

**EFEKTIVITAS PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA  
DALAM PENCAPAIAN *SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*  
PROVINSI RIAU**

Oleh :

**Eko Handrian<sup>1</sup>, Rosmita<sup>2</sup>, Merry Chindy Khan<sup>3</sup>  
Administrasi Publik Universitas Islam Riau**

**ABSTRAK**

*Pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau pada pilar ekonomi perlu menjadi perhatian serius khususnya permasalahan pengangguran terbuka. Rendahnya Peningkatan lapangan kerja yang terlindungi, penurunan tenaga kerja formal, dan peningkatan penyerapan tenaga kerja informal sektor pertanian menjadi permasalahan penting. Dalam pencapaian tujuan kedelapan Sustainable Development Goals Provinsi Riau pilar ekonomi yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua, salah satunya diperlukan Efektivitas dari program peningkatan kesempatan kerja sebagai penunjang pencapaian pada tujuan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan teknik Analisa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil menunjukkan program peningkatan kesempatan kerja tidak efektif dalam pencapaian Sustainable Development Goals Provinsi Riau khususnya pada pilar ekonomi tujuan kedelapan yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua, tidak adanya Pendekatan partisipatif dan inklusif yang merupakan prinsip pelaksanaan sustainable development goals menjadi penyebab ketidakefektifan, serta tidak adanya peran aktif non state actor (sektor non pemerintah) melalui Kerjasama pemerintah daerah dengan membangun kemitraan dengan sektor bisnis.*

**Kata Kunci : Efektivitas, Program, Ketenagakerjaan, SDGs**

**A. PENDAHULUAN**

Agenda tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau telah dilakukan *Integrating SDG's (Sustainable Development Goals)* dengan memadukannya dalam RPJMD, Renstra, RKPd, dan APBD. Dalam tujuan kedelapan SDG's Provinsi Riau yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua menjadi salah satu perhatian penting dalam pilar ekonomi.

Target dalam pencapaian tujuan kedelapan salah satunya adalah penciptaan lapangan kerja yang layak dengan indikator proporsi lapangan kerja informal sektor non

pertanian, persentase tenaga kerja formal, Persentase Tenaga Kerja Informal Sektor Pertanian. melalui Program peningkatan kesempatan kerja merupakan salah satu program yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah dituangkan dalam dokumen rencana strategis dinas diharapkan efektif dalam pencapaian tujuan kedelapan pilar ekonomi SDG's Provinsi Riau.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional didalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 206 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan dijelaskan

4 (empat) tujuan utama, pertama pendayagunaan seluruh angkatan kerja nasional dalam proses pembangunan nasional atau perekonomian; kedua pemerataan kesempatan kerja di seluruh Indonesia; ketiga perlindungan tenaga kerja di seluruh Indonesia; dan keempat kesejahteraan seluruh pekerja beserta keluarganya.

Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) mencakup 9 (sembilan) indikator utama yang merupakan ukuran keberhasilan pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan. 9 (sembilan) indikator utama dalam pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) dirinci menjadi subindikator yang dapat mewakili dan menggambarkan keberhasilan pembangunan ketenagakerjaan pada setiap indikator utama. salah satu indikator dalam pengukuran pembangunan ketenagakerjaan adalah kesempatan kerja.

Hasil penelitian dari (I. Putra and Saskara 2013) menunjukkan bahwa program bantuan Kredit Usaha Rakyat berdampak positif terhadap pendapatan dan kesempatan kerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Denpasar. kemudian (Hidayat 2017) Dampak program pelatihan *life skills* menunjukkan peningkatan perolehan kesempatan kerja dan pendapatan warga belajar untuk membuka bengkel sendiri atau di bengkel-bengkel otomotif dan perusahaan industri di Kabupaten Karawang.

(Muliadi and Amri 2019) Keberadaan infrastruktur jalan dan belanja modal telah menjadi penentu utama penciptaan lapangan kerja di Aceh. sejalan dengan itu menurut (Danawati, Bendesa, and Suyana Utama 2016) pengeluaran pemerintah dan investasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kesempatan kerja. sementara itu hasil penelitian (Saparuddin 2011) menunjukkan pendapatan Domestik Regional Bruto, investasi, dan industri kecil dan menengah, signifikan mempengaruhi kesempatan kerja.

Lebih lanjut lagi (Wispondono et al. 2014) dijelaskan bahwa Karang Taruna memiliki posisi yang strategis dan diperlukan guna membantu penyelesaian permasalahan pengangguran dan kemiskinan dengan membentuk *young entrepreneur* yang tangguh.

Dari uraian diatas terlihat bahwa peningkatan kesempatan kerja tidak hanya dipengaruhi dan diciptakan melalui kegiatan program peningkatan kesempatan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melainkan melalui program dan kegiatan pemerintah lainnya.

Pada tahun 2019 angkatan kerja mengalami peningkatan sebanyak 77,82 ribu, kemudian pada Februari 2020 kembali terjadi peningkatan Angkatan kerja sebanyak 31,24 ribu orang. Artinya dalam 2 tahun terakhir telah mengalami peningkatan Angkatan kerja yang cukup signifikan dan ini tidak berbanding lurus dengan penurunan jumlah Angkatan kerja Provinsi Riau pada Februari 2020 sebanyak 3,33 juta orang, naik 31,24 ribu orang dibanding Februari 2019. Penduduk Provinsi Riau yang bekerja mencapai 3,16 juta orang terlihat meningkat sebanyak 46,25 ribu orang dibanding Februari 2019.

Tingkat Partisipasi Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami penurunan 1,18 persen poin, dari 68,26% pada Februari 2019 menjadi 67,08% pada Februari 2020. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Riau Februari 2020 (5,07%) menurun 0,50% poin dibanding Februari 2019 (5,57%).

Mengacu kepada pencapaian Rencana Aksi Daerah *Sustainable Development Goals* di Provinsi Riau tingkat pengangguran terbuka daerah perkotaan lebih besar daripada di perdesaan. Berdasarkan jenis kelamin juga terlihat bahwa tingkat pengangguran penduduk perempuan lebih tinggi daripada penduduk laki-laki yaitu 5,37 % berbanding 7,82 % pada tahun 2018. Bila mengacu pada Matrik Rencana Aksi Daerah (RAD) SDGs Pilar Ekonomi Provinsi Riau yang menargetkan sebesar 6,68 % di tahun 2018 dan 6,60 % di tahun 2019, maka tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Riau berarti lebih rendah dari target maksimal yang ditetapkan.

Selanjutnya Tingkat setengah pengangguran di Provinsi Riau untuk tahun 2018 tercatat ada 6,20 %, sedikit menurun dari tahun 2017 sebesar 6,22 %. Tingkat setengah pengangguran di pedesaan mengalami peningkatan dari 4,20 % di tahun 2017 menjadi 4,41% pada tahun 2018. Hal yang sama terjadi pada tingkat setengah pengangguran perempuan yang juga mengalami kenaikan dari 7,54 % pada tahun 2017 menjadi 7,82 % di tahun 2018.

Penurunan angka pengangguran terbuka terlihat menurun sebesar 0.50%, namun tidak dapat dikatakan bahwa Program Peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja dalam pencapaian SDGs Provinsi Riau efektif. Melihat kondisi ini efektivitas program peningkatan kesempatan kerja perlu diukur sebagai bahan evaluasi guna pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan di Provinsi Riau.

Dengan adanya integrasi SDG's Penelitian ini tidak sekedar mengukur efektivitas dari pada sebuah program, namun melihat keefektifan program tersebut dalam mencapai tujuan SDG's

tujuan kedelapan yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua menjadi salah satu perhatian penting dalam pilar ekonomi.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Supriyono, 2000) pengertian efektivitas adalah "Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut"

Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan (Mahmudi, 2013).

Dari beberapa pendapat pakar diatas disimpulkan bahwa efektivitas merupakan taraf sampai sejauh mana peningkatan kesejahteraan manusia dengan adanya suatu program tertentu, karena kesejahteraan manusia merupakan tujuan dari proses pembangunan.

Adapun untuk mengetahui efektivitas suatu program dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut (Cambel, 1989), Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh

Sedangkan menurut (Steers, 1999) mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan  
Merupakan keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu,

agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa aktor, yaitu: Kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2. Integrasi

Merupakan pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.

3. Adaptasi

Merupakan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

Pendekatan efektivitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari organisasi, dimana organisasi mendapatkan input atau masukan berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Beberapa pendekatan yang dilakukan untuk mendapatkan efektivitas adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan sasaran (*Goal Approach*)

Dimana pendekatan ini mengukur sejauh mana suatu program berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Sasaran penting yang harus diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan

pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal dengan memperhatikan permasalahan yang ditimbulkannya, dengan memusatkan perhatian terhadap aspek output yaitu dengan mengukur keberhasilan program dalam mencapai tingkat output yang direncanakan. Dengan kata lain, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana organisasi atau lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai.

2. Pendekatan Sumber (*System Resource Approach*)

Mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu program dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga atau organisasi harus dapat memperoleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat menjadi efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dalam lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkai bersifat langka dan bernilai tinggi.

3. Pendekatan Proses (*Internal Process Approach*)

Menganggap sebagai efisiensi dan kondisi Kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian

terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan Lembaga.

Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dengan tipe penelitian deskriptif dengan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau keadaan yang sebenarnya terjadi (Sugiyono, 2009).

Guna memperoleh data primer dan data sekunder yang menjadi informan didalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan, Transmigrasi Provinsi Riau, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau dan Para pengangguran Terbuka.

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan beberapa terknik antara lain :

1. Observasi,  
Teknik yang digunakan langsung mengamati dan mengikuti secara langsung pelaksanaan kegiatan pada program peningkatan kesempatan kerja
2. Wawancara  
Teknik yang digunakan dalam wawancara ini adalah wawancara

tidak terstruktur namun tetap mengacu pada kerangka kerja dan metodologi penelitian. Wawancara tidak berstruktur atau wawancara mendalam yang dilakukan dengan pertanyaan yang open ended dan mengarah pada kedalaman informasi guna menggali pandangan subjek yang diteliti yaitu pelaksana program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta para pencari kerja. Adapun cara berbicara digunakan dalam ini *depth interviewing* bersifat *grand tour question* yakni menyangkut berbagai hal yang umum. Di samping itu melalui wawancara mendalam juga dimaksudkan untuk memperoleh informasi dan kondisi objek penelitian itu sendiri yang dijadikan oleh penulis sebagai alat bantu untuk mewawancarai *Key Informan* dan *Informan Penelitian*.

3. Triangulasi  
Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada sekaligus menguji kredibilitas data melalui pengecekan kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber. Adapun teknik triangulasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.
4. Dokumentasi.  
Kemudian Adapun data primer dan data sekunder yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis model Miles and Huberman dengan tahapan pertama

analisis sebelum dilapangan, kemudian dilanjutkan dengan analisis selama dilapangan dengan teknik *data reduction*, *data display*, dan penarikan kesimpulan.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja merupakan salah satu program yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah dituangkan dalam dokumen rencana strategis dinas dan rencana aksi dinas. Selain itu juga program ini telah sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan di Provinsi Riau pada tujuan kedelapan, yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Untuk mengetahui efektivitas program peningkatan kesempatan kerja dalam pencapaian *sustainable development goals* di Provinsi Riau digunakan pengukuran efektivitas dalam teori (Cambel, 1989) dengan menggunakan pendekatan sasaran (*Goal Approach*).

##### **1. Keberhasilan Program**

Keberhasilan program dimana kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan, keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. secara tujuan program ini telah memiliki kejelasan tujuan yang akan dicapai, namun dalam tahapan pelaksanaan tidak efektif dan tidak adanya penerapan strategi pencapaian tujuan.

Perencanaan dan kegiatan yang tidak inovatif terlihat dari tidak adanya pembaharuan kegiatan. Terdapat beberapa bentuk kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja antara lain :

##### **a. Pelatihan**

Melalui pelatihan kerja akan menciptakan tenaga kerja baik pada tingkat teknisi maupun non teknisi guna memenuhi kebutuhan pasar kerja. Adapun kegiatan dari pelatihan tenaga kerja pada program peningkatan kesempatan kerja dilaksanakan pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah 1 Provinsi Riau. melalui program pelatihan ini akan memberikan peluang dan kesempatan bagi calon tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja guna sebagai modal dalam meningkatkan peluang kesempatan kerja.

Pelatihan dikatakan efektif apabila hasil pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan, meningkatkan kemampuan sumber daya, memuaskan dan meningkatkan proses organisasi (Detty, Regina, & Dkk, 2009) Program pelatihan juga terbukti efektif jika pelatihan tersebut mampu meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi (Kaswan, 2011) kemudian ditambahkan bahwa jika pelatihan memberikan manfaat bagi peserta (Noe, 2002) Tingkat Efektivitas output dari pelatihan yang selenggarakan memiliki tingkat yang cukup baik terlihat dari minimnya ketidaklulusan setiap sub kejuruan yang dilaksanakan. Seperti yang dikatakan (Haslinda & Mahyudin, 2009) Sikap peserta memiliki pengaruh terhadap Efektivitas pelatihan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa

peserta yang tidak lulus rata-rata dikarenakan sikap peserta yang sering tidak mengikuti pelatihan. Tingkat Efektivitas outcome hasil dari kegiatan pelatihan tidak terlihat begitu efektif, tingkat keberhasilan yang rendah dan dengan outcome tidak bekerja dengan rata-rata 61,9% pasca mengikuti pelatihan dengan status belum bekerja dari total keseluruhan sub kejuruan.

b. *Job Fair* (Bursa Kerja)

Kegiatan job fair merupakan kegiatan dimana mempertemukan pencari kerja dengan penyedia kerja. Dengan kegiatan ini semestinya memberikan peluang dan kesempatan kerja yang besar bagi pencari kerja dimana mempermudah proses kesempatan kerja sekaligus penerapan system rekrutmen yang transparan dan kompetitif.

Kesenjangan antara jumlah pencari kerja dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja yang tersedia pada setiap tahunnya. Selain itu juga jumlah tenaga kerja yang diterima tidak berbanding lurus dari jumlah lowongan yang tersedia. Secara pelaksanaan program terbilang efektif dalam penyediaan kesempatan kerja, namun ketidakefektifan ini terjadi akibat minimnya kapasitas dan kompetensi dari pada calon tenaga kerja yang ada. Diketahui bahwa rata-rata peserta jobfair terdiri dari pada fresh graduate dan lulusan SLTA sederajat dengan minim pengalaman.

Sementara itu kebutuhan dari pada bursa pasar kerja mencari tenaga kerja yang memiliki kompetensi serta pengalaman pada masing-masing bidangnya inilah yang menjadi salah satu factor penyebab minimnya penyerapan tenaga kerja melalui kegiatan jobfair. Selain itu juga keterbatasan perusahaan yang berpartisipasi dalam kegiatan job fair juga menjadi factor rendahnya penyerapan tenaga kerja melalui program ini, Ketidakefektifan dari program ini juga adalah minimnya jumlah perusahaan yang ikut berpartisipasi serta lowongan yang tersedia mayoritas lowongan pekerjaan non formal sektor non pertanian.

Selain itu Efektivitas kegiatan job fair juga menjadi tidak efektif dengan melihat dimana pelaksanaannya lebih inten dilaksanakan secara manual di kota Pekanbaru, sehingga tidak menyentuh kepada seluruh kabupaten kota di Provinsi Riau. selain itu juga inefisiensi terjadi dengan besarnya anggaran dan biaya yang harus dikeluarkan oleh pencari kerja. Oleh sebab itu penyusunan bursa pasar kerja ini seperti yang dikatakan (Habibie, 2012) dimana dengan adanya mekanisme system yang dibangun akan menciptakan Efektivitas dan efisiensi dalam penyusunan bursa kerja berbasis web.

Sementara itu, input berupa lowongan kerja yang terdaftar tidak berbanding lurus terhadap

jumlah Angkatan kerja dan pencari kerja. terlihat gap yang cukup besar. Dalam 1 tahun terakhir, jumlah lapangan kerja meningkat adalah Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi mobil dan Sepeda Motor (1,11%), Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,73%), Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib (0,46%). