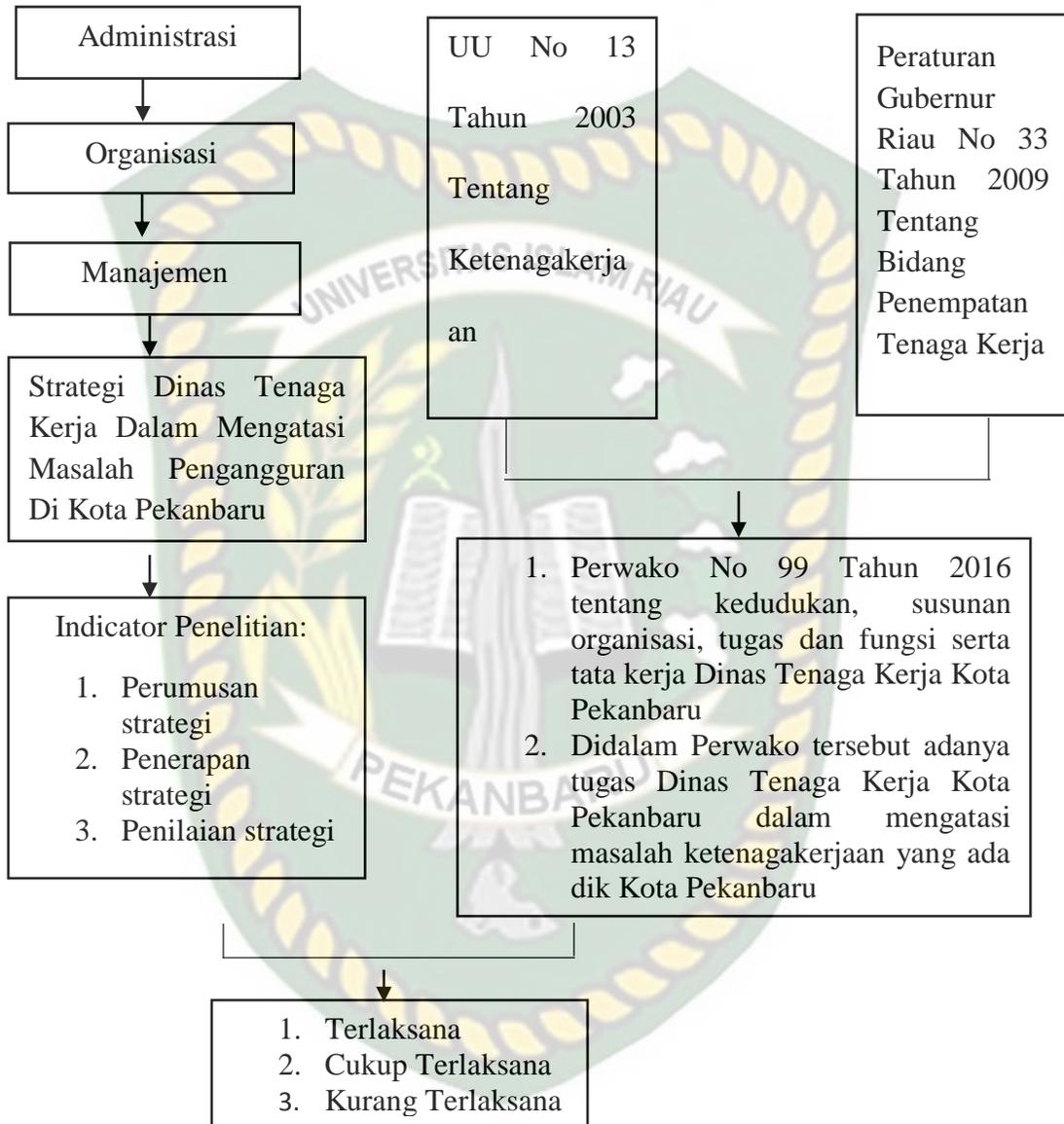
Dampak yang diakibatkan dari pengangguran yang terjadi :

1. Dampak bagi perekonomian negara
 - a. Penurunan pendapatan rata-rata penduduk perkapita
 - b. Penurunan penerimaan pemerintah dari sector pajak
 - c. Meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan pemerintah
 - d. Menambah hutang negara
 - e. Menyebabkan sebuah kelesuan dalam suatu bidang usaha karena barang jasa kurang terserap oleh pasar
 - f. Pengangguran dapat mempengaruhi kemampuan berinvestasi
2. Dampak bagi masyarakat
 - a. Menghilangkan keterampilan seseorang karena kemampuan yang tidak digunakan
 - b. Menimbulkan ketidakstabilan politik dan sosial
 - c. Pengangguran adalah beban psikis dan psikologis bagi si penganggur ataupun keluarga
 - d. Meningkatkan biaya sosial yang meningkat
 - e. Dapat memicu terjadinya aksi kriminalitas atau kejahatan

2.2 Kerangka Pikir

Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru secara lebih rinci dapat dilihat pada bagian yang digambarkan dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru



Sumber: Moodifikasi Penulis 2019

2.3 Konsep Operasional

Dengan konsep ini peneliti akan memberikan penafsiran yang mengaitkan pemikiran dalam analisa. Peneliti melaksanakan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian ini, sesuai dengan kerangka teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya oleh peneliti, adapun konsep operasional tersebut antara lain :

1. Administrasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.
2. Organisasi adalah sebagai tempat atau wadah dimana sekelompok orang berkumpul untuk melaksanakan suatu kegiatan dan tujuan
3. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu
4. Manajemen strategi adalah suatu rangkaian aktivitas terhadap pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif, dan disertai dengan penetapan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan juga dilaksanakann oleh seluruh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
5. Strategi adalah suatu pendekatan atau taktik yang dilakukan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dalam sebuah aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

6. Dinas adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Dinas disini adalah dinas tenaga kerja kota pekanbaru.
7. Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.

2.4 Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Menurut Fred R.David (2010:18) Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak di capai.	Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru	1. Perumusan Strategi	a.Menyusun program-program yang akan dilakukan b.Menyebarkan informasi mengenai program-program ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan c.Menyiapkan istruktur atau pelatih dalam setiap bidang dalam melakukan kegiatan ataupun program	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksana • Cukup Terlaksana • Kurang Terlaksana
		2. Penerapan Strategi	a. Menyiapkan anggaran biaya untuk melakukan program ataupun kegiatan yang telah direncanakan b. Memberikan pembinaan ataupun sosialisasi terhadap masyarakat yang ikut	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksana • Cukup Terlaksana • Kurang Terlaksana

			berpartisipasi dalam meaksanakan program ataupun kegiatan	
			c. Memberikan fasilotas pada saat menjalankan program ataupun kegiatan	
		3. Penilaian Strategi	a. Hasil dari program atau kegiatan yang diikuti b. Hasil penempatan dalam lowongan pekerjaan c. Respon masyarakat terhadap kegiatan atau program yang diikuti d. Hasil dan bukti dari program dan kegiatan yang dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> • Terlaksana • Cukup Terlaksana • Kurang Terlaksana

Sumber: Olahan Penulis, 2019

2.5 Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variable dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasi dalam tiga kategori yaitu; Ada, Jarang, Tidak Ada. Pengukuran ini agar mempermudah dalam memahami kategori penelitian.

Ukuran Variabel :

1. Perumusan Strategi

Terlaksana : apabila penilaian indikator strategi dinas tenaga kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru mencapai 67-100%

Cukup Terlaksana : apabila penilaian responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 66-34%

Kurang Terlaksana : apabila penilain responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 33-0%

2. Penerapan Strategi

Terlaksana : apabila penilaian indikator strategi dinas tenaga kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru mencapai 67-100%

Cukup Terlaksana : apabila penilaian responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 66-34%

Kurang Terlaksana : apabila penilain responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 33-0%

3. Penilaian Strategi

Terlaksana : apabila penilaian indikator strategi dinas tenaga kerja dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru mencapai 67-100%

Cukup Terlaksana : apabila penilaian responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 66-34%

Kurang Terlaksana : apabila penilain responden terhadap cara mengatasi masalah pengangguran mencapai 33-0%

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Bahwa peneliti ini menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mengdeskripsikan sejumlah variable yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang bagaimana Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru.

Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil penelitian yang relevan dengan variable yang diteliti (Sugiyono 2003).

Kemudian metode penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Karna metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskann filsafat positivisme, dan digunakan untuk penelitian populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian

analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representative. Proses penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif sehingga dapat menyimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Jalan Samarinda/ Kapling I No.29 Tangkerang, Pekanbaru (28282), Riau.

Dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini memiliki visi dan misi, yaitu :

b. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

(3) Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahtera.

(4) Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

- e. Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja
- f. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan
- g. Meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja
- h. Meningkatkan kinerja organisasi

c. Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

- (3) Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi
- (4) Wujudkan tata kelola cerdas

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012;90). Sampel adalah satu subjek atau bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi (Silalahi, 2012;254).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011;91).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini meliputi bidang pembinaan pelatihan dan produktivitas, seksi standarisasi kompetensi dan kelembagaan, seksi pelatihan dan pemagangan, seksi produktivitas.

