

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam Mengatasi Pengangguran Terdidik di Kota Pekanbaru

Nadia Yulia Lestari¹, Khairul Amri^{2*}

¹Program Studi Administrasi Publik, Universitas Riau

²Program Magister Ilmu Administrasi, Universitas Riau

e-mail: nadiayulialestari9@gmail.com

Abstrak

Tingkat pengangguran tertinggi di Provinsi Riau berada di Kota Pekanbaru. Pengangguran di Kota Pekanbaru sebagian besar adalah mereka yang memiliki pendidikan yang cukup tinggi yakni SMA/SMK, Diploma dan tingkat Sarjana. Penyebab meningkatnya jumlah pengangguran yaitu adanya dampak pandemii Covid-19, revolusi industri, kurangnya *skill* yang dimiliki pencari kerja dan lain sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru dan kendala-kendalanya. Teori yang digunakan ialah teori strategi Ellitan dan Anatan (2008:9) yaitu ada 3 indikator: strategi teknologi, strategi inovasi, dan strategi operasional. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi pengangguran terdidik belum maksimal, dikarenakan adanya keterbatasan anggaran dan Sumber Daya Manusia.

Kata kunci: Strategi, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, Pengangguran Terdidik

Abstract

The highest unemployment rate in Riau Province is in Pekanbaru City. Most of the unemployed in Pekanbaru City are those who have quite high education, namely SMA/SMK, Diploma and Bachelor level. The cause of the increasing number of unemployed is the impact of the Covid-19 pandemic, the industrial revolution, the lack of skills possessed by job seekers and so on. This study aims to determine the strategy of the Pekanbaru City Manpower Office in overcoming educated unemployment in Pekanbaru City and its constraints. The theory used is Ellitan and Anatan's (2008:9) strategy theory, namely there are 3 indicators: technology strategy, innovation strategy, and operational strategy. This study used a descriptive qualitative research method. The results of this study are that the strategy of the Pekanbaru City Manpower Office in overcoming educated unemployment has not been maximized, due to budgetary and human resource limitations.

Keywords : Strategy, Pekanbaru City Manpower Office, Educated Unemployment

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar. Pada tingkat global, Indonesia menduduki peringkat ke empat dengan penduduk terbanyak dunia setelah China, India dan Amerika Serikat dengan jumlah penduduk kurang lebih mencapai 273,87 juta jiwa. Dalam suatu negara dengan jumlah penduduk yang banyak, maka negara tersebut tentunya memiliki banyak permasalahan yang dihadapi, mulai dari tingginya angka kejahatan, angka pertumbuhan penduduk, meningkatnya angka kemiskinan serta tingginya angka pengangguran. Salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa dan negara Indonesia adalah masalah pengangguran. Pengangguran dapat disebabkan dari

beberapa faktor diantaranya yaitu tingkat pendidikan yang masih rendah, kurang memiliki keahlian khusus, sempitnya lapangan pekerjaan dan juga hal lainnya. Pengangguran yang tinggi berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemiskinan, kriminalitas dan masalah-masalah sosial yang juga semakin meningkat.

Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya bukan hanya pada tataran pusat saja akan tetapi daerah juga salah satunya di Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru merupakan sasaran mobilisasi penduduk dari luar daerah Provinsi Riau dan luar 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 Pekanbaru hanya menjadi pengangguran. Hal ini membuat angka pengangguran di Pekanbaru menjadi paling tertinggi di Provinsi Riau.

Tabel 1 Proyeksi Ketenagakerjaan Di Pekanbaru Tahun 2019-2021

Tahun	Penduduk	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Tingkat Pengangguran Terbuka (%)
2019	1.143.359	558.065	514.200	43.865	7,86%
2020	1.169.070	555.138	507.617	47.521	8,56%
2021	1.000.074	536.853	492.354	44.503	8,29%

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2022

Diketahui bahwa pada tahun 2021, jumlah penduduk Pekanbaru sebesar 1.000.074 jiwa dan jumlah angkatan kerja mencapai 536.853 orang dengan angka pengangguran mencapai 44.503 orang atau 8,29 persen. Jumlah pengangguran tersebut turun sekitar 3.018 orang dari tahun 2020 yang sebesar 47.521 orang atau 8,56 persen dengan jumlah angkatan kerja sebesar 555.138 orang. Meskipun telah mengalami penurunan, tapi tingkat pengangguran di Pekanbaru masih belum kepada posisi sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Karena pada tahun 2019 sebelum terjadinya pandemi tingkat pengangguran di Pekanbaru hanya sebanyak 43.865 orang atau 7,86 persen dengan jumlah angkatan kerja mencapai 558.065 orang

Ironisnya, sebagian besar dari pengangguran yang tersebar di Pekanbaru adalah pengangguran yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan yang cukup tinggi yakni SLTA, Diploma dan tingkat Sarjana. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terdidik adalah rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA keatas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut.

Tabel 2 Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenjang Pendidikan Yang Ditamatkan Di Pekanbaru Tahun 2019-2021

Pendidikan	Jumlah Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenjang Pendidikan		
	2019	2020	2021
≤ Sekolah Dasar (SD)	29.172	36.442	15.675
Sekolah Menengah Pertama	27.983	30.534	14.455
Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan	98.982	105.690	91.408
Perguruan Tinggi	34.006	31.171	24.131

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2022

Pada tabel 1.2 diketahui bahwa pada tahun 2021, jumlah terbesar pengangguran terbuka berdasarkan jenjang pendidikan diisi oleh para lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Atas (SLTA). Untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) jenis pendidikan SMA/SMK sebesar 91.408 orang dan untuk Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) jenis pendidikan Perguruan Tinggi sebesar 24.131 orang. Sedangkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) jenis

pendidikan SD lebih rendah sebesar 15.675 orang dan disusul dengan lulusan SMP sebesar 14.455 orang. Hal yang sama pada tahun 2019 dan tahun 2020 jumlah terbesar pengangguran terbuka berdasarkan jenjang pendidikan diisi oleh para lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Atas (SLTA). Pengangguran yang berstatus terdidik ini menjadi persoalan di lingkup pemerintah daerah sesuai dengan otonomi yang berlaku karena pengangguran terdidik tersebut mencerminkan kegagalan pemerintah dalam hal melakukan memperluas kesempatan kerja dan kegagalannya dalam menerapkan sistem pendidikan yang lebih baik lagi yang tidak hanya berdasarkan kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan daya saing di dunia kerja. Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik membuat masalah ini semakin serius.

Strategi dinas tenaga kerja kota pekanbaru merupakan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja. Memperluas kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja. meningkatkan kualitas hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan adil untuk meningkatkan kesetaraan dan keadilan. Kemudian hasil dari upaya pencerminan lingkungan internal dan eksternal digunakan sebagai bahan dasar untuk memformulasikan persoalan utama guna menentukan strategi pemecahan yang sifatnya sinergis dan komprehensif Bidang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu diperlukan peran Disnaker Kota Pekanbaru untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Pekanbaru yaitu dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan kepada para pencari kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan disebutkan dalam Perda Kota Pekanbaru No 8 Tahun 2008 pasal 14 ayat 2 yang berbunyi Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja.

Untuk mengatasi masalah pengangguran, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berupaya menekan jumlah pengangguran dengan menciptakan dan melaksanakan Program Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesempatan kerja bagi pencari kerja. Dalam Program Ketenagakerjaan ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melaksanakan kegiatan yang mendukung dalam pelaksanaan program ini. Dua program yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja dan Program Peningkatan Kesempatan Kerja. Mengingat tantangan dunia kerja/dunia usaha saat ini penuh dengan persaingan di tengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, profesional dan mampu berdaya saing. Melihat kondisi saat ini perusahaan dalam merekrut tenaga kerjanya tidak hanya melihat dari ijazah pendidikan formal sebagai syarat dalam bekerja saja, akan tetapi juga keterampilan yang merupakan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerja yang tersedia.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam meneliti ini yaitu penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data untuk memperoleh data-data pada saat penelitian yaitu dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunkan proses analisis interaktif. Yang mana proses analisis interaktif menurut Mills and Huberman yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Pengangguran Terdidik

1. Strategi Teknologi

Teknologi adalah fasilitator yang digunakan dalam memperoleh tujuan suatu organisasi karena diciptakan untuk membantu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan kegiatan. Selain itu, teknologi berfungsi untuk menyimpan dan

menyebarkan data, informasi ataupun pengetahuan bagi siapa saja yang membutuhkannya (Anatan & Ellitan, 2008).

