



PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MEMPERSIAPKAN TENAGA KERJA UNTUK PERSAINGAN MEA

Wasiah Sufi
Dosen Universitas Lancang Kuning Riau
(Naskah diterima:23 April 2017, disetujui: 15 Mei 2017)

Abstract

Knowing the role of this research for the Department of Labor Employment Pekanbaru In Preparing For Competition MEA. Type Research Research type is descriptive qualitative research. The study was conducted at the Department of Labor Pekanbaru. The data collection is done by distributing questionnaires, interviews and documentation. Data analysis descriptive analysis of data collected after the coding is done, the next presentation and to classify them, and then the process of analysis and ends with a conclusion. The results showed that the Department of Labor's role in preparing the workforce for MEA competition is not optimal, is also in accordance with the results of questionnaires which researchers recapitulation proposed by the percentage of 63.12% of respondents disagree that Office. Labor Pekanbaru already optimal role in preparing the workforce for MEA competition.

Keywords: Role, Training, MEA.

Abstrak

Penelitian ini untuk Mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk Persaingan MEA. Jenis Penelitian Jenis penelitian adalah Penelitian deskriptif Kualitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dengan analisis deskriptif yaitu setelah data terkumpul dilakukan pengkodean, selanjutnya penyajian dan dengan mengklasifikasinya, kemudian proses analisa serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA belum optimal, ini juga sesuai dengan hasil rekapitulasi angket yang peneliti ajukan dengan persentase 63.12% responden menjawab kurang setuju bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah berperan optimal dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA.

Kata Kunci:Peran, Tenaga Kerja, MEA.

I. PENDAHULUAN

SEAN Community merupakan komunitas negara-negara yang bergabung di The Association of South East Asian Nation (ASEAN), yang bekerjasama di beberapa bidang antara lain bidang ekonomi, sosial budaya, dan politik-keamanan. Masyarakat Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community) adalah salah satu keputusan Bali Concord II, yang mensyaratkan sebelum 2015 Asia Tenggara akan menjadi satu pasar tunggal dan basis produksi. Artinya, sebelum 2015 semua rintangan perdagangan akan diliberalisasi dan diregulasi. Semua arus perdagangan akan dibebaskan dari biaya tarif yang selama ini menjadi penghalang perdagangan di kawasan Asia Tenggara.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam rangka melakukan pembinaan dan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA tersebut telah melakukan pelatihan keterampilan pada periode I Tahun anggaran (APBD) 2015 bagi pencari kerja berjumlah 130 orang. Sedangkan Pelatihan Pemagangan Dalam Negeri Berbasis Pengguna berjumlah 130 orang. Pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada periode II Tahun anggaran (APBD) 2015 di ikuti sebanyak 144 orang

dengan klasifikasi jurusan 6 kelas, setiap kelasnya di ikuti oleh 24 orang. Sedangkan masalah yang harus diselesaikan pemerintah kota pekanbaru merupakan masalah pengangguran. Di Pekanbaru pada tahun 2014 jumlah pengangguran mengalami peningkatan yang berjumlah sebanyak 41.363 orang. Jika dibandingkan dengan jumlah peserta keseluruhan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada periode tahun 2015 sangat tidak sebanding dengan jumlah pengangguran tersebut.

Selain itu kota Pekanbaru juga merupakan kota Investasi terbaik di Indonesia. berbagai penghargaan sebagai kota investasi telah diterima Kota Pekanbaru. Hal itu terlihat nyata dari kondisi riil saat ini dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dan investasi. Pemerintah Kota Pekanbaru membuka pintu yang seluas-luasnya bagi investor untuk menanamkan modalnya dengan berbagai bidang kegiatan ekonomi. Untuk memudahkan masuknya investor tersebut, Pemerintah Kota Pekanbaru menerapkan sejumlah kebijakan untuk memberikan insentif atau kemudahan bagi masuknya investor, yaitu adanya Kantor Pelayanan Terpadu (KPT) dan Kemudahan di bidang perizinan investasi. Salah satu bidang

investasi yang selalu berkembang adalah dibidang properti seperti hotel, apartemen dan pusat perbelanjaan.

Hal ini merupakan ancaman bagi tenaga kerja yang ada di kota Pekanbaru karena dengan berkembangnya Investasi di kota Pekanbaru akan menarik perhatian para pencari kerja yang ada di kawasan ASEAN. Ditambah lagi bahwa secara geografis kota Pekanbaru bersebelahan dengan kota pelabuhan seperti Kota Dumai dan Kota Batam sehingga mempermudah akses masuknya tenaga kerja asing untuk mencari lowongan pekerjaan di Kota Pekanbaru. Dan juga yang menjadi masalah utama bahwa dengan adanya kesepakatan bebas aliran tenaga kerja (*Free Flow Of*

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan Metode deskriptif. Sumber data pada penelitian ini yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer diperoleh dari pemberian angket, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan penulis dilapangan, sementara data sekunder diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berupa data pengangguran dan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

3. TINJAUAN TEORI

Skilled Labour) di antara negara-negara ASEAN maka akan terjadi persaingan antara tenaga kerja yang ada dikota Pekanbaru dengan tenaga kerja yang berasal dari negara-negara ASEAN lainnya. Pasalnya tingkat pengangguran di negara-negara ASEAN tersebut mengalami peningkatan. Substansinya dengan meningkatnya angka pengangguran yang ada di negaranya ASEAN, maka dengan adanya bebas aliran tenaga kerja yang disepakati negara di kawasan ASEAN merupakan kesempatan bagi para pencari kerja asing untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia di negara-negara kawasan ASEAN tersebut.

Menurut Kozier dalam Gugun (2013: 1498), Peranan adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain

Sesuai dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 Pasal 14 menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja. Tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur dan tertib administrasi

- ketenagakerjaan untuk mendukung terlaksananya standar pelayanan prima;
2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil, produktif, dan mandiri dalam menciptakan lapangan kerja serta dapat memenuhi kebutuhan kerja dan dunia kerja;
 3. Meningkatkan pembinaan penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
 4. Meningkatkan pembinaan ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sehingga tercipta keadaan masyarakat industri yang kondusif. Meningkatkan perlindungan, pembinaan, pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum;

Untuk bersaing dengan berhasil dalam suatu pasar global, lebih banyak perusahaan berfokus pada peran SDM sebagai suatu bagian kritis dari kompetensi inti mereka dan sumber keunggulan kompetitif. Seperti pernyataan Kamoché dalam Sirait (2009: 144) beliau mengatakan “sumber daya manusia (SDM) merujuk pada akumulasi persediaan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki para individu, dimana perusahaan telah membangunnya sepanjang waktu menjadi suatu keahlian yang dapat diidentifikasi”. maka dengan itu

sangat perlu dilakukan pelatihan. Menurut Carrel et. al. Dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013: 39) menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas kinerja;
- b. Memperbarui keterampilan karyawan;
- c. Menghindarkan penerapan manajerial yang telah usang;
- d. Memecahkan masalah organisasi;
- e. Mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan dan pengelolaan suskesi kepemimpinan;
- f. Memberikan bekal pelatihan kepada karyawan baru untuk orientasi;
- g. Memenuhi kebutuhan karyawan.

Strategi pembinaan pelatihan diarahkan agar pelatihan kerja mampu berfungsi memenuhi tuntutan pasar kerja. Hal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja, perkembangan teknologi dan perkembangan pembangunan. Strategi pelatihan kerja menggunakan pendekatan kesisteman dan dibina secara terpadu, berkesinambungan berperan secara optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, terampil, disiplin dan produktif.

Menurut Barthos (2012: 98-99) strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut:

- a. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar dan kesempatan kerja;
- b. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- c. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Adapun menurut MT Ritonga dan Yoga Firdaus dalam skripsi Nurfitriyana (2011: 26) Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga.

Pembagian Tenaga Kerja

- a. Tenaga Kerja Terdidik / Tenaga Ahli/ Tenaga Mahir
- b. Tenaga Kerja Terlatih
- c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat

produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau juga bisa rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:156) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkret (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu: produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, prilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakan juga bervariasi. Paul Mali dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013: 158) menyatakan bahwa dalam mengukur produktivitas akan dilakukan

dengan rujukan yang menggabungkan sisi efektivitas dan efisiensi. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir semua institusi di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek faktual yang muncul. Misalnya: terjadinya pemborosan sumber-daya (inefisiensi) dan ketidaktercapaian target, baik secara kelompok maupun individu.

Secara lebih rinci dapat diuraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja ada dua, yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional;
- 2) Struktur dan desain pekerjaan;
- 3) Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target;
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi;
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/ atau rekan kerja;
- 7) Praktek manajemen yang bisa diterapkan oleh pimpinan;
- 8) Lingkungan kerja yang ergonomis;

- 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai;
 - 10) Komunikasi internal dan antar individu dalam membangun kerja sama.
- b. Faktor Eksternal
- 1) Peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah dan situasi politis;
 - 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
 - 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi;
 - 4) Dukungan masyarakat dan *Stakeholders* secara keseluruhan;
 - 5) Tingkat persaingan;
 - 6) Dampak globalisasi.

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia belum menjamin rasa aman pegawai (*employee*) dari ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, karena supremasi hukum belum ditegakkan secara adil. Hal ini seringkali dimanfaat oleh pihak-pihak tertentu untuk memancing konflik kepanjangan antara pemilik (yang diwakili oleh pihak manajemen) dengan kelompok pegawai, sehingga buruh demonstrasi marak terjadi dimana-mana. Walaupun perlindungan terhadap tenaga kerja sudah dipayungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun dalam

implementasinya masih dirasakan adanya inkonsistensi, yang cenderung lebih

menguntung bagi pihak investor.

Sumarsono (2009:249) menjelaskan pengangguran (*open unemployed*) adalah orang yang sama sekali tidak bekerja dan berusaha mencari pekerjaan. Pengangguran terjadi karena ketidaksesuaian antara permintaan dan penyediaan dalam pasar kerja. Adapun bentuk-bentuk ketidaksesuaian pasar kerja, yaitu: Friksional, Musiman, Siklikal, Struktural, Teknologi, dan Kurangnya Permintaan Agregat. Konsep Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Konsep Masyarakat Ekonomi ASEAN Sejalan dengan pesatnya dinamika hubungan antar-bangsa di berbagai kawasan, ASEAN menyadari pentingnya integrasi negara-negara di Asia Tenggara. Pada pertemuan informal para Kepala Negara ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 Desember 1997 disepakati ASEAN Vision 2020 yang kemudian ditindaklanjuti dengan pertemuan di Hanoi yang menghasilkan Hanoi Plan of Action (HPA). Visi 2020 termasuk HPA berisi antara lain: kondisi yang ingin diwujudkan di beberapa bidang, seperti orientasi ke luar, hidup berdampingan secara damai dan menciptakan perdamaian internasional. Beberapa agenda kegiatan yang akan

dilaksanakan untuk merealisasikan Visi 2020 adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, ekonomi, lingkungan hidup, sosial, teknologi, hak cipta intelektual, keamanan dan perdamaian, serta turisme melalui serangkaian aksi bersama dalam bentuk hubungan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan diantara negara-negara anggota ASEAN. Selanjutnya pada KTT ASEAN ke 9 di Bali pada tahun 2003 dihasilkan Bali Concord II, yang menyepakati pembentukan ASEAN Community untuk mempererat integrasi ASEAN. Terdapat tiga komunitas dalam ASEAN Community yang disesuaikan dengan tiga pilar didalam ASEAN Vision 2020, yaitu:

- a. Bidang keamanan politik (ASEAN Political-Security Community);
- b. Ekonomi (ASEAN Economic Community);
- c. Sosial budaya (ASEAN Socio-Culture Community).

Dengan berlakunya MEA 2015, berarti negara-negara ASEAN menyepakati perwujudan integrasi ekonomi kawasan yang penerapannya mengacu pada ASEAN Economic Community (AEC) Blueprint.

AEC Blueprint merupakan pedoman bagi negara-negara Anggota ASEAN dalam mewujudkan AEC 2015.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja Untuk Persaingan MEA dilakukan berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yaitu:

- a. Pembinaan, pelatihan dan produktivitas
- b. Penempatan tenaga kerja lokal
- c. Perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini akan diuraikan satu persatu dari setiap penilaian yang diberikan oleh pencari kerja yang mengikuti pembinaan dan pelatihan sebagai responden terhadap peran Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pelatihan maupun penempatan tenaga kerja Kota Pekanbaru untuk menghadapi persaingan MEA, kemudian wawancara dengan kepala bidang pembinaan dan pelatihan sebagai *Key Informant* dalam penelitian ini.

Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk persaingan MEA dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan pembinaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru guna

menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil. Dengan adanya pembinaan, pelatihan dan produktivitas tersebut diharapkan persaingan kerja yang disebabkan oleh aliran bebas tenaga kerja sebagai salah satu pilar yang disepakati oleh Negara-negara ASEAN sebagai konsekuensi dari kesepakatan MEA. Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pembinaan, pelatihan dan produktivitas apakah memberi peran yang berarti dalam mempersiapkan tenaga kerja maka diukur melalui enam item diantaranya yaitu: penyusunan program dan rencana kerja pelatihan serta pemagangan tenaga kerja, penyusunan metode pelatihan dan keterampilan tenaga kerja, penyusunan sistem dan inovasi produktivitas tenaga kerja, pengembangan kualitas tenaga kerja, peningkatan kualitas instruktur yang memberikan pelatihan dan melengkapi fasilitas uji kompetensi. Berdasarkan wawancara peneliti menyimpulkan bahwa masih banyak pencari kerja yang belum bisa mengikuti pembinaan, pelatihan dan peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh disnaker. Dimana program tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia bagi pencari kerja.

Untuk melihat Seberapa besar peran Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dalam

pemberdayaan tenaga kerja lokal, maka 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 memberikan peran yang berarti dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru, maka diukur melalui 3 item diantaranya yaitu: Job Canvasing, Job Fair dan Bursa Kerja Online.

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

Dengan adanya upaya-upaya Dinas Tenaga Kerja memperluas kesempatan kerja bagi 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 pekerjaan itu diukur melalui 5 item diantaranya yaitu pelatihan teknologi tepat guna, pelatihan manajemen usaha, pelatihan kewirausahaan, melaksanakan kegiatan padat karya produktif dan melaksanakan bimbingan keterampilan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing.

Dari rekapitulasi kuesioner tentang peran Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA menunjukkan bahwa responden kurang setuju bahwa peran Dinas Tenaga Kerja tersebut dikategorikan sudah optimal. Hal ini bisa dilihat dari persentase rata-rata kualitatif yang berjumlah 63.12% serta dari hasil pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA dikategorikan belum optimal.

Dari semua penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Dinas Tenaga Kerja belum mengoptimalkan perannya dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA tersebut, padahal Dinas Tenaga Kerja

kota Pekanbaru merupakan perpanjangan tangan pemerintah. Dalam hal ini adalah penyelenggara tugas dan fungsi kementerian tenaga kerja dibidang pembinaan tenaga kerja dan pengawasan norma kerja di daerah, salah satunya adalah melakukan pembinaan, pelatihan serta yang lainnya agar terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan terampil.

Dari hasil rekapitulasi diatas terjawab semua tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA. Adapun peran tersebut belum optimal dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA.

5. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mendapatkan berbagai informasi. Dimana dari informasi dan data-data tersebut dapat menjadi landasan untuk menilai peran Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA. Dari data dan informasi yang penulis dapatkan melalui penyebaran angket dan wawancara dengan responden. Peneliti dapat menilai dan dapat mengambil kesimpulan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga

kerja untuk persaingan MEA belum optimal, ini juga sesuai dengan hasil rekapitulasi angket yang peneliti ajukan dengan persentase 63.12% responden menjawab kurang setuju bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sudah berperan optimal dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA tersebut.

Selain itu menurut penulis juga masih terdapat kendala-kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari tugas dan fungsi Dinas tersebut. Seperti pengadaan barang-barang inventaris yang menunjang program pelatihan dan pemagangan tenaga kerja yang belum dilengkapi secara optimal dan kurang meluasnya informasi kepada masyarakat khususnya pencari kerja atau tenaga kerja mengenai pelatihan dan pemagangan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru serta informasi-informasi mengenai bursa kerja online. Hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata dari semua indikator peran Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk persaingan MEA adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil jawaban dari responden mayoritas responden dengan persentase 34.42% menjawabsetuju bahwa Dinas

Tenaga Kerja telah berperan secara optimal dalam pembinaan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja untuk mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk menghadapi persaingan MEA.

2. Dalam melaksanakan upaya-upaya penempatan tenaga kerja pengangguran, menurut jawaban responden dan Wawancara oleh peneliti, 29.17% responden belum setuju bahwa Dinas Tenaga Kerja telah berperan secara optimal dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja.
3. Menurut hasil jawaban responden dan wawancara, sebanyak 30.25% responden setuju bahwa Dinas Tenaga Kerja belum berperan secara optimal dalam usahanya memperluas kesempatan kerja bagi para tenaga kerja pengangguran.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat menarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pada masa yang akan datang peran Dinas Tenaga Kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja Pekanbaru untuk persaingan tenaga kerja yang disebabkan oleh adanya aliran bebas tenaga kerja agar lebih ditingkatkan lagi, supaya tenaga kerja lokal yang ada

di Pekanbaru tidak termarginalkan di kota sendiri.

2. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dapat melaksanakan pemberdayaan tenaga kerja lokal secara merata kepada seluruh masyarakat Kota Pekanbaru yang membutuhkannya.
3. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja atau Instansi terkait agar mengevaluasi kinerjanya dalam mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk menghadapi persaingan kerja.
4. Dalam memfasilitasi para pencari kerja seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru lebih memperhatikan akan kebutuhan dan keinginan pencari kerja serta memberi pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan dunia kerja, serta memperluas penyebaran informasi-informasi tentang lapangan pekerjaan kepada para pencari kerja.
5. Diharapkan kepada Pemerintah Kota Pekanbaru untuk meningkatkan anggaran agar pelaksanaan dalam meningkatkan SDM tenaga kerja oleh Disnaker Pekanbaru lebih Optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
Manullang, Marihot Amh. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder.* Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Moloeng, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian.* Bandung. Remaja Rosda Karya.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Rineka Cipta.
Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian.* Bogor. Ghalia Indonesia.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Penerbit Andi.

Sirait, Justine T. 2009. *Mengelola Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Persaingan Global.* Jakarta. Mitra Wacana Media.

Soekanto, Soerjono. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta. Pt. Raja Grafindo.

Sukarno, Suyono. 2002. *Pembinaan Tenaga Kerja.* Jakarta. Pt. Raja Grafindo.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung. Alfabeta.

Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan Dan Manajemen.* Jakarta. Pt. Raja Grafindo.

Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi.* Jakarta. Sinar Grafika.

Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung. Alfabeta.

Jurnal:

Humphrey Wangke. 2014. *Peluang Indonesia Dalam Masyarakat Ekonomi Asean* 2015. Vol. Vi, No. 10/Ii/P3di/Mei/2014.

Margaretha Riauni. 2014. *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Tahun 2012-2013.* Jom Fisip Volume 1 No. 2- Oktober 2014.