Sampel menurut Sugiyono (2012;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representatif (Mewakili). Agar dapat memberikan informasi secara jelas dan lengkap.

Tabel 3.1 Populasi dan Sampel Sumber Informasi Dalam Penelitian

No.	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase (%)
1.	Seksi Penempatan Dalam Negeri dan TKA	1	1	100%
2.	Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja	1	1	100%
	Jumlah	2	2	100%

Sumber Data : Data Olahan Penulis 2019

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No.	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase (%)
1.	Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	30	27	90%
	Jumlah	30	27	90%

Sumber Data: Data Olahan Penulis 2019

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel Jumlah Pengangguran Yang Ada Di Kota Pekanbaru

No.	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Presentase (%)
1	Pengangguran Di Kota Pekanbaru	~	50	100%
	Jumlah	~	50	100%

Sumber Data : Data Olahan Penulis 2019

Jumlah pengangguran ini, ada sebanyak 20 orang yang pernah mengikuti kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan ada sebanyak 30 orang yang tidak pernah mengikuti kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3.4 Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2011;91). Ada adapun Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk Seksi Penempatan Dalam Negeri dan TKA dan Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja digunakan teknik sampling jenuh yang istilah lain adalah sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- b. Untuk pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru digunakan rumus slovin (dalam menentukan jumlah pegawai yang akan dijadikan sampel). Dengan menggunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Ket : n =Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti)

- c. Untuk pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru digunakan teknik accidental sampling, pemilihan sample secara kebetulan atau aksidental, merupakan pemilihan sampel dari siapa saja yang kebetulan ada atau di jumpai menurut keinginan peneliti.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan melalui beberapa sumber data yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dilapangan dengan sumber data adalah responden yang dijadikan sampel, serta pihak-pihak terkait yang memahami dan relevan yang meliputi data dari berbagai variable. Data yang diperoleh seperti :

- a. Identitas responden
- b. Tanggapan responden tentang strategi yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi masalah penggangguran yang ada.

2. Data Sekunder

Yaitu data penelitian yang diperoleh dari instansi terkait, berupa dokumen-dokumen laporan-laporan dan buku-buku serta hasil penelitian ilmiah yang dianggap relevan dengan masalah dan tujuan penelitian. Adapun data yang diperlukan berkaitan dengan :

- a. Sejarah singkat Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
- b. Keadaan geografis lokasi penelitian
- c. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh informasi tentang data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis berhubungan langsung dengan pihak-pihak berwenang yang memberikan informasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dengan pertimbangan bahwa responden adalah subyek yang dianggap tahu tentang obyek penelitian peneliti. Seperti tanggapan responden terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru terkait pengawasan reklame rokok dikawasan tanpa rokok

b. Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan peneltian, guna untuk mendapatkan data mengenai obyek penelitian. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan gejala atau kondisi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik dengan menggunakan indera atau nalar penulis, yaitu seperti melihat langsung kelapangan.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik

bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu kelapangan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kusioner. Kalau wawancara dan kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga subjek-subjek alam yang lain.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek.

3.7 Teknik Analisa Data

Analisis data penelitian merupakan langkah yang sangat kritis dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, karena dari analisis data itulah akan didapatkan makna dalam memecahkan masalah-masalah yang akan diteliti.

Analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (analisa data dengan satu variabel). Setelah data terkumpul dengan kusioner, wawancara dan observasi maka data tersebut kemudian penulis klasifikasikan sesuai dengan kebutuhan analisa dan juga dikelompokkan menurut jenis dan bentuknya kemudian diolah dengan menggunakan analisis univariate, yaitu seluruh hasil penelitian dikumpulkan, kemudian ditabulasikan kedalam bentuk table frekuensi,

kemudian hasilnya dikaitkan dengan teori yang terdapat pada kepustakaan serta dapat ditarik kesimpulan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang berada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau. Sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru adalah salah satu kegiatan perekonomian dan administrasi Provinsi Riau. Pekanbaru merupakan Ibu Kota Provinsi Riau dengan luas sekita 632.26 km² dan secara astronomis terletak diantara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14 - 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas Wilayah Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- Di bagian Utara Kota Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak
- Di bagian Timur Kota Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian Selatan Kota Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar
- Sedangkan dibagian Barat Kota Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 tanggal 7 September 1987 bahwa Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari $\pm 62,96$ Km² menjadi $\pm 446,50$ Km² yang terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas Wilayah Kota Pekanbaru adalah 632,26 Km² dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkat.

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi Kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di muara sungai siak.

Pada tanggal 9 April tahun 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan Kawasan yang maju dan sangat penting. Karna kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan dilanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan

berbagai komoditif perdagangan baik dari luar untuk di angkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk di bawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang, Payung Sekaki atau Senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak senapelan yang strategis dan kondisi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman Minang Kabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang berkembangnya sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting bagi para pengusaha pada jaman itu.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerjaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul jalil Amaludin Syah Menetap di Senapelan, beliau membangun istana di Kampung Bukit dan diperkirakan istana tersebut terletak disekitar lokasi Masjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang di rintis tersebut dilanjutkan oleh putra nya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser disekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang dibuat oleh Imam Suhil Siak, Senapelan yang kemudian lebih populer disebut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 21 Rajab hari Selasa tahun 1204 H bersamaan dengan 23 Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah dibawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari lahir Kota Pekanbaru.

Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang di bantu oleh empat Datuk besar yaitu Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Mereka tidak memiliki wilayah sendiri tetapi mendampingi Datuk Bandar. Keempat Datuk tersebut bertanggung jawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan :

SK kerajaan Bershuit Van Inlandsch Zelfbestuur Van Siak No.1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.

1. Tahun 1932 Pekanbaru masuk Wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Controleur berkedudukan di Pekanbaru.
2. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, District menjadi UGM yang di kepalai oleh Gunco.
3. Ketetapan Gubernur Sumatra di Medan tanggal 17 Mei 1946 No. 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte.

4. UU No. 22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
5. UU No. 8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
6. UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
7. Kepmendagri No. 52/1/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibu Kota Provinsi Riau.
8. UU No. 8 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
9. UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya.

Untuk lebih terciptanya tertib Pemerintahan dan Pembinaan Wilayah yang cukup luas, maka di bentuklah Kecamatan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda baru tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan/Desa. Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak Sungai antara lain : Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat Pedalaman ke Kota serta dari daerah lainnya.

Keadan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya, beriklim tropis dengan suhu udara maksimal berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat celcius. Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar dimusim hujan jatuh pada bulan January s/d April dan September s/d Desember sementara itu untuk musim kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

2. Keadaan Penduduk Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota pekanbaru. Seiring semakin banyak nya warga pendatang untuk menetap di Kota Pekanbaru, Pemerintah Kota Pekanbaru harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan dimulai dari pendapatan warga, penataan rumah penduduk, penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik di sector kesehatan, sector Pendidikan, sector Ibadah, dan fasilitas umum lainnya. Sehingga kesejahteraan penduduk Kota Pekanbaru tetap terjamin dan sejahtera terkait fasilitas umum yang disediakan oleh Pemerintah Kota Pekanbaru.

Sebagian besar penduduk yang mendiami Wilayah Kota Pekanbaru adalah suku melayu, namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk

pendatang ke daerah ini seperti suku Minang, Jawa, Batak, dan sebagainya. Mata pencarian penduduk Kota Pekanbaru ialah Pegawai Pemerintah, Pegawai Swasta serta Pedagang. Berikut ini merupakan jumlah distribusi data mengenai data penduduk menurut jenis kelamin di dua belas Kecamatan yaitu Kecamatan Tampan, Kecamatan Payung Sekaki, Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Marpoyan Damai, Kecamatan Tenayan Raya, Kecamatan Sail, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Rumbai, Kecamatan Lima Puluh, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kecamatan Senapelan, dan Kecamatan Rumbai Pesisir di Kota Pekanbaru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV.1 Jumlah Penduduk dan Jenis Kelamin Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru Tahun 2018

No	Kecamatan	Jumlah Penduduk dan Jenis Kelamin Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Tampan	146.960	138.972	285.932
2.	Payung Sekaki	46.476	44.426	90.902
3.	Bukit Raya	53.757	49.965	103.722
4.	Marpoyan Damai	68.104	63.258	131.362
5.	Tenayan Raya	83.837	78.693	162.530
6.	Limapuluh	21.138	21.331	42.469
7.	Sail	10.994	11.021	22.015

8.	Pekanbaru Kota	13.032	12.687	25.719
9.	Sukajadi	24.115	24.429	48.544
10.	Senapelan	18.590	18.869	37.459
11.	Rumbai	35.370	32.200	67.570
12.	Rumbai Pesisir	37.544	35.320	72.864
Total		559.917	531.171	1.091.088

Sumber: Badan Statistik Kota Pekanbaru 2018

Berdasarkan tabel diatas jumlah penduduk di Kota Pekanbaru pada tahun 2018 sebanyak 1.091.088 yang terdiri dari 12 kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru, dan berikut ini jumlah data penduduk menurut kelompok umur yang ada di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2 Jumlah Penduduk Menurut Umur Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru tahun 2018

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Menurut Umur Berdasarkan Kecamatan Di Kota Pekanbaru		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0-4	57.467	52.551	110.018
5-9	50.281	46.149	96.430
10-14	45.936	42.572	88.513
15-19	51.290	52.497	103.787
20-24	62.368	61.252	123.620

25-29	53.560	50.689	104.249
30-34	47.116	45.895	93.001
35-39	44.801	43.317	88.118
40-44	41.152	38.297	79.449
45-49	34.885	30.560	65.445
50-54	26.061	23.175	49.239
55-59	18.971	17.780	36.751
60-64	11.895	10.464	22.359
65+	14.134	15.968	30.102
Total	559.917	531.171	1.091.088

Sumber: Badan Statistik Kota Pekanbaru 2018

Berdasarkan tabel diatas jumlah penduduk yang paling banyak terdapat pada umur 20-24 tahun yaitu sebanyak 123.620 jiwa dan jumlah penduduk yang paling banyak berikutnya terdapat pada umur 0-4 tahun yaitu sebanyak 110.018 jiwa dan jumlah penduduk paling sedikit terdapat pada umur 60-64 tahun yaitu sebanyak 22.359 jiwa pada tahun 2018.

