

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden dari penelitian Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru yang berjumlah 99 Orang Responden adalah para pencari kerja yang terdaftar di dinas tenaga kerja. dan selanjutnya penulis klasifikasikan berdasarkan, jenis kelamin, tingkat umur dan tingkat pendidikan

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini dibuat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	67	67,7%
2	Perempuan	32	32,3%
Jumlah		99 Orang	100%

Sumber Data :Data olahan peneliti 2014

Dari tabel 5.1 di atas terlihat jumlah responden laki-laki berjumlah 67 orang (67,7%), sedangkan yang perempuan berjumlah 32 orang (32,3%). Dengan demikian terlihat bahwa pencari kerja atau tenaga kerja

pengangguryang mengikuti pelatihan di kota Pekanbaru kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

b. Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Untuk mengetahui tingkat umur para responden, penulis akan menyajikan mengenai identitas responden berdasarkan kelompok umur pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	15-20	16	16,17%
2	20-25	39	39,39%
3	26-30	38	38,38%
4	31-35	5	5,05%
5	36-40	1	1,01%
Jumlah		99 Orang	100%

Sumber Data :Data Olahan Lapangan 2014

Dengan melihat tabel 5.2. diatas maka dapat diketahui umur para pencari kerja bervarisasi yaitu umur diantara 15-20 tahun sebanyak 16 orang (16,17%) , 20-25 tahun sebanyak 39 orang (39,39%), umur 26-30 sebanyak 38 orang (38,38%), umur 31-35 sebanyak 5 orang (5,05%), umur 36-40 sebanyak 1 orang (1,01%). Jadi umur responden yaitu pencari kerja yang paling dominan umur 20-25 tahun yaitu 39 orang (39,39%).

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia produktif para pencari kerja yang mengikuti pelatihan dan pemagangan berkisar antara 20-25 tahun

dan 26-30 tahun. Usia tersebut adalah usia ideal seseorang untuk bekerja. Pada usia-usia tersebut para pencari kerja lebih dapat menyerap apa-apa saja yang diberikan pada saat pelatihan dan pemagangan oleh Dinas tenaga kerja .

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan sangat diperlukan, karena dengan pendidikanlah sumber daya manusianya akan berkualitas.Untuk mengetahui gambaran dan tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Identitas Respnden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	2	2,02 %
2	SMP	6	6,06 %
3	SLTA	46	46,46%
4	D.III	13	13,13%
5	S.1	32	32,32%
	Jumlahk	99	100%

Sumber Data :Data Olahan Lapangan 2014

Dari tabel 5.3. tersebut jumlah Responden sebanyak 99 orang dan dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pencari kerja bervariasi. Tingkat Pendidikan SD berjumlah 2 orang (2,02 %), SMP 6 orang (6,06 %) ,SLTA berjumlah 46 orang atau 46,46%, tamat DIII berjumlah 13 orang (13,13%), tamat S1 Berjumlah 32 Orang atau (32,32%) sedangkan Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SLTA yang berjumlah 46 orang (46,46%).

Dari penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa kebanyakan para pencari kerja yang mengikuti pelatihan dan pemagangan adalah tamatan SLTA sederajat. akan tetapi disadari bahwa tenaga kerja kerja lokal mempunyai keterbatasan-keterbatasan yaitu tingkat pendidikan yang rendah, dimana untuk dapat dilatih dan menyerap teori pelatihan dengan baik diperlukan syarat pendidikan peserta minimal SLTA sederajat, tetapi masih ada pencari kerja yang mengikuti pelatihan berpendidikan dibawah SLTA sederajat.

5.2 Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru

Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru dilakukan berdasarkan Tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal yaitu sebagai berikut:

1. Pembinaan Pelatihan dan produktifitas
2. Penempatan tenaga kerja
3. Perluasan kesempatan kerja

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini akan diuraikan satu persatu dari setiap penilaian yang diberikan responden terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kota Pekanbaru jawaban kuesioner oleh Pencari kerja yang terdaftar di dinas tenaga kerja , wawancara dengan Pegawai dinas tenaga kerja kota pekanbaru sebagai *key informant* serta melalui observasi peneliti di lapangan.

5.2.1 Pembinaan pelatihan dan produktifitas

Keberhasilan Peran Dinas tenaga kerja dalam Pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan pelatihan dan keberhasilan pelaksanaan profuktifitas tenaga kerja lokal yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki skill.

Dengan adanya pembinaan Pelatihan dan Produktifitas tersebut diharapkan angka pengangguran di kota Pekanbaru dapat menurun. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pembinaan Pelatihan dan produktifitas dapat memberi peran yang berarti dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru diukur melalui 6 item diantaranya yaitu: Penyusunan program dan rencana kerja pelatihan dan pemagangan tenaga kerja, penyusunan metode pelatihan dan keterampilan tenaga kerja, penyusunan sistem dan inovasi produktifitas tenaga kerja, pengembangan kualitas tenaga kerja, peningkatan kualitas instruktur kepelatihan, melengkapi fasilitas uji kompetensi.

Diantaranya dapatdilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Mengenai indikator keberhasilan pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja yang dilaksanakan disnaker dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru

No	Indikator pengukuran	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Penyusunan program dan rencana kerja pelatihan dan pemagangan tenaga kerja	23	65	10	1	-	99
		23,23 %	65,66 %	10,10 %	1,01 %	-	100%

2	penyusunan metode pelatihan dan keterampilan tenaga kerja	21	70	8	-	-	99
		21,21 %	70,70 %	8,08 %	-	-	100%
3	penyusunan sistem dan inovasi produktifitas tenaga kerja	14	68	15	2	-	99
		14,14 %	68,69 %	15,15 %	2,02 %		100%
4	pengembangan kualitas tenaga kerja	20	49	25	5	-	99
		20,20 %	49,49 %	25,25 %	5,05 %		100%
5	peningkatan kualitas instruktur kepelatihan	24	75	-	-	-	99
		24,24 %	75,76 %	-	-	-	100%
6	melengkapi fasilitas uji kompetensi	36	50	7	5	1	99
		36,36 %	50,50 %	7,07 %	5,05 %	1,01 %	100 %
	Jumlah dan rata-rata	138	377	65	13	1	594
		23	62,83	10,83	2,17	0,17	99
	Persentase	23,23	63,46	10,94	2,20	0,17	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Untuk dapat mengukur bagaimana peran Dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru dan keberhasilan pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja. Jawaban dari responden yang berjumlah 99 orang 65 orang (65,66%) diantaranya menyatakan setuju bahwa program dan rencana kerja

pelatihan dan pemagangan tenaga kerja yang disusun oleh disnaker berperan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Sedangkan frekuensi paling rendah yaitu 1 orang (0,01 %) menyatakan tidak setuju.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan penulis rencana kerja pelatihan dan pemagangan yang disusun oleh disnaker belum optimal ,penulis melakukan wawancara dengan staf dibidang pembinaan pelatihan dan produktifitas sebagai narasumber yaitu bapak Azman SH, beliau mengatakan :

“Memang rencana kerja pelatihan dan pemagangan yang kami susun sudah baik, namun dalam pelaksanaan nya kami masih harus menyesuaikan dengan kondisi yang ada , dengan banyaknya jumlah pencari kerja serta tenaga-tenaga kelelahan yang ada , sehingga pelaksanaannya tergantung dengan kondisi pendukungnya, jika semuanya lancar maka dalam pelaksanaannya hasilnya akan optimal”

Dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa 70 orang (70,70 %) menyatakan setuju bahwa metode pelatihan dan keterampilan yang disusun disnaker dapat mempermudah penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja. Serta 68 orang (68,69%) menyatakan setuju bahwa sistem dan inovasi produktifitas tenaga kerja yang disusun disnaker dibutuhkan untuk pengembangan produktifitas tenaga kerja lokal. 49 Orang (49,49 %) setuju bahwa disnaker sangat berperan dalam peningkatan instruktur tenaga kerja ,dan 5 orang (5,05%) menyatakan tidak setuju. Didalam pelatihan tenaga kerja dibutuhkan tenaga instruktur yang memiliki kualitas diatas rata-rata agar pelatihan yang diikuti oleh para pencari kerja ini dapat menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan sehingga dapat bersaing dengan tenaga-tengah kerja non lokal/asing di kota Pekanbaru.

Dan dari tabel diatas 50 orang (50,50%) menjawab setuju bahwa dinas tenaga kerja berperan optimal dalam melengkapi fasilitas uji kompetensi tenaga kerja yang dapat membantu mengukur seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh para pencari kerja.

Dari keseluruhan indikator diatas rata-rata responden menjawab setuju bahwa dinas tenaga kerja berperan dalam pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja lokal. Namun berdasarkan observasi yang penulis lakukan peran Dinas tenaga kerja masih kurang optimal dalam melakukan pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja lokal, hal ini dikarenakan masih banyak rencana-rencana kerja dinas tenaga kerja yang belum dilaksanakan dan masih hanya sekedar rencana.

5.3 Penempatan tenaga kerja lokal

Seberapa besar peran Dinas tenaga kerja dalam Pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat dilihat dari keberhasilan Dinas tenaga kerja kota pekanbaru dalam menempatkan tenaga kerja lokal melalui berbagai program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru. Dengan adanya program penempatan tenaga kerja lokal tersebut diharapkan angka pengangguran di Kota Pekanbaru dapat menurun.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang Penempatan tenaga kerja lokal dapat memberi peran yang berarti dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru diukur melalui 3 item diantaranya yaitu: Job canvassing, job fair dan bursa kerja online. Diantaranya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai indicator keberhasilan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan disnaker dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru

No	Indikator pengukuran	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja (job canvassing)	30	60	7	-	2	99
		30,30 %	60,60 %	7,07 %	-	2,02 %	100%
2	Pameran bursa kerja (job fair)	20	50	18	6	5	99
		20,20 %	50,50 %	18,18 %	6,06 %	5,05 %	100%
3	Bursa Kerja online	25	55	13	6	-	99
		25,25 %	55,56 %	13,13 %	6,06 %		100%
	Jumlah dan rata-rata	75	165	38	12	7	297
		25	58,33	12,67	4	2,33	99
	Persentase	25,25	58,92	12,80	4,04	2,36	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Pada tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan bagaimana peran Dinas tenaga kerja dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja lokal. Tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai upaya disnaker mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja secara langsung (job canvassing) jawaban setuju adalah jawaban yang paling banyak yaitu 60 orang (60,60%) dan 2 orang (2,02%) menjawab sangat tidak setuju. Responden setuju bahwa Dinas tenaga kerja berperan optimal dalam pencarian lowongan

pekerjaan ke perusahaan-perusahaan (job canvassing). Job canvassing adalah salah satu upaya Dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja serta mengurangi angka pengangguran di Kota pekanbaru, Jumlah pencari kerja yang dapat ditempatkan melalui kegiatan job canvassing oleh Dinas tenaga kerja pada tahun 2013 adalah 1.156 orang.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa 50 orang (50,50%) responden setuju bahwa disnaker berperan optimal dalam melaksanakan job fair guna menyaring tenaga kerja lebih banyak lagi, dan hanya 5 orang (5,05%) yang menjawab sangat tidak setuju.Pameran bursa kerja merupakan kegiatan dalam rangka menfasilitasi pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja sehingga pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya dan pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pameran bursa kerja ini sangat membantu pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan

Tabel 5.51 Hasil pelaksanaan pameran bursa kerja (job fair) kota pekanbaru tahun 2012 dan 2013

NO	URAIAN	2012	2013
1	Jumlah Perusahaan Pameran	60	104
2	Jumlah Pencaker yang hadir	3,540	10.714
3	Jumlah Lowongan yang tersedia	1,774	6,127
4	Jumlah penempatan (pencari kerja terserap)	1,238	3,262

Sumber : Disnaker kota pekanbaru

Hal ini dibenarkan oleh ibuk Dorlan salah satu pegawai dinas tenaga kerja sebagai narasumber, dalam wawancara dengan penulis beliau mengatakan:

“Job fair yang kami laksanakan adalah wadah untuk menfasilitasi pencari kerja dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, banyak pencari kerja yang terserap dalam program ini dan program ini membantu mengurangi angka pengangguran dikota Pekanbaru khususnya”(wawancara 2014)

Dari tabel 5.5 diatas juga dapat dilihat bahwa 55 orang (55,56%) responden menjawab setuju bahwa bursa kerja online dapat membantu keberhasilan penempatan tenaga kerja lokal yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja kota pekanbaru. Namun masih ada 6 orang responden yang menjawab tidak setuju bahwa disnaker berperan dalam penempatan tenaga kerja lokal

Bursa kerja online dibangun untuk menjebatani para pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja guna mempermudah proses rekruitmen, mulai dari tahap penyebarluasan informasi sampai tahap penerimaan tenaga kerja, bursa kerja online ini dimaksudkan untuk menfasilitasi para pencari kerja dan pengguna tenaga kerja agar lebih mudah mengetahui keberadaan masing-masing dan sekaligus menfasilitasi proses hubungan Langsung antara pencari kerja dan pemberi kerja.

Bursa kerja online Dinas tenaga kerja kota Pekanbaru bekerja sama dengan direktorat pengembangan pasar kerja kementerian tenaga kerja dan Transmigrasi R.I. Melalui situs <http://infokerja.depnakertrans.go.id> jumlah pencari kerja yang mendaftar melalui bursa online disnaker kota pekanbaru yaitu mencapai 20 s/d 30 pencari kerja perhari.Namun menurut peneliti dengan

melakukan observasi langsung bahwa bursa kerja online belum efektif untuk membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan, hal ini dikarenakan minimnya informasi mengenai bursa kerja online serta masih banyaknya pencari kerja yang belum mengenal internet.

Secara keseluruhan dari indikator peran Dinas tenaga kerja dalam melaksanakan upaya penempatan tenaga kerja lokal menurut responden setuju bahwa peran dinas tenaga kerja sudah optimal. Apa yang dilakukan dinas tenaga kerja sudah sangat berperan dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal.

5.4 Perluasan kesempatan kerja

Seberapa besar peran Dinas tenaga kerja dalam Pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki skill, serta menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Dengan adanya upaya-upaya Dinas tenaga kerja memperluas kesempatan kerja bagi para pencari kerja, diharapkan dapat membantu mengurangi angka pengangguran di Kota Pekanbaru, serta membantu pencari kerja khususnya tenaga kerja lokal mendapatkan pekerjaan ataupun mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Upaya-upaya perluasan kesempatan kerja itu diukur melalui 6 item diantaranya yaitu pelatihan teknologi tepat guna, pelatihan manajemen usaha, pelatihan kewirausahaan, Melaksanakan kegiatan padat karya produktif, Melaksanakan pemagangan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai indikator Perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penganggur yang dilaksanakan disnaker dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru

No	Indikator pengukuran	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pelatihan teknologi tepat guna	10	40	49	-	-	99
		10,10	40,40	49,49	-	-	100%
2	Pelatihan manajemen usaha	24	66	5	4	-	99
		24,24	66,67	5,05	4,04	-	100%
3	Pelatihan kewirausahaan	20	63	11	5	-	99
		20,20	63,63	11,11	5,05	-	100%
4	Melaksanakan kegiatan padat karya produktif	13	25	50	9	2	99
		13,13	25,25	50,50	9,09	2,02	100%
5	Pelatihan keterampilan bagi pencari kerja	19	57	20	3	-	99
		19,19	57,58	20,20	3,03	-	100%
6	Melaksanakan pemagangan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja	12	55	30	-	2	99
		12,12	55,55	30,30	-	2,02%	100%
	Jumlah dan rata-rata	98	306	165	21	4	594
		16,33	51	27,5	3,5	0,67	99
	Persentase	16,50	51,52	27,78	3,54	0,67	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Untuk dapat mengukur bagaimana peran Dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru dan keberhasilan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja.

Jawaban dari responden yang berjumlah 99 orang, kebanyakan 49 orang (49,49%) menjawab kurang setuju bahwa pelatihan teknologi tepat guna yang dilaksanakan dinas tenaga kerja dapat membantu pencari kerja/ tenaga kerja menganggur mendapatkan pekerjaan ataupun membuka lapangan pekerjaan sendiri. Dan 40 orang responden menjawab setuju.

Dari tabel diatas 66 orang (66,67%) responden menjawab setuju jika Dinas tenaga kerja berperan dalam perluasan tenaga kerja dengan melaksanakan pelatihan manajemen usaha yang mampu membekali pencari kerja agar bisa membuka usaha sendiri, jumlah penganggur/ setengah menganggur yang mengikuti pelatihan ini pada tahun 2013 sebanyak 50 orang. Dan sebanyak 63 orang responden menjawab setuju bahwa Dinas tenaga kerja berperan dalam perluasan kesempatan kerja dengan melaksanakan pelatihan kewirausahaan.

Dari tabel diatas 50 orang responden menjawab kurang setuju bahwa padat karya produktif yang dilaksanakan Dinas tenaga kerja berperan dalam penyediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan berusaha bagi pencari kerja, dan 25 orang responden menjawab setuju. Padat karya produktif merupakan kegiatan dalam rangka penyediannya lapangan pekerjaan dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur, meningkatkan pendapatan dan penghasilan bagi tenaga kerja yang sekaligus dapat meningkatkan daya beli masyarakat. Jumlah penganggur/ setengah penganggur yang terserap pada kegiatan padat karya produktif tahun 2013 sebanyak 352 orang dengan 80 orang kelompok usaha.

Dan 57 orang responden menjawab setuju bahwa Dinas tenaga kerja berperan dalam pelatihan keterampilan bagi pencari kerja guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki daya saing dan frekuensi paling rendah yaitu 4 orang responden menjawab tidak setuju.

Pelatihan yang dilakukan dinas tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan pencari kerja dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, terciptanya tenaga kerja terampil, berpengetahuan yang mengacu kepada kompetensi kerja .berikut data jenis pelatihan keterampilan dan jumlah pencaker yang dilatih pada tahun 2012 dan 2013 APBD Kota Pekanbaru.

Tabel 5.6.1 jenis pelatihan keterampilan dan jumlah pencaker yang dilatih pada tahun 2012 dan 2013 APBD Kota Pekanbaru

No	Jenis Pelatihan	2012	2013
1	Pelatihan perhotelan	80	40
2	Pelatihan Mekanik roda dua	40	80
3	Pelatihan teknisi handphone	-	20
4	Pelatihan teknisi computer	-	40
5	Pelatihan pengelasan	-	20
6	Pelatihan Salon kecantikan	40	80
7	Pelatihan Mengemudi mobil	20	20
8	Pelatihan Tata boga	20	20

Dapat dilihat jawaban dari responden mengenai permagangan tenaga kerja dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja jawaban yang paling tinggi adalah 55

orang (55,55%) menjawab setuju . Artinya para pencari kerja menganggap bahwa dengan mengikuti permagangan ia bisa meningkatkan kualitas dirinya sehingga lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang sebenarnya. Hal ini juga dibenarkan oleh salah satu pegawai Dinas tenaga kerja kota pekanbaru yaitu bapak H.Mukhlisin Sebagai narasumber yang penulis wawancara .beliau mengatakan

“Program pemagangan adalah langkah strategis untuk mengurangi angka pengangguran , karena pemagangan adalah bagian dari sisitim pelatihan tenaga kerja yang pada dasarnya kombinasi antara pelatihan dan praktik kerja langsung ditempat kerja (perusahaan/industri)”(wawancara 2014)

Untuk melihat secara keseluruhan tanggapan responden mengenai peran Dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru. Penulis mengambil setiap jumlah hasil persentase jawaban terhadap indikator penelitian yaitu Pembinaan pelatihan dan produktifitas, Penempatan tenaga kerja, dan Perluasan kesempatan kerja yang dinilai oleh para pencari kerja dan Dinas tenaga kerja.

Berikut tabel rekapitulasi dari jawaban responden mengenai Peran Dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai indikator penelitian yaitu pembinaan pelatihan dan produktifitas, penempatan tenaga kerja lokal, dan perluasan kesempatan kerja yang dilaksanakan disnaker dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru

No	Indikator pengukuran	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pembinaan pelatihan dan produktifitas	138	377	65	13	1	594
		23,23	63,46	10,94	2,20	0,17	100%

2	Penempatan tenaga kerja lokal	75	165	38	12	7	297
		25,25	58,92	12,80	4,04	2,36	100%
3	Perluasan kesempatan kerja	98	306	165	21	4	594
		16,50	51,52	27,78	3,54	0,67	100%
	Jumlah dan rata-rata	311	848	268	46	12	1485
	Persentase	103,67	282,67	89,33	15,33	4	495
		20,94	57,10	18,05	3,10	0,27	100

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dari rekapitulasi tabel di atas dapat diketahui Frekuensi option sebagai berikut:

$$A = 311$$

$$B = 848$$

$$C = 268$$

$$D = 46$$

$$E = 12$$

Untuk mencari persentase rata-rata rekapitulasi di atas dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$N = Fa + Fb + Fc + Fd + Fe$$

$$= 311 + 848 + 268 + 46 + 12$$

$$= 1485$$

Selanjutnya adalah mencari F terlebih dahulu dengan cara memberikan bobot untuk masing-masing pilihan (option) yaitu:

Option A dengan bobot 5

Option B dengan bobot 4

Option C dengan bobot 3

Option D dengan bobot 2

Option E dengan bobot 1

Dari bobot yang telah diberi nilai di atas, maka dapatlah diperoleh F sebagai berikut:

$$\text{Frekuensi option A} = 311 \times 5 = 1555$$

$$\text{Frekuensi option B} = 848 \times 4 = 3392$$

$$\text{Frekuensi option C} = 268 \times 3 = 804$$

$$\text{Frekuensi option D} = 46 \times 2 = 92$$

$$\text{Frekuensi option E} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Jumlah } F = 5855$$

Berdasarkan jumlah yang telah diperoleh di atas maka dapat dicari persentase rata-rata kualitatifnya sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N \times 5} \times 100$$

$$= \frac{5855 \times 100}{1485 \times 5}$$

$$= \frac{585500}{7425}$$

$$= 78,86\%$$

Dari persentase rata-rata kualitatif yang ada di atas diperoleh persentase Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal kota Pekanbaru berdasarkan tanggapan responden. Untuk memahami Optimal atau Belum Optimal Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal kota Pekanbaru sesuai dengan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru, penulis menetapkan pengukuran sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 90 - 100 %
- b. Setuju = 70 - 89 %
- c. Kurang setuju = 50 - 69 %
- d. Tidak setuju = 30 - 49 %
- e. Sangat tidak setuju = 10 - 29 %

Dari rekapitulasi kuesioner tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal kota Pekanbaru menunjukkan bahwa responden setuju jika Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal kota Pekanbaru dikategorikan Sudah Optimal, hal ini dapat dilihat dari persentase rata-rata kualitatif yang berjumlah 78,86%, dan dari hasil pengamatan serta wawancara yang penulis lakukan dan mengidentifikasi bahwa Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal kota Pekanbaru dikategorikan Sudah Optimal.

Dari hasil observasi dilapangan oleh penulis tidak semua peran-peran dinas tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal optimal dalam pelaksanaannya, masih banyak hal-hal yang perlu dibenahi lagi seperti minimnya informasi-informasi tentang pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan

oleh disnaker, serta masih tingginya angka pengangguran dikota Pekanbaru dan masih banyak tenaga kerja lokal yang belum mendapatkan pekerjaan dikota nya sendiri yaitu Pekanbaru. Dari observasi penulis juga menemukan sikap yang kurang tegas dari Dinas tenaga kerja terhadap perusahaan-perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja non lokal/asing.

Dari hasil questioner dan wawancara penilaian dari responden sama bahwasanya Dinas tenaga kerja sudah berperan optimal dalam menciptakan tenaga kerja lokal yang berkualitas dan terampil, namun perannya belumlah maksimal di titik paling akhir. Ini juga diperjelas oleh bapak Usna Andri Saat di wawancarai penulis, ia mengatakan:

“ Salah satu tugas kami adalah memberikan pelatihan-pelatihan bagi para pencari kerja yang gagal terserap pada program penempatan dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, upaya-upaya yang kami lakukan sekiranya sudah optimal.Namun kenyataannya masih banyak tenaga kerja penganggur di Kota Pekanbaru ini.(wawancara 2014)

Dari semua penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Dinas tenaga kerja memiliki peran besar dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru, karena Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan perpanjangan tangan pemerintah, dalam hal ini, adalah penyelenggara tugas dan fungsi Departemen Tenaga Kerja dibidang pembinaan ketenagakerjaan dan pengawasan norma kerja di daerah.Salah satu diantaranya adalah pemberdayaan tenaga kerja lokal Kota Pekanbaru.

Dari hasil rekapitulasi diatas terjawab semua tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peran Dinas tenaga kerja dalam Pemberdayaan tenaga

kerja lokal di Kota Pekanbaru. Peran itu sudah optimal namun masih banyak yang perlu dibenahi.

5.7 Kebijakan-kebijakan Dinas Tenaga kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal

Strategi Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja, Pemerintah Kota Pekanbaru menyadari terdapat berbagai persoalan yang menimpa daerah seperti Angka kemiskinan yang relatif tinggi yang mencapai 25,7 %, Kualitas sumber daya manusia khususnya kepala keluarga selaku tulang punggung ekonomi keluarga masih rendah yang pada umumnya hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD) Pembangunan dan Terbatasnya Sumber Daya Manusia yang Berkualitas,

a. Pemberdayaan tenaga kerja melalui pelatihan kerja di BLK

Pelatihan kerja yang dilaksanakan memperhatikan kebutuhan pasar kerja difasilitasi oleh pemerintah daerah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) dalam bentuk pelatihan yang bersifat teknis. Latihan kerja sangat erat kaitannya dengan pengembangan Profesionalisasi tenaga kerja, Pelatihan kerja merupakan jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan Dunia pekerjaan mengandung persyaratan kerja (keahlian dan ketrampilan) bakat, minat dan temperamen yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja oleh karena tenaga kerja keluaran pendidikan umum perlu dilatih agar sesuai dengan persyaratan kerja tersebut dan sekaligus dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja sehingga pekerja mampu bekerja secara produktif.

Latihan kerja sangat erat kaitannya dengan pengembangan Profesionalisasi tenaga kerja, Pelatihan kerja merupakan jembatan antara dunia pendidikan dengan dunia pekerjaan Dunia pekerjaan mengandung persyaratan kerja (Keahlian dan ketrampilan) bakat, minat dan temperamen yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja oleh karena tenaga kerja keluaran pendidikan umum perlu dilatih agar sesuai dengan persyaratan kerja tersebut dan sekaligus dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas kerja sehingga pekerja mampu bekerja secara produktif. Tenaga kerja selaku subjek pembangunan sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan dalam meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat, berkaitan dengan itu tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan . Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan koperasi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Program pelatihan kerja juga bertujuan menyiapkan tenaga kerja untuk mengisi kesempatan /lowongan kerja. menunjukan upaya yang dilakukan pemerintah khususnya untuk Kota Pekanbaru dalam menjalankan fungsinya tetapi pelatihan kerja masih belum berorientasi pada kebutuhan pasar kerja hal ini dapat dilihat dari jenis pelatihan yang dilaksanakan belum berorientasi pada penyiapan tenaga kerja untuk mengisi jabatan tertentu yang berkembang di sektor industri. Proses globalisasi akan menimbulkan perubahan perubahan

yang berskala makro yang mempengaruhi hampir semua sendi kehidupan warga dunia, perubahan yang terjadi menyangkut pola produks barang dan jasa, pola keuangan, pola perdagangan.

Pola pasar yang semula tersegmentasi dan cenderung tertutup berubah menjadi pasar global yang bersifat terbuka dengan ciri persaingan sempurna. Dalam konteks ini setiap negara boleh masuk ke suatu negara tanpa ada hambatan, hal ini tentunya sangat menguntungkan negara maju menghasilkan barang secara effisien sehingga mampu menekan biaya produksi, sehingga harga barang dapat ditekan menjadi murah.

Kondisi ini akan berdampak terhadap pola pasar kerja baik secara sektoral, nasional maupun internasional, pada era sebelumnya pasar kerja nasional relatif tertutup dengan pengaturan-pengaturan tertentu, dengan cara membatasi Tenaga Kerja Asing untuk masuk kesuatu negara dan juga begitu sebaliknya. Namun dengan adanya proses globalisasi pasar tenaga kerja berubah menjadi pasar global yang memungkinkan arus tenaga kerja baik ke dalam maupun keluar negeri tidak bisa dihambat selama tenag kerja tersebut memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut. Untuk memenuhi persyaratan pasar kerja tersebut maka harus memenuhi standar yang wajib dipenuhi oleh setiap tenaga kerja dalam hal ini disusun oleh sebuah lembaga yang bernama Badan Nasional sertifikasi Profesi (BNSP) yang bersifat independen yang anggotanya terdiri dari asosiasi Professi.

Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam memberdayakan tenaga kerja belum berjalan dengan baik hal ini dikarenakan :

- a) Angka kemiskinan yang relatif tinggi
- b) Terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas akibat rendahnya tingkat pendidikan masyarakat
- c) Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan ke pada masyarakat lokal belum berorientasi pada kebutuhan pasar kerja
- d) Petugas teknis Pengantar Kerja belum dapat menyalurkan tenaga kerja lokal terlatih secara optimal ini dikarenakan masih terbatasnya sumber daya baik kemampuan maupun jumlah yang ada.

Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota Pekanbaru selaku yang melayani masyarakat memiliki fungsi yang strategis dalam mengurangi angka pengangguran dan memberdayakan tenaga kerja lokal di era pasar kerja. Hal ini perlu memperhatikan beberapa faktor penyebab diantaranya perbaikan iklim investasi melalui pelayanan publik yang berkualitas sehingga pada gilirannya investor akan masuk ke daerah dimana rasa aman berusaha dan ketenangan bekerja harus tercipta sehingga akan membuka lapangan kerja baru, kemudian langkah selanjutnya adalah memperbaiki kualitas dan kuantitas jenis pelaksanaan pelatihan kerja dengan melihat peluang pasar kerja yang terbuka sehingga produk pelaitah BLK harus berorientasi pada kebutuhan pasar kerja yang ada, peningkatan sumber daya petugas teknis pengantar kerja baik kualitas maupun kuanlitas agar ditingkatkan sehingga dapat penyalurkan tenaga kerja terlatih melalui mekanisme dan kerja sama dengan perusahaan-

perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, sedangkan petugas pengawas ketenagakerjaan berperan aktif mengawasi /menegakkan peraturan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional daerah, yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif dan berkelanjutan, sehingga setiap angkatan kerja dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Harapan ini setidaknya diperkirakan akan memperkecil jumlah penganggur dan setengah penganggur pada tingkat yang wajar.

Kota Pekanbaru merupakan Ibu Kota Provinsi Riau yang mengalami pertumbuhan penduduk yang cukup besar mencapai 1,1 juta jiwa atau 4,47% pertahun dengan pertumbuhan ekonomi mencapai 9 % pertahun, sehingga keadaan ini cukup mengundang insvestor untuk melakukan usaha di Kota Pekanbaru, seperti berdirinya Hotel-hotel berbintang, Mall-mall, Industri dan lainnya.

Di lain pihak kesempatan kerja yang tersedia tersebut tidak semua dapat diisi oleh pencari kerja, karena sebagian pencari kerja tidak memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan/pengguna tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan peran pemerintah yaitu Dinas tenaga kerja, upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah pekanbaru yaitu Dinas tenaga kerja guna menurunkan angka pengangguran dikota pekanbaru yaitu dengan melaksanakan program-

program penempatan tenaga kerja langsung yang menyentuh kemasyarakatan.

Pada tahun 2012 pemerintah kota Pekanbaru dapat menempatkan 5.338 pencari kerja (62,31%) dari jumlah pencaker yang terdaftar pada dinas tenaga kerja kota Pekanbaru, pelayanan penempatan tahun 2012 ini telah melebihi target pencapaian standart pelayanan minimal (SPM) sebesar 43 % pada tahun 2012 ,sedangkan pada tahun 2013 Dinas tenaga kerja menempatkan 9.046 pencari kerja (36,64%).

Program dan kegiatan yang dilakukan dalam rangka penurunan angka pengangguran dan Pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

a. Job canvasing

Job canvasing merupakan kegiatan pencarian lowongan pekerjaan ke perusahaan, penyampaian adanya pencari kerja dan mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan.

b. Pameran Bursa Kerja (Job Fair)

Job Fair merupakan kegiatan dalam rangka memfasilitasi pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja sehingga pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya dan pengguna tenaga kerja mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, terampil dan profesional.

c. Bursa Kerja On Line

Bursa Kerja On Line dibangun untuk menjebatani para pencari kerja guna mempermudah proses rekruitmen, mulai dari tahap penyebarluasan informasi sampai tahap penerimaan tenaga kerja.

d. Pelatihan Teknologi tepat guna

Pelatihan Teknologi tepat guna merupakan terapan teknologi sederhana kepada masyarakat penganggur dan setengah penganggur dengan memanfaatkan alam yang ada sehingga dapat menciptakan lapangan kerja atau usaha mandiri.

e. Pelatihan kewirausahaan

Pelatihan kewirausahaan merupakan pelatihan manajemen usaha yang diberikan kepada pemula usaha atau yang berminat untuk usaha mandiri sehingga dapat meningkatkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan sendiri.

f. Padat karya produktif dan infrastruktur

Merupakan kegiatan dalam rangka penyediaan lapangan kerja dan kesempatan berusaha bagi tenaga kerja penganggur dan setengah penganggur, meningkatkan pendapatan dan penghasilan bagi tenaga kerja sekaligus dapat meningkatkan daya beli masyarakat dan pembentukan kelompok usaha produktif.