Strategi teknologi ini dilakukan dengan adanya inovasi yang bersumber pada Technology Push (dorongan teknologi) dan Market Pull (tarikan dari pasar). Technology Push adalah teknologi inovasi yang dilakukan organisasi itu sendiri dengan tidak berorientasi pada kebutuhan masyarakat, sedangkan Market Pull merupakan inovasi yang tercipta karena adanya kebutuhan sosial. Dalam hal ini peneliti akan melihat sudah sejauh mana Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam memanfaatkan teknologi sebagai salah satu strategi yang bertujuan untuk mengatasi masalah pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru.

a. Media Sosial

Menurut Bertot media sosial adalah konten dan interaksi yang diciptakan berdasarkan interaksi sosial pengguna melalui akses teknologi berbasis web (Ouirid dkk, 2014). Selain itu, media sosial juga merupakan teknologi yang bertujuan untuk memfasilitasi interaksi sosial, yang dapat memungkinkan adanya kolaborasi serta memungkinkan adanya musyawarah antar pemangku kepentingan (Bryer & Zavattaro, 2011). Saat ini Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menggunakan teknologi informasi dengan memanfaatkan media sosial sebagai media informasi pasar kerja Kota Pekanbaru. Media sosial yang digunakan adalah Instagram, Facebook dan Tiktok.

Penggunaan teknologi ini merupakan strategi teknologi Market Pull (tarikan pasar) mengingat saat ini hampir seluruh masyarakat memiliki media sosial baik itu Facebook, Instagram, Twitter, Youtube atau bahkan Tiktok sehingga instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pun harus mengikuti perkembangan zaman agar dapat menyampaikan informasi dan sebagai bentuk komunikasi kepada masyarakat. Namun penggunaan media sosial sebagai media informasi nampaknya masih kurang maksimal karena tidak semua platform media sosial digunakan secara maksimal. Seperti pada akun Instagram Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang dapat dikatakan kurang aktif karena terlihat sedikit unggahan yang dilakukan ataupun tidak adanya informasi terkait program ataupun lowongan kerja jika dibandingkan dengan akun Facebook. Sedangkan pada akun Tiktok pengunggahan dilakukan seminggu sekali atau bahkan sebulan sekali.

Padahal pengguna platform media sosial seperti Instagram, Youtube dan Tiktok cukup banyak saat ini dari usia muda hingga tua, bahkan dari masyarakat biasa hingga pengusaha aktif dalam menggunakannya. Namun Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebelumnya hanya aktif pada akun Facebook. Berdasarkan riset Hootsuite (We Are Social) terhitung sampai pada bulan Januari 2022 terdapat 191 juta pengguna media sosial. We Are Social yang bermitra dengan Hootsuite merupakan perusahaan yang mengeluarkan dan melaporkan data tren mengenai internet dan media sosial dari seluruh dunia. Jumlah tersebut telah meningkat 12,35% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 170 juta orang. Sehingga apabila aktivitas pada akun tersebut dapat ditingkatkan maka jangkauannya pun dapat meningkat pula.

b. Website

Dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru, Dinas Tenaga Kerja mengemban tugas dan misinya melalui penerapan teknologi berbasis website. Melalui website yang disediakan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru wajib menyampaikan informasi lowongan pekerjaan secara tertulis kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru. Dengan dikembangkannya website ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat melihat dan mengetahui informasi pasar kerja untuk kedepannya sehingga permasalahan mengenai pengangguran terdidik yang ada di Kota Pekanbaru dapat ditanggulangi.