3. Pemerintah Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dipimpin oleh seorang Walikota yang di angkat oleh Gubernur. Penyelenggaraan roda Pemerintahan Kota Pekanbaru dipusatkan pada kantor Walikota Pekanbaru, susunan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada

masyarakat di Kota Pekanbaru terdiri dari unsur Walikota, Wakil Walikota, Sekretaris Walikota dan masing masing kepala seksi yaitu seksi Pemerintahan, seksi Ketentraman dan Ketertiban, seksi Pembangunan dan kelompok jabatan fungsional.

Kota Pekanbaru memiliki dua belas Kecamatan, lima puluh delapan kelurahan serta enam ratus delapan puluh RW dan dua ribu delapan ratus lima puluh empat RT yang ada di Kota Pekanbaru, adapun nama Kecamatan dan Kelurahan yang ada di Kota Pekanbaru yaitu Kecamatan Tampan yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Baru, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kelurahan Tuah Karya, dan Kelurahan Delima. Kecamatan Payung Sekaki yang terdiri dari empat Kelurahan yaitu Kelurahan Labuh Baru Timur, Kelurahan Tampan, Kelurahan Air Hitam, Kelurahan Labuh Baru Barat. Kecamatan Bukit Raya yang terdiri dari empat Kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Tiga, Kelurahan Tangkerang Selatan, Kelurahan Tangkerang Utara, dan Kelurahan Tangkerang Labuai. Kecamatan Marpoyan Damai yang terdiri dari lima Kelurahan yaitu Kelurahan Tangkerang Tengah, Kelurahan Tangkerang Barat, Kelurahan Maharatu, Kelurahan Sidomulyo Timur dan Kelurahan Wonorejo. Kecamatan Tenayan Raya yang terdiri dari empat Kelurahan yaitu Kelurahan Kulim, Kelurahan Tangkerang Timur, Kelurahan Rejosari, dan Kelurahan Sail. Kecamatan Sail yang memiliki tiga Kelurahan yaitu Kelurahan Cita Raya, Kelurahan Suka Maju dan Kelurahan Suka Mulia. Kecamatan Sukajadi terdiri dari

tujuh kelurahan yaitu Kelurahan Kampung Tengah, Kelurahan Kampung melayu, Kelurahan Kendung Sari, Kelurahan Harjosari, Kelurahan Sukajadi, dan Kelurahan Pulau Karam. Kecamatan Rumbai yang terdiri dari lima Kelurahan yaitu Kelurahan Lembun Sari, Kelurahan Muara Fajar, Kelurahan Rumbai Bukit, Kelurahan Palas, dan Kelurahan Sri Meranti. Kecamatan Lima Puluh yang terdiri dari empat Kelurahan yaitu Kelurahan Rintis, Kelurahan Sekip, Kelurahan Tanjung Rhu, dan Kelurahan Pesisir.

Kecamatan Pekanbaru Kota terdiri dari enam Kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Tiga, Kelurahan Sumahilang, Kelurahan Tanah Datar, Kelurahan Kota Baru, Kelurahan Suka Ramai dan Kelurahan Kota Tinggi. Kecamatan Rumbai Pesisir yang terdiri dari enam Kelurahan yaitu Kelurahan Meranti Pendek, Kelurahan Limbungan, Kelurahan Lembah Sari, Kelurahan Limbungan Baru, dan Kelurahan Tebing Tinggi Okura.

B. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

1. Perkembangan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Guna mengatur kelancaran hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan suatu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja,

hak dan kewajiban pekerja. Atas dasar inilah pemerintah ikut turut campur tangan didalam bidang perburuhan dengan mendirikan suatu badan atau dinas yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi RI (Disnakertrasns) yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ditekankan pada usaha-usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistem pengupahan, perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi lingkungan serta penegakan pelaksanaan peraturan tenaga kerja didalam perkembangan perekonomian dewasa ini. Dinas tenaga kerja Pekanbaru dibentuk berdasarkan peraturan daerah Nomor 08 tahun 2008 tentang perubahan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 04 tahun 2001 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas – dinas di lingkungan pemerintah kota Pekanbaru. Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berlokasi di Jl. Samarinda/Kapling I No. 29 Pekanbaru (28282) – RIAU. Telp.0761-21264 Fax.0761-21264.Berada pada kelurahan Tangkerang Utara, kecamatan Bukit Raya.

2.Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

- 1) Visi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
Terwujudnya tenaga kerja yang berkualitas dan produktif dalam hubungan Industrial serta perlindungan tenaga kerja menuju masyarakat sejahtera.
- 2) Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru
 - a) Meningkatkan sarana dan prasarana perkantoran sebagai penunjang pelayanan
 - b) Meningkatkan kualitas aparatur dan tertib administrasi sesuai dengan

- standar pelayanan prima
- c) Mewujudkan tenaga kerja yang terampil,berkualitas dan produktif sesuai kebutuhan dunia kerja
 - d) Meningkatkan pembinaan kesempatan kerja dan mengembangkan sistem informasi ketenagakerjaan yang actual
 - e) Meningkatkan standar pengupahan dan syarat kerja sehingga tercipta hubungan industrial yang selaras,serasi dan seimbang
 - f) Meningkatkan kepatuhan hukum ketenagakerjaan melalui pengawasan

3.Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Sebagai sebuah instansi yang bertanggung jawab pada pemerintah kota Pekanbaru, maka tugas pokok dinas tenaga kerja kota pekanbaru juga diatur oleh pemerintah daerah kota pekanbaru melalui perda no 8 tahun 2008, yang mana tugas pokok dari dinas ini tertuang dalam pasal 14 perda no 8 tahun 2008 yang berbunyi “Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan PEMDA kota dibidang tenaga kerja.

Diantara urusan dibidang tenaga kerja yang dimaksud adalah pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan hubungan industrial dan jaminal sosial tenaga kerja yang meliputi pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan pelatihan dan produktifitas, bidang pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja dan lain-lain. Sedangkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru diatur dalam perda nomor 17 tahun 2008 tentang perincian tugas, fungsi dan tata kerja dinas-dinas dalam lingkungan pemerintah kota Pekanbaru pada pasal

