



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 2087-2099

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru

Haykal Fikri^{1✉}, Masrul Ikhsan²

Universitas Riau

Email: haykal.fikri2653@student.unri.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal berdasarkan Perda Kota Pekanbaru No. 13 Tahun 2018 dan Perwako No. 159 Tahun 2021. Menggunakan teori Jim Iff & Frank Tesoriero (2014), penelitian ini menyoroti peran fasilitatif, edukasional, representatif, dan teknis. Metode yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berpartisipasi melalui *Job Fair*, *Job Canvassing*, aplikasi SIMANJA, dan pelatihan tenaga kerja. Namun terdapat kendala dalam sosialisasi, anggaran, prasarana, keterbatasan aparatur, serta kesiapan tenaga kerja. Untuk mengatasi kendala ini, diperlukan optimalisasi media digital, peningkatan sosialisasi berbasis komunitas, serta penguatan kerja sama dengan institusi pendidikan dan perusahaan.

Kata Kunci: *Dinas Tenaga Kerja, Kebijakan Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Lokal*

Abstract

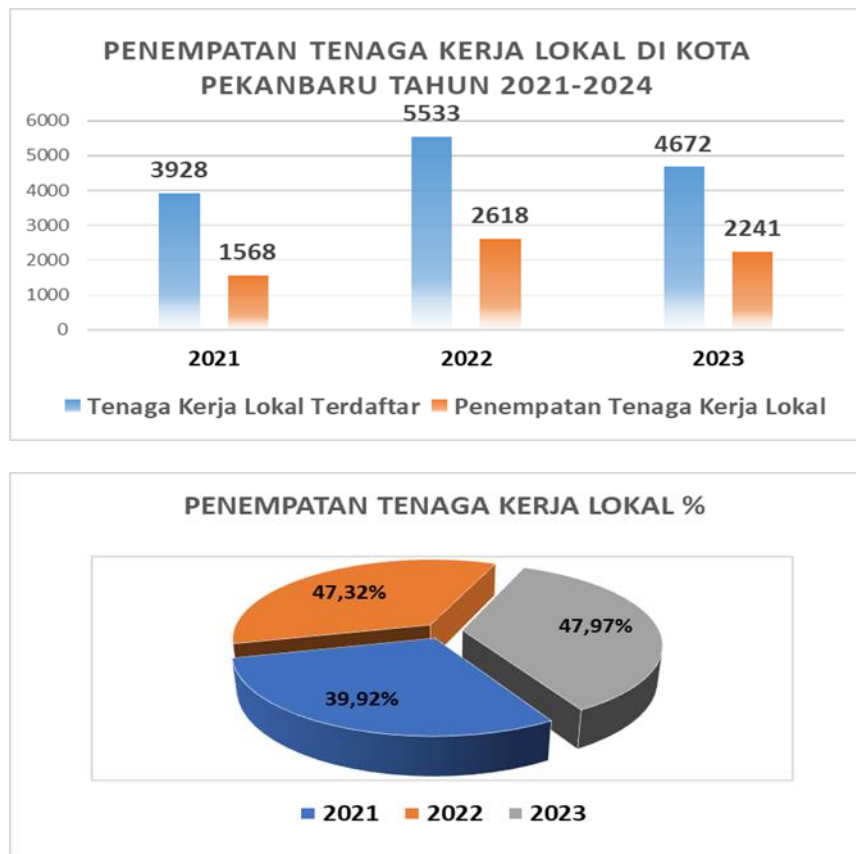
This study analyzes the role of the Pekanbaru City Labor Department in local workforce placement based on Pekanbaru City Regulation No. 13 of 2018 and Mayor Regulation No. 159 of 2021. Using Jim Ife & Frank Tesoriero's (2014) theory, the research highlights the facilitative, educational, representative, and technical roles. A qualitative phenomenological approach was employed, utilizing observation, interviews, documentation, and literature studies. The findings indicate that the Pekanbaru City Labor Department participates through Job Fairs, Job Canvassing, the SIMANJA application, and workforce training. However, challenges exist in socialization, budgeting, infrastructure, personnel limitations, and workforce readiness. To address these challenges, it is recommended that the Pekanbaru City Labor Department expand its information outreach through social media, the official website, and the SIMANJA application. Additionally, enhancing the effectiveness of socialization efforts through community-based educational programs and free career consultation services is suggested.

Keywords: Labor Department, Employment Policies, Local Workforce

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang pesat dan pertumbuhan kota yang tinggi menuntut kebijakan perencanaan yang matang untuk mengatasi masalah sosial seperti kemiskinan dan pengangguran. Masyarakat berharap mendapat prioritas dalam kesempatan kerja agar dapat merasakan manfaat pertumbuhan ekonomi secara langsung. Pembangunan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan.

Pemerintah Kota Pekanbaru telah mengatur upaya penyerapan tenaga kerja lokal melalui Perda Nomor 13 Tahun 2018, diatur kewajiban bagi pengusaha untuk secara bertahap mengutamakan tenaga kerja lokal dalam mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan mereka. Selama lima tahun pertama, setidaknya 50 % dari total tenaga kerja yang dipekerjakan harus berasal dari tenaga kerja lokal. Kemudian, dalam lima tahun berikutnya, proporsi tenaga kerja lokal diharapkan meningkat menjadi minimal 75 %. Menurut Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 13 Tahun 2018 tentang penempatan tenaga kerja lokal, Pasal 1 defenisi tenaga kerja lokal adalah penduduk yang lahir dan menetap di Kota Pekanbaru serta terdaftar dalam Kartu Keluarga (KK) atau memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) Pekanbaru.



Gambar 1. Data Penempatan Tenaga Kerja Lokal Periode 2021-2023

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja lokal di Pekanbaru masih belum mencapai target yang ditetapkan dalam Perda Nomor 13 Tahun 2018, meskipun mengalami tren peningkatan. Pada tahun 2021, hanya 39,92% dari 3.928 pencari kerja lokal yang berhasil ditempatkan, meningkat menjadi 47,32% pada tahun 2022, dan 47,97% pada tahun 2023 dari 4.672 pencari kerja. Peraturan mewajibkan perusahaan merekrut minimal 50% tenaga kerja lokal dengan target 75% dalam lima tahun, namun belum terealisasi secara maksimal. Kendala utama adalah keterampilan tenaga kerja lokal yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Tingginya migrasi pencari kerja dari dalam dan luar Provinsi Riau meningkatkan persaingan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Meski Perda Nomor 13 Tahun 2018 mengutamakan tenaga kerja lokal, arus migrasi tetap menjadi tantangan dalam penyerapan tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat strategi penempatan dan pemberdayaan agar tenaga kerja lokal tetap kompetitif. Kota Pekanbaru menarik banyak pencari kerja karena kehadiran perusahaan nasional dan internasional. Namun, pada tahun 2024, hanya 724 dari 3.500 perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja, turun

dari 900 pada tahun 2021. Dengan hanya 25% perusahaan yang terdaftar, pemantauan dan penempatan tenaga kerja lokal menjadi sulit dioptimalkan.

Demi efektivitas penerapan Perda, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru diberi kewenangan oleh Pemkot untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Sesuai Perwako Pekanbaru No. 159 Tahun 2021, Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja bertanggung jawab meningkatkan penyerapan tenaga kerja dan memperluas lapangan kerja. Tugasnya meliputi penyusunan kebijakan pelatihan dan penempatan kerja, program kegiatan sesuai peraturan, serta koordinasi penyebaran informasi pasar kerja. Selain itu, bidang ini memberikan penyuluhan dan bimbingan jabatan guna meningkatkan kualitas pekerja lokal. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru fokus meningkatkan kualitas SDM yang sesuai dengan kebutuhan industri melalui pelatihan dan pemagangan. Program ini bertujuan mencetak tenaga kerja profesional yang siap bersaing dan mandiri.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga menjalankan program untuk menghubungkan pencari kerja dengan pemberi kerja. Program ini bertujuan membantu pencari kerja menemukan pekerjaan sesuai minat dan keterampilan mereka, serta memastikan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu inisiatif utamanya adalah *Job Fair*, yang memberikan kesempatan bagi pencari kerja untuk berinteraksi langsung dengan perusahaan dan mengeksplorasi peluang kerja. Pada tahun 2023, tingkat penyerapan tenaga kerja melalui *Job Fair* meningkat menjadi 51,25% (759 orang), menunjukkan efektivitas program ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal serta menganalisis faktor-faktor yang menghambat proses tersebut. Dengan memahami kedua aspek ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami suatu fenomena berdasarkan pengalaman individu (Abdussamad, 2021). Pendekatan ini bertujuan menggali pengalaman pencari kerja lokal, tenaga kerja lokal, perusahaan, dan Dinas Tenaga Kerja dalam proses penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru. Melalui pendekatan ini, penelitian memberikan gambaran mengenai efektivitas kebijakan serta kendala yang dihadapi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan wawancara dengan

berbagai informan, yaitu: (1) Koordinator Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, (2) Koordinator Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, (3) Marketing PT. Shield On Service (SOS) Pekanbaru, (4) Marketing PT. Adonara Bakti Bangsa (ABB) Pekanbaru, (5) Karyawan PT. Adonara Bakti Bangsa (ABB) Pekanbaru, (6) Pekerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Pekanbaru (*Crew Store* Alfamart), dan (7) pencari kerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah tersedia melalui studi kepustakaan, seperti hasil penelitian sebelumnya, arsip, laporan dan dokumen. Proses menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga tahapan analisis menurut Miles dan Huberman dalam (Zulfirman, 2022), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyaring dan memahami yang relevan, penyajian data bertujuan untuk mengorganisir informasi agar lebih mudah dipahami, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan untuk memperoleh makna dari data yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru

Penelitian ini menggunakan teori Peran Pemerintah menurut Jim Iff dan Frank Trosiero (2014) dalam (Lumintang, dkk, 2023) dalam membahas peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru. Menurut Jim Iff dan Frank Trosiero peran pemerintah terdiri dari empat aspek yaitu : (1) Peran Fasilitatif, (2) Peran Edukasional, (3) Peran Representatif, dan (4) Peran Teknis

a. Peran Fasilitatif

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam peran ini berfungsi sebagai fasilitator dengan mendukung dan memperkuat upaya yang dilakukan oleh masyarakat dan pelaku industri dalam proses penempatan tenaga kerja lokal. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjalin kerja sama dengan perusahaan untuk memaksimalkan potensi individu dan kelompok dalam hal ini memaksimalkan potensi tenaga kerja lokal.

Dinas Tenaga Kerja juga berperan aktif menciptakan ruang interaksi antara masyarakat dan perusahaan. Upaya ini diwujudkan melalui kegiatan seperti *Job Canvassing*, *Job Fair*, dan Bursa Kerja *Online* melalui aplikasi SIMANJA, yang bertujuan untuk mempermudah proses penempatan tenaga kerja lokal di Kota Pekanbaru.

a) *Job Canvassing* merupakan salah satu upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk memasarkan tenaga kerja lokal kepada perusahaan. Dalam

proses ini, Dinas Tenaga Kerja menghubungi atau mengunjungi perusahaan untuk menawarkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Data pencari kerja yang dimiliki oleh Dinas, seperti nama, alamat, dan pendidikan, digunakan untuk mencocokkan kebutuhan perusahaan dengan kandidat yang tersedia. Perusahaan kemudian dapat menyeleksi dan memilih kandidat yang paling sesuai. *Job Canvassing* bertujuan untuk mempermudah proses penempatan tenaga kerja lokal serta menjembatani kebutuhan tenaga kerja dengan perusahaan.

- b) *Job Fair* adalah sebuah acara yang mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara langsung dalam satu lokasi. Pada kegiatan ini, perusahaan menyediakan informasi mengenai lowongan kerja yang tersedia, sedangkan pencari kerja memiliki kesempatan untuk melamar pekerjaan, berdiskusi, dan bahkan mengikuti wawancara secara langsung. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengadakan *Job Fair* satu kali dalam setahun, yang biasanya dilaksanakan bertepatan dengan peringatan Hari Ulang Tahun Kota Pekanbaru.
- c) Bursa Kerja *Online* adalah *platform* digital yang dirancang untuk mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja secara *online*. Melalui bursa kerja *online*, perusahaan dapat mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sementara pencari kerja dapat mengakses informasi lowongan pekerjaan tanpa harus datang langsung ke lokasi tertentu. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menyediakan layanan ini melalui aplikasi SIMANJA (Sistem Antar Kerja), yang dapat diakses di laman infokerja-disnaker.pekanbaru.go.id. Aplikasi SIMANJA memudahkan pencari kerja untuk menemukan informasi lowongan yang sesuai dengan kualifikasi dan minat mereka, serta memungkinkan perusahaan mengunggah informasi lowongan dengan cepat dan efisien. Dengan adanya aplikasi ini, pencari kerja juga bisa langsung mengetahui status lamaran mereka, apakah diterima atau tidak oleh perusahaan yang dilamar. Meskipun aplikasi SIMANJA baru diluncurkan pada tahun 2022, pada tahun 2024 layanan aplikasi SIMANJA tidak dapat diakses akibat serangan siber, yang berdampak pada proses penempatan tenaga kerja lokal.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berperan sebagai fasilitator penempatan tenaga kerja lokal melalui *Job Canvassing*, *Job Fair*, dan aplikasi SIMANJA. Meski *Job Fair* dinilai efektif oleh perusahaan seperti PT. Shield On Service (SOS) dan PT. Adonara Bakti Bangsa (ABB) dalam menyerap tenaga kerja, banyak pencari kerja yang mengetahui

program ini tetapi tidak mengikutinya. Sebaliknya, *Job Canvassing* dan SIMANJA masih kurang dikenal oleh pekerja maupun pencari kerja, sehingga dampaknya belum optimal. Selain itu, frekuensi *Job Fair* yang hanya dilakukan sekali setahun dirasa kurang memadai. Meski SIMANJA sempat terganggu oleh serangan siber, platform ini tetap membantu perusahaan dalam mencari tenaga kerja. Secara keseluruhan, program fasilitasi ini memiliki potensi besar, namun perlu peningkatan dalam sosialisasi, jangkauan, dan frekuensi agar lebih maksimal membantu tenaga kerja lokal.

b. Peran Edukasional

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam peran ini bertindak sebagai pendidik dengan menyediakan informasi dan pelatihan yang diperlukan bagi pencari kerja. Terkait memberikan informasi kepada pencari kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memanfaatkan media sosial, spanduk, serta melakukan sosialisasi langsung ke masyarakat. Lebih lanjut dalam peran edukasionalnya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga melakukan pelatihan berbasis formal dan informal dalam upaya meningkatkan keterampilan pencari kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru secara konsisten menyelenggarakan pelatihan formal berbasis kompetensi untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Beragam bidang pelatihan ditawarkan, seperti akuntansi perpajakan, tata busana, tata boga, desain grafis, administrasi perkantoran, barista, hingga pelatihan *marketing*, yang didanai melalui APBD dan APBN. Dari 2019 hingga 2024, sebanyak 684 peserta telah mengikuti pelatihan ini, dan setiap lulusan diberikan sertifikat kompetensi sebagai bukti peningkatan kualifikasi mereka. Selain itu dinas juga menyelenggarakan pelatihan informal atau kewirausahaan pada 2019–2022 untuk meningkatkan keterampilan masyarakat serta menciptakan peluang usaha baru. Pelatihan mencakup budidaya jamur, kuliner Melayu, pengolahan hasil pertanian dan perikanan, pembuatan nugget, usaha barber shop, laundry, serta kerajinan lidi kelapa sawit, dengan pendanaan dari APBD dan APBN. Kegiatan ini dilaksanakan di kecamatan-kecamatan di Kota Pekanbaru untuk menjangkau berbagai kalangan. Jumlah peserta yang telah mengikuti pelatihan informal sebanyak 824 peserta.

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki peran edukasional yang penting dalam penempatan tenaga kerja lokal melalui penyediaan informasi dan pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan. Dengan memanfaatkan media sosial, spanduk, serta sosialisasi langsung ke masyarakat, Dinas Tenaga Kerja memastikan informasi mengenai

peluang kerja dan pelatihan dapat diakses secara luas. Pelatihan yang diselenggarakan, baik formal maupun informal, mencakup berbagai bidang, dengan dana APBD dan APBN. Meskipun terdapat kendala anggaran dan pandemi yang mempengaruhi pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja terus berupaya untuk memberdayakan masyarakat Pekanbaru agar lebih siap bersaing di pasar kerja, sekaligus menciptakan peluang usaha baru melalui pelatihan kewirausahaan. Namun, menurut beberapa pencari kerja dan pekerja, masih diperlukan peningkatan sosialisasi mengenai program pelatihan agar informasi lebih mudah diakses dan dimanfaatkan oleh masyarakat secara lebih maksimal.

c. Peran Representatif

Pemerintah berperan sebagai perwakilan masyarakat dengan menyuarakan aspirasi, kebutuhan, dan kepentingan mereka di berbagai tingkat pemerintahan dan berbagai forum guna memenuhi kepentingan bersama. Pada konteks ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berfungsi sebagai wakil masyarakat dengan menyuarakan aspirasi dan kebutuhan pencari kerja kepada pihak-pihak terkait, termasuk pemerintah dan sektor swasta. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru telah menjalankan peran representatifnya dalam mendukung pencari kerja lokal.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan informan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memiliki peran representatif yang penting dalam menjembatani kebutuhan pencari kerja, perusahaan, dan pihak terkait lainnya. Melalui survei kepuasan dan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD), Dinas Tenaga Kerja menyediakan ruang komunikasi yang terbuka untuk menyampaikan aspirasi, kebutuhan, dan kendala. Survei kepuasan digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan layanan dan menyusun program pelatihan yang relevan, sementara FGD membantu menggali kebutuhan tenaga kerja serta keterampilan yang dibutuhkan di pasar kerja. Meski upaya ini diapresiasi oleh perusahaan, beberapa pencari kerja masih berharap agar Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru lebih optimal dalam menjembatani kesenjangan keterampilan antara kebutuhan perusahaan dan kemampuan tenaga kerja, sehingga peluang pencari kerja lokal untuk bersaing dapat meningkat secara nyata.

d. Peran Teknis

Peran teknis lebih berfokus pada kemampuan aparaturnya pemerintah dalam melaksanakan tugasnya, seperti pengumpulan dan analisis data, penggunaan teknologi komputer, serta penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pembinaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memainkan peran teknis yang penting dalam mendukung penempatan

tenaga kerja lokal. Salah satu peran teknis yang dijalankan adalah pengumpulan data terkait pasar tenaga kerja, yang meliputi data pencari kerja, data lowongan pekerjaan, dan data penempatan tenaga kerja. Data ini dikumpulkan melalui pencatatan pencari kerja yang membuat kartu pencari kerja, laporan lowongan pekerjaan dari perusahaan, serta jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan. Seluruh data ini dikelola dan dianalisis secara berkala melalui laporan bulanan dan tahunan. Namun, meskipun sebagian proses telah menggunakan aplikasi, pengolahan data masih banyak dilakukan secara manual, sehingga mengurangi efisiensi dalam analisis pasar tenaga kerja.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dilakukan melalui pendampingan pasca-pelatihan, di mana peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan manfaat serta kendala yang mereka alami setelah mengikuti pelatihan. Pendekatan ini memungkinkan Dinas untuk memonitor efektivitas program pelatihan sekaligus menyusun program-program yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Namun, ada sejumlah tantangan teknis yang dihadapi dalam penempatan tenaga kerja lokal. Tantangan utama adalah keterbatasan data yang akurat dan terkini, karena proses pengumpulan data masih dilakukan secara manual. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi juga menjadi kendala dalam menciptakan sistem informasi tenaga kerja yang terintegrasi. Hal ini mengakibatkan pengolahan data menjadi lambat dan kurang efisien. Tantangan lainnya adalah kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja lokal dan kebutuhan perusahaan, yang sering kali membuat tenaga kerja tidak memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Selain itu, masih banyak perusahaan yang belum melaporkan jumlah tenaga kerja lokal yang mereka pekerjakan, sehingga data yang tersedia belum sepenuhnya mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Demi mengatasi tantangan ini, Dinas Tenaga Kerja telah merencanakan pengembangan sistem digital yang lebih terintegrasi. Sistem ini diharapkan dapat mempermudah proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data tenaga kerja, termasuk mencocokkan data pencari kerja dengan lowongan pekerjaan secara otomatis. Namun, realisasi rencana ini menghadapi hambatan berupa keterbatasan anggaran, sehingga memerlukan dukungan dana yang memadai untuk mengimplementasikan sistem tersebut.

Hambatan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru

Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam penempatan tenaga kerja lokal menghadapi berbagai hambatan-hambatan, hal ini mencakup keterbatasan aparatur dan prasarana, keterbatasan anggaran, serta kesiapan tenaga kerja lokal itu sendiri.

a. Keterbatasan Aparatur dan prasarana

Aparatur dan prasarana yang memadai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan agar kebijakan dapat dilaksanakan secara efektif. Terkait hal penempatan tenaga kerja lokal, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menghadapi kendala terkait kekurangan aparatur dan prasarana yang mendukung pelaksanaan tugas tersebut. Keterbatasan aparatur dan prasarana yang memadai menghambat efektivitas pengawasan terhadap perusahaan dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Kondisi ini semakin diperburuk oleh masih banyaknya perusahaan yang tidak melaporkan lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja serta belum terdaftar secara administratif. Selain secara kuantitas, kualitas aparatur dinas tenaga kerja masih dinilai kurang optimal. Kurangnya sosialisasi program ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kualitas aparatur Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru belum optimal. Minimnya pemanfaatan media sosial dan tidak berfungsinya aplikasi SIMANJA menyebabkan informasi lowongan kerja serta program dinas kurang tersampaikan, sehingga menyebabkan rendahnya partisipasi pencari kerja.

b. Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan ini berdampak pada terbatasnya jumlah peserta yang dapat mengikuti program pelatihan setiap tahunnya, sehingga upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal belum optimal. Selain itu, kurangnya alokasi dana juga menghambat pengembangan sistem digital terintegrasi yang seharusnya dapat mempermudah pencocokkan data pencari kerja dengan lowongan pekerjaan secara otomatis. Akibatnya, proses penempatan tenaga kerja masih bergantung pada metode manual yang kurang efisien. Keterbatasan anggaran juga berdampak pada minimnya perluasan program pelatihan dan kegiatan lainnya yang bertujuan meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal. Dengan kondisi ini, efektivitas pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja di Kota Pekanbaru menjadi terbatas, yang pada akhirnya dapat mengurangi peluang kerja bagi pencari kerja lokal.

c. Kesiapan Tenaga Kerja

Kesiapan tenaga kerja lokal menjadi salah satu hambatan utama dalam proses penempatan tenaga kerja di Kota Pekanbaru. Meskipun terdapat banyak lowongan pekerjaan, sering kali pencari kerja tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, terutama

dalam hal keterampilan. Selain itu, masalah mentalitas juga menjadi tantangan, di mana banyak pencari kerja yang menolak penempatan di luar kota atau tidak bersedia menerima pekerjaan yang dianggap lebih rendah dari harapan mereka. Di sisi lain, perusahaan juga menghadapi kesulitan dalam mencari tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai, sehingga mereka cenderung meremehkan kemampuan tenaga kerja lokal. Perusahaan juga sering kali kesulitan mendapatkan informasi yang jelas tentang ketersediaan tenaga kerja lokal. Semua faktor ini menunjukkan bahwa kesiapan tenaga kerja lokal, baik dalam hal keterampilan, mentalitas, maupun kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan, menjadi hambatan dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

SIMPULAN

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berperan dalam penempatan tenaga kerja lokal melalui empat indikator, yaitu fasilitatif, edukasional, representatif, dan teknis. Secara keseluruhan, peran Dinas sudah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan kebijakan dan optimalisasi program agar lebih efektif dalam menempatkan tenaga kerja lokal. Faktor penghambat utama meliputi minimnya aparatur, prasarana, anggaran, serta rendahnya keterampilan dan mentalitas pencari kerja. Demi mengatasi kendala ini, diperlukan optimalisasi media digital, penguatan kerja sama dengan institusi pendidikan dan perusahaan, peningkatan anggaran pelatihan, serta sosialisasi berbasis komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode penelitian kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Andi Meutha. (2019). Peran Pemerintah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Perahu Pinisi Di Kelurahan Tanah Beru Kecamatan Bontobahari Kabupaten....Bulukumba...Skripsi,111...https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/5700-Full_Text.pdf.
- Arif, M. (2017). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kecamatan Mandau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/18710/>.
- Handika, T., & Hamim, S. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

- Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Pt. Wahana Karsa Swandiri Kecamatan Mandau. *Publika*, 5(1), 1-11. <https://repository.uir.ac.id/19186/1/Publika%20Fisipol%20UIR%20Vo.%205%20No.%201.pdf>.
- Iswanti, S. I. S., & Zulkarnaini, Z. (2022). Peran Pemerintah Desa Dalam Pengembangan Objek Wisata Pulau Tilan Di Kepenghuluhan Rantau Bais Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(1), 92-103. [https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8\(1\).9307](https://doi.org/10.25299/jiap.2022.vol8(1).9307).
- Lumintang, J., & Lesawengen, L. (2023). Peran Dinas Sosial Daerah Provinsi Sulawesi Utara Dalam Peningkatan Pelayanan Sosial Lanjut Usia Di Balai Penyantunan Sosial Lanjut Usia Terlantar "Senja Cerah." *Jurnal Ilmiah Society*, 3(2), 2337 – 4004. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnalilmiahsociety/article/view/47883>
- Mirzakon, Abdi & Purwoko, B. (2005). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori Dan Praktik Konseling Expressive Writing. Universitas Negeri Surabaya, 10. <https://www.neliti.com/id/publications/253525/studi-kepustakaan-mengenai-landasan-teori-dan-praktik-konseling-expressive-writi>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revi)*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Musa, M. (2017). Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Mawa'izh: Jurnal Dakwah Dan Pengembangan Sosial Kemanusiaan*, 8(1), 107–125. <https://doi.org/10.32923/Maw.V8i1.700>
- Mustanir, A., S, F., Adri, K., Nurnawati, A. A., & Goso, G. (2020). Sinergitas Peran Pemerintah Desa Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Perencanaan Pembangunan Di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Journal Of Government Science (Govsci): Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 84–108. <https://doi.org/10.54144/Govsci.V1i2.8>
- Panjaitan, D. T., & Telaumbanua, S. M. (2023). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Medan. *Jurnal Governance Opinion*, 8(2), 95-103. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/governanceopinion/article/view/3902>
- Purba, J. C., & Zulkarnaini, Z. (2017). Peran Dinas Komunikasi Dan Informatika Dalam Mewujudkan Informasi Yang Beretika Dan Bertanggung Jawab Di Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Riau University). <https://www.neliti.com/publications/188829/peran-dinas-komunikasi-dan-informatika-dalam-mewujudkan-informasi-yang-beretika>.

- Santa Maria, I., & As' Ari, H. (2022). Komunikasi Antar Implementor Kebijakan Penempatan Dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Pelalawan. *Journal Publicuho*, 5(3), 616-625. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.15>.
- Saputra, J. (2021). Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Pelalawan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/45205/>.
- Setiawan, N. H. (2021). Analisis Peran Organisasi Masyarakat Melayu Kecamatan Mandau Dalam Mengupayakan Pelaksanaan Program Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pada Perusahaan Swasta Sesuai Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bengkali. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/10602/1/171010514.pdf>
- Sholehah, R. (2015). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sdm (Studi Pada Pt.Pln (Persero) Malang). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/840/>.
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta.
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Man 1 Medan. 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>.