Dengan adanya penerapan teknologi berbasis website seperti SIAPkerja, Karirhub dan Info Kerja (<http://infokerja-disnaker.pekanbaru.go.id>), yang berisi mengenai informasi lowongan pekerjaan, para pencari kerja dapat dengan mudah mengakses

setiap informasi pasar kerja yang tersedia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa teknologi merupakan salah satu faktor untuk melihat bahwa keberadaan sarana dan prasarana berbasis teknologi ini secara tidak langsung sangat membantu dan mempermudah pemerintah dalam mengatasi pengangguran khususnya pengangguran terdidik yang saat ini lagi tren nya, dengan cara mengiklankan lowongan pekerjaan agar para pencari kerja atau pengangguran terdidik mudah untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan skill atau kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

2. Strategi Inovasi

Strategi inovasi mengacu pada pembaharuan suatu produk, proses ataupun jasa. Strategi akan berjalan dengan baik dan lancar apabila budaya organisasi serta sumber daya yang dimiliki mampu menjalankannya dengan tepat. Diperlukan kerjasama, pemikiran terbuka dan mendukung semua pihak untuk tercapainya keberhasilan inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan menjadi organisasi atau perusahaan yang unggul dan persaingan global. Dalam hal ini akan dianalisa inovasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang bertujuan untuk mengatasi masalah pengangguran terdidik.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menggunakan bahwa pemerintah bertanggung jawab dalam mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Setiap kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki program yang berkaitan dalam mengatasi pengangguran di Kota Pekanbaru. Dua program utama yang dibuat dalam mengatasi pengangguran ini adalah sebagai berikut :

a. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja

Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Bidang Pembinaan dan Produktivitas ini dilakukan dengan tujuan agar masyarakat khususnya para pencari kerja dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan pekerjaan maupun untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui bidang pelatihan dan produktivitas melakukan program pelatihan kompetensi dan pemagangan guna mengatasi pengangguran. Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan profesionalitas, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja hingga tingkat kompetensi dan keahlian tertentu sesuai dengan kualifikasi jabatan dan pekerjaannya.

Pelatihan yang diselenggarakan tentunya harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik itu di dalam maupun di luar hubungan kerja. Melihat betapa pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan bagi pencari kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga melaksanakan program atau kegiatan dalam memberikan pelatihan kepada pencari kerja. Pelatihan kerja ini dilakukan untuk pencari kerja yang akan bekerja pada perusahaan maupun yang ingin berwirausaha.

b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja

Tidak hanya membuat program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja., Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga memiliki program lain dalam mengatasi pengangguran yaitu Program peningkatan kesempatan kerja. Program peningkatan kesempatan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melalui Bidang Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terbagi dua yaitu penempatan tenaga kerja sektor formal dan penempatan tenaga kerja sektor informal. Sektor formal sendiri diartikan sebagai sektor yang terdiri dari unit-unit usaha yang mendapatkan perlindungan ekonomi dari pemerintah. Sektor informal adalah sektor yang terdiri dari unit-unit usaha kecil yang memproduksi barang dan jasa dengan tujuan utama menciptakan lapangan kerja dan kesempatan memperoleh pendapatan bagi pelaku.

3. Strategi Operasional

Strategi operasional adalah cara untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dijelaskan dan diuraikan melalui kebijakan yang telah direncanakan serta kegiatan yang telah diterapkan. Dalam hal ini akan dilihat dan dianalisa kesesuaian pelaksanaan dengan rencana strategi yang telah dibuat serta melihat penerapan dari kebijakan yang telah dibuat dan diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Strategi operasional juga dapat dilihat dengan adanya program-program serta kebijakan dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan melihat apakah pelayanan yang diberikan oleh para pemberi layanan sudah berjalan dengan efektif dilakukan. Dinas Tenaga Kerja melakukan berbagai upaya untuk mengoptimalkan setiap program yang telah dibuat dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru. Sebagai organisasi sektor publik yang berorientasi memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka kelengkapan sarana dan prasarana merupakan suatu aspek penunjang terselenggaranya kegiatan pelayanan yang efektif. Dengan sarana dan prasarana yang baik akan mendukung pelaksanaan suatu kegiatan sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu sarana teknologi dan informasi.

Faktor-Faktor Penghambat Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mengatasi Pengangguran Terdidik Di Kota Pekanbaru

Sebagai instansi publik yang memiliki tugas pada bidang ketenagakerjaan, tentunya Dinas tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki banyak kesulitan dalam mengatasi pengangguran terdidik. Seperti yang diketahui, pengangguran merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya diakibatkan tidak memiliki suatu pekerjaan. Tentunya dalam mengatasi keadaan ini dibutuhkan kerjasama antara masyarakat maupun pemerintah. Adapun yang menjadi hambatan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi pengangguran terdidik ini adalah :

1. Terbatasnya Anggaran

Anggaran merupakan suatu hal yang penting dalam menyusun maupun melaksanakan sebuah program. Peran strategis anggaran sangat menonjol disini karena anggaran merupakan alat untuk menentukan pendapatan dan pengeluaran di masa datang, membantu dalam mengambil keputusan dan perencanaan pembangunan. Jika anggaran yang dimiliki terbatas, maka program atau kegiatan yang telah dibuat akan tidak optimal dalam pelaksanaannya. Dalam memperluas kesempatan kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru membutuhkan anggaran yang cukup besar untuk mengadakan pelatihan-pelatihan, penyeberluaskan informasi pasar kerja, dan menunjang sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Namun Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki anggaran terbatas, alhasil pelaksanaan program yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja kurang maksimal.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan unsur penting bagi suatu dinas untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas. Karena unsur sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai untuk membantu menjalankan tugas dan fungsinya. Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten pelaksanaan strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran terdidik di kota Pekanbaru, jika Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru yang bertanggung jawab untuk melaksanakan strategi dalam mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru kekurangan sumber daya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumber daya ini meliputi jumlah staf, keahlian para pelaksana, komunikasi yang relevan dan cukup untuk melaksanakan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan dan penemuan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat di arahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana, sarana dan prasarana.

Sumber daya manusia yang tidak memadai (jumlah dana kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya strategi untuk mengatasi masalah pengangguran di kota Pekanbaru secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf/pegawai pelaksanaan penyebaran informasi lowongan pekerjaan dan pencarian lowongan pekerjaan terbatas, maka hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan para pelaksana untuk melakukan program.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi pengangguran terdidik di Kota Pekanbaru masih belum berjalan maksimal karena adanya hambatan. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mengatasi pengangguran hendaknya berkaitan dengan mengoptimalkan penetapan pencari kerja sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran terdidik khususnya yang ada di kota Pekanbaru. Strategi juga harus tepat sasaran agar dalam melaksanakan program kegiatan pelatihan kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan minat, bakat pencari kerja dan jumlah lowongan kerja yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- AG. 2012. Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anatan, Lina, & Ellitian, Lena. (2008). Manajemen Strategi Operasi. Bandung: Penerbit Alfabet
- Astuti, Wurdianti Yuli. (2014). Pengangguran Terdidik di Perkotaan. Jurnal Pendidikan dan Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- David, Fred R. Terjemahan Alexander Sindoro. 2004. Strategic Management Konsep Edisi ketujuh. Salemba Empat; Jakarta.
- Effendi Hariandja, Marihot Tua. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Firmansyah A, 2018. Strategi Pemerintah Kota Malang Menurunkan Angka Pengangguran Guna Menyokong Ketahanan Kota. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Heluth, Ade Fadlun (2022) Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Ambon Provinsi Maluku. Diploma Thesis, Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Hit, Michael. A, dan R. Duane Ireland dan Robert E. Haskinsson. 2001. Manajemen Strategis, Daya Saing dan Globalisasi. Salemba Empat: Jakarta.
- Makmur, 2019. Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolalaang Mongondow Utara. Jurnal Manajemen/ Volume XX, No.02, Juni 2016.
- Marion Jansen dan Eddy Lee. Trade and Employment : Challenges for Policy Research. 2007
- Internet : Situs Bursa Kerja Online Dinsosnakertrans Kota Surakarta 2009. (www.dinsosnakertrans.surakarta.go.id)
- Mulyadi Subri. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia : Perspektif Pembangunan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nainggolan (2009), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Kerja Pada Kabupaten/Kota Di Propinsi Sumatera Utara. Tesis Publikasi, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Prasaja, Mukti Hadi. (2013). Pengaruh Investasi Asing, Jumlah Penduduk Dan Inflasi Terhadap Pengangguran Terdidik Di Jawa Tengah Periode Tahun 1980-2011. Economics Development Analysis Journal. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Romika dan Ermawati. 2014. Strategi Pemerintahan Dalam Memperkecil Angka Pengangguran Di Kec. Tampan Kota Pekanbaru.
- Sari, Anggun Kembar. (2012). "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, dan Upah terhadap Pengangguran Terdidik di Sumatera Barat". Jurnal Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.