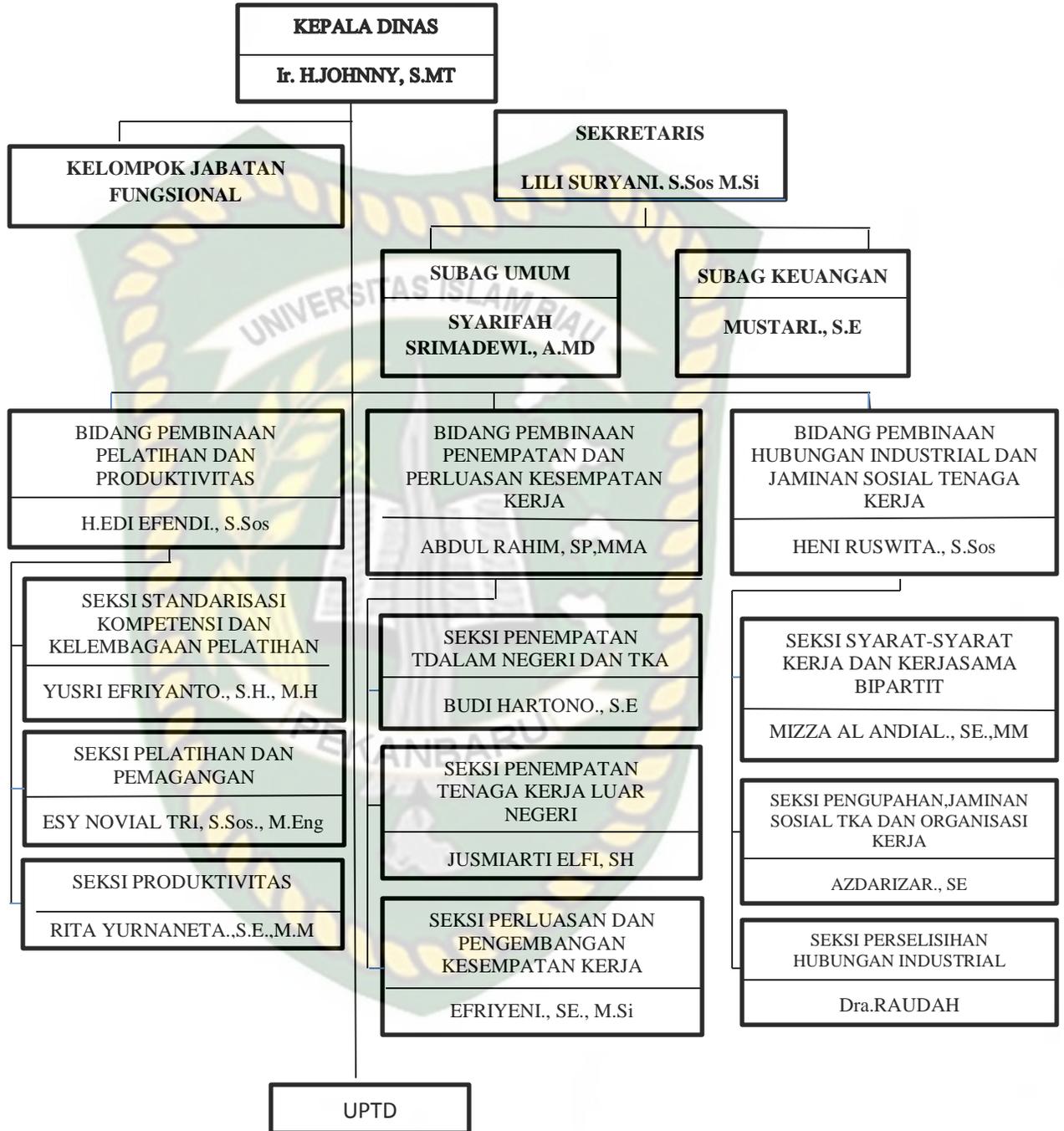
145, adapun tugasnya didalam rincian sebagai berikut :

- a) merumuskan kebijakan teknis dalam bidang tenaga kerja
- b) menyelenggarakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja
- c) membina dan melaksanakan urusan tenaga kerja
- d) melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja
- e) membina unit pelaksana teknis dinas dalam bidangnya
- f) menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Sedangkan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- a) untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi
- b) untuk mewujudkan tata kelola yang cerdas
- c) memperluas kesempatan kerja dan pengembangan produktivitas kerja

4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian ini yang sangat berperan penting adalah responden, karena dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru, jadi data-data yang di dapat dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta masyarakat sekitar yang menganggur di Kota Pekanbaru. Penulis mendapatkan informasi melalui penyebaran kuesioner yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berjumlah 27 orang dan masyarakat yang menganggur yang ditemui berjumlah 50 orang. Selain itu penulis juga melakukan wawancara dengan Seksi Penempatan Dalam Negeri Dan TKA dan Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis akan memaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Identitas responden ini diperlukan untuk mempermudah penulis dalam mengolah data yang disajikan dalam bentuk table. Selain itu penulis juga menilai bahwa pentingnya untuk mengetahui usia

dan pendidikan responden, karena hal ini akan dapat mempengaruhi cara pandang mereka terhadap penelitian tersebut. Berikut ini merupakan paparan lebih jelas mengenai identitas respondend dalam penelitian ini:

1. Identitas Respondend Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan dengan cara penyebaran kuesioner maka identitas responden adalah sebagai berikut:

Tabel V.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Identitas Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	12	44%
2	Perempuan	15	55%
	Jumlah	27	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Dilapangan, 2019

Dari table V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru adalah dominanya adalah perempuan yang berjumlah 15 orang dengan persentase 55% sedangkan untuk pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 44% dan total keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebanyak 27 orang yang dijadikan sebagai sampel.

Tabel V.2 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin Masyarakat Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru

No	Identitas Responden	Jumlah	Persentase %
1	a. Pernah Mengikuti Kegiatan Dan Program		
	Laki-Laki	9	45%
	Perempuan	11	55%
	Jumlah	20 orang	100%
2	b. Tidak Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan		
	Laki-Laki	12	40%
	Perempuan	18	60%
	Jumlah	30 orang	100%
	Total	50 orang	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari table V.2 diatas dapat dilihat bahwa responden masyarakat yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru adalah dominanya perempuan baik pada masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan dan program ataupun masyarakat yang tidak mengikuti kegiatan dan program dengan jumlah keseluruhan sebanyak 29 orang sedangkan untuk jumlah laki-laki jumlah keseluruhan 21 orang. Jadi, total masyarakat yang dijadikan sampel sebanyak 50 orang dan ini merupakan masyarakat yang dapat penulis temui di Kota Pekanbaru.

2. Identitas Respondend Berdasarkan Usia

Identitas kedua yang penulis peroleh dari hasil lapangan adalah identitas respondend mengenai usia. Usia merupakan salah satu penentu dalam pelaksanaan penelitian ini, karena semakin matang usia seseorang maka cara berpikirnya tentu sudah berbeda dengan seseorang yang belum memiliki usia yang matang. Dari hasil penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru, serta dengan cara penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan usia dapat dipaparkan dalam tabel berikut ini:

Tabel V.3 : Identitas Responden Menurut Usia Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Identitas Responden	Jumlah	Persentase%
1	20-30 Tahun	16	59%
2	31-40 Tahun	8	29%
3	41-50 Tahun	3	12%
4	>50 Tahun	0	0
Jumlah		27	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, responden yang paling banyak memiliki usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 59%, dan jumlah yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 29% dan terakhir yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 12 %, jadi total keseluruhan dari jumlah

pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan usia yang dijadikan sampel adalah sebanyak 27 orang.

Tabel V.4 : Identitas Responden Menurut Usia Masyarakat Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
a. Mengikuti Program dan Kegiatan			
1	15-20 Tahun	6	30%
2	21-25 Tahun	14	70%
3	26-30 Tahun	0	0
4	31-35 Tahun	0	0
5	>40 Tahun	0	0
	Jumlah	20	100%
b. Tidak Mengikuti Program dan Kegiatan			
1	15-20 Tahun	9	30%
2	21-25 Tahun	15	50%
3	26-30 Tahun	6	20%
4	31-35 Tahun	0	0
5	>40 Tahun	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.4 diatas dinyatakan bahwa responden dari masyarakat menganggur, baik pengangguran terbuka seperti memang tidak memiliki pekerjaan sama sekali tetapi usia sudah masuk untuk angkatan kerja, setengah pengangguran seperti ibu rumah tangga ataupun pengangguran terselubung seperti mahasiswa yang tidak memiliki kemandirian secara finansial dikarenakan kebutuhan masih ditanggung oleh orang tua, sehingga penulis menemukan masyarakat yang paling banyak

mengganggu dominan pada usia 21-25 tahun baik pada masyarakat yang pernah mengikuti program ataupun kegiatan dan masyarakat yang tidak mengikuti program ataupun kegiatan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 29 orang. Sedangkan untuk masyarakat yang berusia 15-20 tahun sebanyak 15 orang baik masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan dan program ataupun masyarakat yang tidak pernah mengikuti program ataupun kegiatan dengan dan untuk masyarakat yang berusia 26-30 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 20% yaitu terdapat pada masyarakat yang tidak pernah mengikuti kegiatan ataupun program.

3. Identitas Respondend Berdasarkan Pendidikan

Dan identitas ketiga yang penulis dapatkan dari hasil di lapangan berdasarkan pendidikan. Pendidikan sangat mempengaruhi cara sudut pandang seseorang, baik itu dalam memberikan pendapat maupun dalam melakukan suatu tindakan. Dari hasil penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, serta dengan penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan menurut jenjang pendidikan adalah tabel berikut ini:

Tabel V.5 : Identitas Respondend Menurut Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No.	Identitas Respondend	Jumlah	Presentase %
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SMA/SMK	2	9%
4.	Diploma I/II/III	7	25%

5.	Sarjana S1/S2	18	66%
	Jumlah	27	100%

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari tabel V.5 diatas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian dominannya adalah tamatan S1/S2 sebanyak 18 orang dengan persentase 66% sedangkan untuk tamatan Diploma I/II/III sebanyak 7 orang dengan persentase 25% dan yang terakhir tamatan SMA sebanyak 2 orang dengan jumlah persentasi 9%. Jadi, total keseluruhan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang dijadikan sampel sebanyak 27 orang.

Tabel V.6 : Identitas Responden Menurut Jenjang Pendidikan Masyarakat Yang Menganggur Di Kota Pekanbaru

No.	Identitas Respondend	Jumlah	Presentase %
a.Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan			
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SMA/SMK	3	15%
4.	Diploma I/II/III	6	30%
5.	Sarjana S1/S2	11	55%
	Jumlah	20	100%
b.Tidak Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan			
1.	SD	0	0
2.	SMP	0	0
3.	SMA/SMK	8	27%
4.	Diploma I/II/III	9	30%
5.	Sarjana S1/S2	13	43%

	Jumlah	30	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2019

Dari tabel V.6 di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan responden masyarakat yang menganggur baik pengangguran terbuka, setengah menganggur ataupun pengangguran terselubung yang penulis jadikan sampel dalam penelitian yang berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah dominannya pada pendidikan tingkat sarjana S1 atau S2 sebanyak 23 orang baik masyarakat yang pernah mengikuti program dan kegiatan ataupun masyarakat yang tidak pernah mengikuti program dan kegiatan sedangkan untuk pendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang secara keseluruhan dan untuk pendidikan Diploma I/II/III sebanyak 15 orang secara keseluruhan.

B. Hasil dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang dimaksud yaitu harus diberikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi (dalam Harbani Pasolong 2013). Ada beberapa indikator yang penulis paparkan dalam penelitian ini adalah berdasarkan Fred.R.David (dalam Fred R David 2010), dan indikator-indikator yang penulis gunakan dalam mencari hasil penelitian ini adalah: Perumusan Strategi, Penerapan Strategi dan Penilaian Strategi. Dan didalam setiap indikator akan dilengkapi dengan sub indicator yang berguna untuk menentukan item penilaian yang

akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator maka penulis akan membahas tentang Penerapan Strategi dalam bentuk tabel.

1. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan program-program ataupun kegiatan yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi dari suatu instansi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang terbaik bagi masyarakat.

Didalam indikator ini ada 3 item penilaian yang dilakukan yaitu, pertama melihat apakah sudah ada program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran di Kota Pekanbaru, kedua dapat dilihat apakah pada saat melakukan kegiatan atau program tersebut Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah menginformasikan kepada masyarakat dan yang terakhir adalah melihat apakah pada saat melakukan kegiatan atau program tersebut Dinas Tenaga Kerja menyiapkan pelatih ataupun struktur yang sesuai dengan kegiatan ataupun program yang akan dilakukan.

Tabel V.7: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1.	Menyusun program-program ataupun kegiatan yang akan dilakukan	27 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
2.	Menyebarkan informasi mengenai program-program ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan	27 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
3.	Menyiapkan pelatih dalam setiap bidang dalam melakukan kegiatan ataupun program	27 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
Jumlah		81	0	0	81
Rata-rata		27	0	0	27
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber Data: Olahan Penulis Tahun 2019

Berdasarkan penjelasan pada tabel V.7 diatas, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan oleh pegawai adalah 100% “Terlaksana”, dari tanggapan diatas dapat dilihat bahwa untuk penilaian dalam indikator penerapan strategi bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan 100% baik kegiatan ataupun program serta

memberikan pelatih untuk dapat membantu berjalannya kegiatan ataupun program yang dilaksanakan.

Tabel V.8: Tanggapan Responden Masyarakat Yang Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Masyarakat Yang Tidak Pernah Mengikuti Kegiatan Dan Program Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
a. Pernah Mengikuti Program					
1.	Menyusun program-program ataupun kegiatan yang akan dilakukan	11 (55%)	9 (45%)	0 (0%)	20 (100%)
2.	Menyebarkan informasi mengenai program-program ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan	14 (70%)	6 (30%)	0 (0%)	20 (100%)
3.	Menyiapkan pelatih dalam setiap bidang dalam melakukan kegiatan ataupun program	20 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
Jumlah		45	15	0	60
Rata-rata		15	5	0	20
Persentase		75%	25%	0%	100%
b. Tidak Pernah Mengikuti Program					
1.	Menyusun program-	8	15	7	30

	program ataupun kegiatan yang akan dilakukan	(27%)	(50%)	(23%)	(100%)
2.	Menyebarkan informasi mengenai program-program ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan	10 (30%)	8 (27%)	12 (43%)	30 (100%)
3.	Menyiapkan pelatih dalam setiap bidang dalam melakukan kegiatan ataupun program	12 (40%)	14 (46%)	4 (14%)	30 (100%)
	Jumlah	30	37	23	90
	Rata-rata	10	13	7	30
	Persentase	34%	43%	23%	100%

Sumber: Data Olahan Penulis 2019

Berdasarkan tabel V.8 diatas masyarakat yang memeberikan tanggapan dominan berada pada kategori “ Terlaksana” rata-rata sebanyak 15 orang dengan persentase 75%. Dikarenakan masyarakat ini pernah mengikuti kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dan masyarakat yang menjawab dengan kategori “Cukup Terlaksana” rata-rata sebanyak 5 orang dengan persentase 25%, namun pada teknik pengukuran yang peneliti lakukan angka 25% berada diantara 33-0% yaitu dengan kategori Kurang Terlaksana, sehingga ada sebanyak 5 orang yang mengatakan Kurang Terlaksananya pada indikator pertama yaitu perumusan strateegi, dan untuk kategori Kurang Terlaksana tidak ada

masyarakat yang memberikan tanggapan. Sedangkan untuk masyarakat yang tidak pernah mengikuti program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dominan memberikan tanggapan “Cukup Terlaksana” sebanyak 13 orang dengan persentase 43%, dan untuk kategori “Terlaksana” sebanyak 10 orang dengan persentase 34%, namun pada teknik pengukuran angka 34% berada pada range antara 66-34% yaitu “Cukup Terlaksana”, sehingga total keseluruhan masyarakat yang memberikan tanggapan “Cukup Terlaksana” sebanyak 23 orang, dan untuk kategori “Kurang Terlaksana” masyarakat yang memberikan tanggapan sebanyak 7 orang dengan persentase 23%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan diatas, penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Seksi Penempatan Dalam Negeri dan TKA dan Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, dimana wawancara ini merupakan jawaban pelengkap dan juga perbandingan yang dapat digunakan untuk menyempurnakan jawaban yang telah didapatkan. Wawancara yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Bapak Budi Hartono, S.E sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri Dan TKA dan juga wawancara dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si, adapun hasil wawancara yang penulis dapat dari kedua seksi tersebut adalah sebagai berikut :

“Ada 3 program yang telah diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kepada masyarakat, dimana program-program tersebut yaitu: Pertama, adanya bagian pelatihan pencari kerja yang biasa disebut dengan pelatihan formal dimana lebih kepada pengembangan Skill seperti memberikan pelatihan teknis pendingin, montir sepeda motor, akutansi, salon, menjahit dll), dimana pelatihan ini biasanya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan informasi bahwa membuka lowongan pelatihan yang biasanya jumlah anggota pelatihan ini sebanyak 20 orang untuk satu angkatan yang dilaksanakan selama satu bulan. Dalam program ini diberikannya pelatihan, pemagangan dan penempatan kembali kepada peserta pelatihan jika menurut perusahaan ataupun instansi tempat mereka magang bahwa kinerja mereka baik, maka mereka akan ditempatkan kembali. Jika tidak, maka dari pelatihan ini mereka membuka usaha sendiri. Kedua, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengadakan Job Expo yang memfasilitasi antara para pencari kerja dengan perusahaan, dimana bisa dilakukannya perekrutment secara langsung dan juga lebih hemat dari segi biaya. Job Expo ini minimal dilaksanakan setiap satu tahun sekali, akan tetapi jika dana APBD banyak maka bisa dilaksanakan dua ataupun sampai tiga kali dalam satu tahun. Ketiga, memberikan pelatihan yang bersifat perluasan kesempatan kerja yang sering disebut dengan pelatihan informal, seperti pelatihan dan penerapan Teknologi Tepat Guna (TTG), pelatihan kewirausahaan, padat karya dll. Kegiatan ini bisa dilaksanakan oleh tenaga kerja penganggur ataupun setengah penganggur, dimana pelatihan ini diberikan untuk 20 orang setiap satu angkatan dan selama satu bulan dan diharapkan untuk dapat menjadi wirausaha yang mandiri. Dan untuk memperluas kesempatan kerja maka dibuat ruang pelayanan penempatan tenaga kerja serta bursa kerja online untuk mempermudah akses bagi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja”. (Wawancara Tanggal 19 November 2019 dengan Bapak Budi Hartono, S.E dan Tanggal 19 November 2019 dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si).

Selain dari pernyataan wawancara yang diberikan, penulis juga telah melakukan observasi secara langsung dan juga wawancara secara langsung kepada perwakilan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang penulis jadikan sebagai sampel

dalam penelitian ini, dimana hasil wawancara yang penulis dapat adalah sebagai berikut:

“ Saya dan juga pegawai yang lain ikut berpartisipasi untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dimana dengan kegiatan ini kami berharap adanya pengurangan angka pengangguran di Kota Pekanbaru dan juga berharap dengan adanya kegiatan TTG ataupun wirausaha ini dapat membuat para pengangguran ataupun mereka yang setengah menganggur dapat membuka usaha sendiri dan mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru ini”. (Wawancara 20 November 2019 Dengan Salah Satu Perwakilan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru).

Berdasarkan observasi dilapangan, penulis menemukan fakta bahwa memang telah adanya kegiatan-kegiatan ataupun program yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota pekanbaru. Dimana kegiatan ataupun program ini dilaksanakan setiap tahunnya oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan di informasikan melalui media online ataupun offline, hanya saja banyak dari masyarakat yang tidak mengetahui adanya program tersebut karena kurang peduli terhadap kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hanya saja, terkadang ada masyarakat yang tidak ingin mengetahui tentang kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru atau bahkan ada masyarakat yang sudah pesimis duluan dikarenakan bersaing dengan orang banyak sehingga masyarakat menjadi acuh tacuh dengan kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga

Kerja Kota Pekanbaru. Selanjutnya, penulis akan menyajikan indikator kedua yaitu Penerapan Strategi, adapun hasil yang penulis dapatkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

2. Penerapan Strategi

Penerapan strategi adalah suatu kegiatan ataupun aktivitas yang dilaksanakan untuk menjalankan suatu strategi yang bertujuan dengan dilakukannya program atau kegiatan tersebut dapat mengatasi persoalan yang sedang dihadapi. Dimana pada indikator ini dapat kita lihat apakah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan serta memsosialisasikan ataupun memfasilitasi program-program ataupun kegiatan yang dapat mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru.

Didalam indikator ini ada 3 item penilaian yang dilakukan yaitu, Pertama, apakah pada saat melakukan kegiatan ataupun program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memungut biaya kepada masyarakat yang mengikuti. Kedua, melihat apakah setiap dilaksanakannya kegiatan ataupun program Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan sosialisasi ataupun pembinaan kepada masyarakat yang mengikuti. Ketiga, melihat adakah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan

tempat ruang ataupun fasilitas kepada masyarakat yang mengikuti program ataupun kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Tabel V.9: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1.	Anggaran biaya untuk melakukan program ataupun kegiatan yang telah direncanakan	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)	27 (100%)
2.	Adanya pembinaan ataupun sosialisasi terhadap masyarakat yang ikut berpartisipasi dalam melaksanakan program atau kegiatan	27 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
3.	Memberikan fasilitas pada saat menjalankan program ataupun kegiatan	27 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (100%)
Jumlah		54	0	27	81
Rata-rata		18	0	9	27
Persentase		66%	0	34%	100%

Sumber Data: Olahan Penulis Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel V.9, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan oleh pegawai pada kategori “Terlaksana” rata-rata sebanyak 54 orang dengan persentase

66%, untuk kategori “Cukup Terlaksana” tidak ada yang memberikan penilaian ataupun tanggapan, sedangkan untuk kategori “ Kurang Terlaksana” rata-rata sebanyak 9 orang dengan persentase 27%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan ataupun penilaian dominan yang diberikan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja berada pada kategori “Terlaksana”, hal ini dikarenakan bahwa pihak pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah memberikan sosialisasi dan fasilitas yang memadai untuk para pencari kerja yang mengikuti program ataupun kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja tanpa adanya pungutan biaya sama sekali.

Tabel V.10: Tanggapan Responden Masyarakat Yang Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Masyarakat Yang Tidak Pernah Mengikuti Kegiatan Dan Program Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
a. Pernah Mengikuti Program dan Kegiatan					
1.	Anggaran biaya untuk melakukan program ataupun kegiatan yang telah direncanakan	20 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
2.	Adanya pembinaan ataupun sosialisasi terhadap masyarakat	16 (80%)	4 (20%)	0 (0%)	20 (100%)

	yang ikut berpartisipasi dalam melaksanakan program atau kegiatan				
3.	Memberikan fasilitas pada saat menjalankan program ataupun kegiatan	20 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	20 (100%)
	Jumlah	56	4	0	60
	Rata-rata	19	1	0	20
	Persentase	95%	5%	28%	100%

b. Tidak Pernah Mengikuti Program dan Kegiatan

	Anggaran biaya untuk melakukan program ataupun kegiatan yang telah direncanakan	22 (73%)	8 (27%)	0 (0%)	30 (100%)
	Adanya pembinaan ataupun sosialisasi terhadap masyarakat yang ikut berpartisipasi dalam melaksanakan program atau kegiatan	16 (50%)	10 (33%)	4 (14%)	30 (100%)
	Memberikan fasilitas pada saat menjalankan program ataupun kegiatan	17 (56%)	8 (26%)	5 (18%)	30 (100%)
	Jumlah	55	26	9	90
	Rata-rata	18	9	3	30
	Persentase	60%	30%	10%	100%

Sumber Data: Olahan Penulis Tahun 2019

Berdasarkan tabel V.10 dapat dilihat bahwa masyarakat yang pernah mengikuti program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dominan memberikan tanggapan dengan kategori “Terlaksana” rata-rata 19 orang dengan persentase 95%, dan untuk kategori “Cukup Terlaksana” ada 1 orang dengan rata-rata 5%. Sedangkan untuk masyarakat yang belum pernah mengikuti kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dominan memberikan tanggapan “Terlaksana” sebanyak 18 orang dengan persentase 60% karena melihat dari sudut pandang mereka, untuk kategori “Cukup Terlaksana” sebanyak 9 orang dengan persentase 30% dan kategori “Kurang Terlaksana” sebanyak 3 orang dengan persentase 10%.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan diatas, penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Seksi Penempatan Dalam Negeri dan TKA dan Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, dimana wawancara ini merupakan jawaban pelengkap dan juga perbandingan yang dapat digunakan untuk menyempurnakan jawaban yang telah didapatkan. Wawancara yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Bapak Budi Hartono, S.E sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri Dan TKA dan juga wawancara dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si sebagai Seksi Perluasan dan

Pengembangan Kesempatan Kerja, adapun hasil wawancara yang penulis dapat dari kedua seksi tersebut adalah sebagai berikut :

“Dalam melakukan 3 program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak pernah melakukan pungutan biaya kepada masyarakat yang mengikuti kegiatan tersebut, karena kegiatan itu gratis untuk masyarakat dikarenakan dana yang digunakan berasal dari dana APBD dan juga Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selalu memberikan sosialisasi ataupun pembinaan kepada masyarakat yang mengikuti kegiatan dan program tersebut serta memberikan fasilitas dan ruang ataupun wadah yang layak untuk masyarakat yang mengikuti kegiatan ataupun program tersebut, malahan untuk kegiatan wirausaha diberikan modal kepada masyarakat agar bisa membuka usahanya sendiri”. (Wawancara Tanggal 19 November 2019 dengan Bapak Budi Hartono, S.E dan Tanggal 19 November 2019 dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si).

Selain dari pernyataan wawancara yang diberikan, penulis juga telah melakukan observasi secara langsung dan juga wawancara secara langsung kepada perwakilan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, dimana hasil wawancara yang penulis dapat adalah sebagai berikut:

“Memang apapun kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak pernah memungut sama sekali biaya dari masyarakat karena dananya sudah ada dari pemerintah, sehingga Dinas hanya perlu untuk membuat anggaran biaya yang diperlukan untuk melaksanakan program ataupun kegiatan-kegiatan, dari dana tersebut Dinas telah memberikan tempat dan ruang untuk masyarakat agar bisa mengembangkan skill yang dimilikinya sehingga dapat membuka usaha sendiri jika tidak dapat ditempatkan”. (Wawancara 20 November 2019 Dengan Salah Satu Perwakilan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru).

Berdasarkan observasi dilapangan, penulis menemukan fakta bahwa pada saat melakukan kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak pernah memungut biaya sama sekali dan selalu memberikan sosialisasi, wadah, tempat , ruang ataupun fasilitas kepada masyarakat yang mengikuti program ataupun kegiatan tersebut seperti dilakukannya kegiatan Job Expo yang memfasilitasi para pencari kerja untuk dapat bertemu dengan perusahaan yang diminati serta dapat mengikuti kegiatan recruitment perusahaan tersebut tanpa susah payah dan mengeluarkan biaya yang besar, dan kehiatan tersebut dapat mempermudah para pencari kerja.

3. Penilaian Strategi

Penilaian strategi adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengumpulkan bukti ataupun informasi mengenai kegiatan yang telah dilakukan . penilaian ini sama dengan mengevaluasi proses suatu kegiatan ataupun program dimana dapat dilihat apakah program ataupun kegiatan tersebut telah berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Didalam indikator ini ada 4 item penilaian yang dilakukan yaitu, Pertama, apakah setelah mengikuti kegiatan atau program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru para pencari kerja masih menemukan kesulitan pada saat mencari pekerjaan. Kedua, dilihat apakah perusahaan lebih memfokuskan untuk

merekrut para pencari kerja lokal atau tidak. Ketiga, dilihat apakah program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini telah dirasakan manfaatnya bagi masyarakat. Keempat, dilihat adakah program ataupun kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini dapat mengurangi angka pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru.

Tabel V.11: Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
1.	Hasil dari program atau kegiatan yang diikuti	15 (56%)	6 (22%)	6 (22%)	27 (100%)
2.	Hasil Penempatan dalam lowongan kerja	12 (44%)	10 (38%)	5 (18%)	27 (100%)
3.	Respond Masyarakat terhadap kegiatan atau program yang dilaksanakan	26 (96%)	0 (0%)	1 (4%)	27 (100%)
4.	Hasil dan bukti dari program dan kegiatan yang dilaksanakan	17 (63%)	10 (37%)	0 (0%)	27 (100%)
Jumlah		70	26	7	103
Rata-rata		18	7	2	27
Persentase		69%	27%	6%	100%

Sumber Data: Olahan Penulis Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai dominan memberikan tanggapan dengan kategori “Terlaksana” rata-rata sebanyak 18 orang dengan persentase 69%. Sedangkan unuk kategori “Cukup Terlaksana” rata-rata sebanyak 7 orang dengan persentase 27%, namun didalam teknik pengukuran yang peneliti lakukan bahwa angka 27% berada dalam range angka antara 33-0% kategori Kurang Terlaksana dan kategori “Kurang Terlaksana” rata-rata sebanyak 2 orang dengan persentase 6%, sehingga dalam hal ini yang memberikan tanggapan untuk kategori “Kurang Terlaksana” sebanyak 13 orang . Dalam hal ini, pihak pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selalu melakukan peninjaun kembali seetelah melakukan kegiatan-kegiatan ataupun program-program yang telah dilaksanakan, dan juga bagi para pencari kerja yang telah mengikuti program ataupun kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru jarang untuk tidak berhasil untuk mendapatkan pekerjaan serta respond masyarakat terhadap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini mendapatkan respond yang baik dari masyarakat karena banyak masyarakt yang mengikuti kegiatan tersebut.

Tabel V.12: Tanggapan Responden Masyarakat Yang Pernah Mengikuti Program Dan Kegiatan Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Masyarakat Yang Tidak Pernah Mengikuti Kegiatan Dan Program Yang Dilaksanakan Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Kurang Terlaksana	
a.Pernah Mengikuti Program dan Kegiatan					
1.	Hasil dari program atau kegiatan yang diikuti	9 (45%)	8 (40%)	3 (15%)	20 (100%)
2.	Hasil Penempatan dalam lowongan kerja	8 (40%)	6 (30%)	6 (30%)	20 (100%)
3.	Respond Masyarakat terhadap kegiatan atau program yang dilaksanakan	10 (50%)	6 (30%)	4 (20%)	20 (100%)
4.	Hasil dan bukti dari program dan kegiatan yang dilaksanakan	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	20 (100%)
Jumlah		39	25	16	80
Rata-rata		10	6	4	20
Persentase		50%	30%	20%	100%
b.Tidak Pernah Mengikuti Program dan Kegiatan					
1.	Hasil dari program atau kegiatan yang diikuti	10 (33%)	8 (26%)	12 (41%)	30 (100%)
2.	Hasil Penempatan dalam lowongan	8 (26%)	7 (24%)	15 (50%)	30 (100%)

	kerja				
3.	Respond Masyarakat terhadap kegiatan atau program yang dilaksanakan	10 (33%)	15 (50%)	5 (17%)	30 (100%)
4.	Hasil dan bukti dari program dan kegiatan yang dilaksanakan	3 (10%)	10 (33%)	17 (57%)	30 (100%)
	Jumlah	31	40	49	120
	Rata-rata	8	10	12	30
	Persentase	27%	33%	40%	100%

Sumber Data: Olahan Penulis Tahun 2019

Berdasarkan tabel V.11 dapat dilihat bahwa masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan dan program memberikan tanggapan dominan berada pada kategori “Terlaksana” rata-rata 10 orang dengan persentase 50%, untuk kategori “Cukup Terlaksana” yang memberikan tanggapan sebanyak 6 orang dengan persentase 30% dan kategori “Kurang Terlaksana” sebanyak 4 orang dengan persentase 20%. Sedangkan untuk masyarakat yang belum pernah mengikuti kegiatan atau program hanya menilai dari sudut pandang mereka saja banyak yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Terlaksana” sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Namun, berdasarkan teknik pengukuran yang telah peneliti lakukan angka persentase 40% berada pada kategori “Cukup Terlaksana, dan untuk kategori “Cukup Terlaksana” sebanyak 10 orang dengan persentase 33%. Namun, berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan angka persentase 33% berada pada kategori “Kurang Terlaksana, dan untuk kategori “Terlaksana” sebanyak 8 orang dengan persentase 27%, namun berdasarkan teknik pengukuran yang peneliti lakukan angka 27% berada pada kategori “Kurang Terlaksana”. Sehingga, untuk

indikator ke tiga ini tanggapan masyarakat yang tidak pernah mengikuti kegiatan dan program dominan memberikan tanggapan “Kurang Terlaksana”.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan diatas, penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Seksi Penempatan Dalam Negeri dan TKA dan Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, dimana wawancara ini merupakan jawaban pelengkap dan juga perbandingan yang dapat digunakan untuk menyempurnakan jawaban yang telah didapatkan. Wawancara yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan Bapak Budi Hartono, S.E sebagai Seksi Penempatan Dalam Negeri Dan TKA dan juga wawancara dengan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si sebagai Seksi Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja, adapun hasil wawancara yang penulis dapat dari kedua seksi tersebut adalah sebagai berikut :

“Setiap setelah melakukan kegiatan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selalu melakukan peninjauna kembali, melihat apa-apa saja kekuarangan pada saat melaksanakan kegiatan ataupun program tersebut. Terkadang, kendala-kendala yang terjadi pada saat melaksanakan kegiatan ini terdapat pada kurangnya jumlah personil dan kurangnya biaya yang ada, sehingga membuat kegiatan atau program tersebut berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Alhamdulillah, pada saat melakukan kegiatan seperi Job Expo respond masyarakat sangat antusias untuk mengikuti kegiatan tersebut, dn begitu juga dengan kegiatan-kegiatan yang lainnya, masyarakat sangat mendukung baik kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hanya saja, terkadang jumlah kegiatan atau program yang dilaksanakan tidak dapat menampung segitu banyaknya pengangguran yang ada dikarenakan para pencari kerja ini bukan hanya penduduk lokal Kota Pekanbaru saja tetapi ada juga dari luar Kota

Pekanbaru, itulah terkadang yang mengakibatkan pengangguran sulit diatasi”. (Wawancara Tanggal 19 November 2019 dengan Bapak Budi Hartono, S.E dan Ibu Efriyeni, S.E., M.Si).

Selain dari pernyataan wawancara yang diberikan, penulis juga telah melakukan observasi secara langsung dan juga wawancara secara langsung kepada perwakilan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, dimana hasil wawancara yang penulis dapat adalah sebagai berikut:

“Masyarakat sangat antusias mengikuti kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, seringkali lebih banyaknya para pencari kerja yang mendaftar dibandingkan dengan lowongan atau kesempatan kerja yang kami berikan, sehingga membuat kami kewalahan untuk mengatasinya, setelah kegiatan ataupun program ini dilaksanakan kami meninjau kembali dan melihat apa saja kekurangan-kekurangan yang terjadi pada saat melaksanakan kegiatan tersebut, dan itu biasanya kekurangan pada kesempatan kerja yang diberikan atau bisa dikatakan perusahaan yang menerima pencari kerja dan terkadang biaya dari pemerintah yang membuat kegiatan-program tidak berlangsung dengan lama”. (Wawancara 20 November 2019 Dengan Salah Satu Perwakilan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru).

Berdasarkan observasi lapangan, penulis menemukan fakta bahwa respond masyarakat terhadap kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru begitu direspond baik oleh masyarakat, hanya saja terbatasnya lowongan dan kesempatan kerja yang ada yang membuat para pencari kerja tersebut tidak mendapatkan pekerjaan, itu merupakan salah satu kendala yang sering dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang sering kali disebut kurangnya dari

segi personil (perusahaan yang memberikan lowongan ataupun kesempatan kerja) dan kendala yang lain adalah masalah biaya yang membuat kegiatan dan program tersebut tidak dapat berjalan dengan lama.

C. Hasil Pengamatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dilapangan, peneliti melihat bahwa memang sudah dilaksanakannya strategi berupa program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam upaya mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru. Namun, masyarakat memberikan tanggapan baik masyarakat yang pernah mengikuti program atau kegiatan tersebut dan masyarakat yang belum pernah mengikuti program atau kegiatan tersebut bahwa strategi-srtaegi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Cukup Terlaksana, dikarenakan bisanya membantu para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan walaupun belum semaksimalnya. Akan tetapi, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak mendapatkan tanggapan dari masyarakat yang mengikuti program ataupun kegiatan tersebut sudah seluruhnya mendapatkan pekerjaan atau tidak dan mendapatkan pekerjaan dibidang apa, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hanya bisa melihat apakah program yang mereka lakukan tersebut berhasil atau tidaknya hanya dengan berdasarkan data saja, tidak secara signifikan ataupun detail. Dan juga, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak membatasi para pencari kerja

dari luar Kota Pekanbaru untuk mengikuti program yang dilaksanakan di Kota Pekanbaru, dimana hal ini membuat para pencari kerja lokal merasakan kesulitan karena tidak adanya batasan-batasan tersebut. Walaupun, telah dilakukannya strategi berupa program ataupun kegiatan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru angka pengangguran di Kota Pekanbaru tidaklah stabil, ini menandakan belum berjalannya secara maksimal strategi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru.

D. Faktor-Faktor Penghambat Yang Dialami Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Melaksanakan Strategi Untuk Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru

Berdasarkan pelaksanaan dilapangan, pada saat melaksanakan program dan kegiatan yang merupakan startegi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk mengurangi pengngguran yang ada di Kota Pekanbaru mendapat beberapa faktor penghambat yang dialami oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. Terbatasnya biaya yang dimiliki. Biaya untuk melakukan program dan kegiatan tersebut bersumber dari dana APBD, dikarenakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tidak pernah memungut biaya kepada masyarakat yang mengikuti kegiatan dan program tersebut, hal inilah yang membuat kegiatan dan program yang dilaksanakan tidak dapat berjalan dengan

lama, sehingga banyak dari pihak pencari kerja yang mengeluh karena waktu kegiatan dan program tersebut terlalu singkat. Karena terbatasnya biaya juga, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus membatasi jumlah pencari kerja yang ada seperti pada kegiatan pelatihan, pemagangan dan penempatan serta program wirausaha. Hal inilah yang membuat pencari kerja di Kota Pekanbaru setiap tahunnya meningkat, akan tetapi Dinas Tenaga Kerja tidak mampu untuk menampung karena keterbatasan oleh biaya.

2. Kurangnya personil, personil yang dimaksud disini adalah kurangnya perusahaan yang memberikan kesempatan kerja ataupun lowongan kerja kepada para pencari kerja, dikarenakan tidak sesuainya biografi yang dimiliki oleh pencari kerja terhadap perusahaan tersebut, sehingga perusahaan tidak dapat menerima para pencari kerja tersebut. Hal ini jugalah yang membuat pencari kerja meningkat disetiap tahunnya karena tidak lolos dalam lowongan pekerjaan yang ada.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Masalah Pengangguran Di Kota Pekanbaru dan telah melakukan penilaian berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Fred R David, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Perumusan Strategi

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan program-program ataupun kegiatan yang akan dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi dari suatu instansi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang terbaik bagi masyarakat. Didalam indikator ini terdapat 3 item penilaian, dimana menurut tanggapan dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ialah terlaksana, karena memang adanya kegiatan dan program yang dilakukan yang termasuk didalam strategi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru. Sedangkan bagi masyarakat yang pernah mengikuti program dan kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan tanggapan terlaksana, karena mereka merasakan akan adanya kegiatan dan program tersebut, berbeda dengan masyarakat yang tidak mengikuti kegiatan dan program mereka memberikan tanggapan cukup terlaksana karena tidak

terlalu merasakan dampak positif dari kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

2. Penerapan Strategi

Penerapan strategi adalah suatu kegiatan ataupun aktivitas yang dilaksanakan untuk menjalankan suatu strategi yang bertujuan dengan dilakukannya program atau kegiatan tersebut dapat mengatasi persoalan yang sedang dihadapi. Dimana pada indikator ini dapat kita lihat apakah Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melaksanakan serta memsosialisasikan ataupun memfasilitasi program-program ataupun kegiatan yang dapat mengatasi masalah pengangguran yang ada di Kota Pekanbaru. didalam indikator ini terdapat 3 item penilaian, dimana pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memberikan tanggapan terlaksana dikarenakan memang adanya fasilitas dan sosialisasi yang dilaksanakan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Sedangkan, menurut masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan dan program memberikan tanggapan terlaksana karena mereka memang mendapatkan fasilitas dan sosialisasi pada saat mengikuti kegiatan dan program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dan juga masyarakat yang tidak pernah mengikuti kegiatan dan program tersebut mereka memberikan tanggapan terlaksana karena melihat dari sudut pandanganya mereka meyakini bahwa

memang diberikan fasilitas dan sosialisasi oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3. Penilaian Strategi

Penilaian strategi adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengumpulkan bukti ataupun informasi mengenai kegiatan yang telah dilakukan . penilaian ini sama dengan mengevaluasi proses suatu kegiatan ataupun program dimana dapat dilihat apakah program ataupun kegiatan tersebut telah berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Dimana pada indikator ini terdapat 4 item penilaian,dan pegawai Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru memberikan tanggapan terlaksana karena memang pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memang melakukan peninjauan kembali atas kegiatan dan program yang mereka laksanakan melihat sejauh mana keberhasilan ataupun ada kendala yang membuat program ataupun kegiatan tersebut menjadi gagal. Sedangkan, masyarakat yang pernah mengikuti kegiatan dan program memberikan tanggapan terlaksana karena memang mereka merasakan hasil dari program dan kegiatan yang dilakuakn oleh Pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat membantu mereka dalam mendapatkan pekerjaan, berbeda dengan masyarakat yang tidak pernah mengikuti program dan kegiatan tersebut memberiiikan tanggapan kurang terlaksana karena mereka melihat dari sudut pandang dan kenyataan bahwa tidak adanya pengurangan angka

pengangguran walau Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah melakukan strategi berupa program dan kegiatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat diatas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat di dalam penelitian yang penulis lakukan ini, dimana antaranya adalah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan masyarakat yang menganggur baik pengurusan terbuka, setengah mengggur ataupun pengurusan terselubung. Dan adapun saran yang ingin penulis berikan kepada pihak-pihak yang penulis sebutkan di atas adalah sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan kepada pihak Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru agar dapat menginformasikan kegiatan ataupun program yang akan dilaksanakan lebih secara optimal baik melalui media online ataupun offline agar masyarakat dapat mengikuti kegiatan ataupun program tersebut dengan sebaik mungkin dan juga dapat memberikan kegiatan ataupun program yang memang sangat dibutuhkan untuk masyarakat yang sedang mencari pekerjaan agar dapat mengatasi masalah pengangguran yang terjadi, dan juga lebih meningkatkan jumlah daya tampung program

ataupun kegiatan yang dilaksanakan agar para pencari kerja banyak yang bisa untuk mengikuti program ataupun kegiatan tersebut.

2. Sedangkan untuk masyarakat, penulis menyarankan agar masyarakat lebih update mengenai kegiatan ataupun program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, agar masyarakat dapat mengikuti kegiatan tersebut sehingga tidak ketinggalan dalam mengikuti kegiatan tersebut, dikarenakan itu merupakan peluang untuk mendapatkan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti.2014.*Manajemen Strategi*.Bandung, PT Refika Aditama
- David R. Fred. 2010.*Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*.Jakarta.
Salemba Empat
- Sukirno, Sadono.2016. *Mikroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*.Depok. PT.
Rajagrafindo Persada
- . 2006. *Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah dan Dasar
Kebijakan*.Jakarta. Prenadamedia Group
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2010. *Manajemen Strategi*.Yogyakarta.BPFE
- Salusu, J. 2005. *Pengambilan Keputusan Strategi untuk Organisasi Publik dan
Organisasi Nonprofit*.Jakarta.PT.Gramedia
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi
Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya &
Perubahan Organisasi)*. Alfabeta: Bandung.
- Ulber Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan*

Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.BPFE

Syafiie, Inu Kencana. 2010.*Ilmu Administrasi Publik*.Jakarta. PT.Rineka Cipta

Sule, Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah.2005.*Pengantar Manajemen Edisi Pertama*.Jakarta.Prenamedia Group

Hamim, Sufian.2005.*Manajemen Strategi Pembangunan*.Pekanbaru.UIR PRES

Thoha Miftah.2005.*Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*.Jakarta: PT Rajagrafindo

Todaro, Michael P. 2000. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Jakarta.Erlangga

Ridhotuallah, Subeki dan Mohammad jauhar.2015.*Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prestasi Pustaka

Sujarweni, Wiratna.2014.*Metodologi Penelitian*.Yogjakartya:PT Pustaka Baru

Syafri,Wirman.2012.*Studi Tentang Administrasi Publik*.Jakarta:PT.Gelora Askara Pratama

Siswanto.2014.*Pengantar Manajemen*.Jakarta:Pt Bumi Aksara

Zukifli dan Moris Adidi Yogia.2014.*Fungsi-Fungsi Manajemen(Suatu Bacaan Pengantar)*.Pekanbaru:Marpoyan Tujuh Publishing

Sudradjad, 2008. *Kiat Mengentas Pengangguran Melalui Wirausaha*. Jakarta.Bumi Aksara

Thoha,Miftah.2008.*Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Ratminto. 2014,*Manajemen Pelayanan*.Yogjakarta:Pustaka Pelajar

Syafiie, Inu Kencana.2007.*Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT Perca

Zukifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*.Pekanbaru. Publishing Marpoyan Tujuh

Sufian, Hamim. 2003. *Administrasi Organisasi dan Manajemen*. Pekanbaru : UIR Press

Winardi.2000.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Zukifli, Dkk, 2013. *Buku Pedoman Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru. Fisipol UIR

Dokumentasi :

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Gubernur Riau No 33 Tahun 2009 Tentang Bidang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No 4 Tahun 2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal

Peraturan Walikota Pekanbaru No 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru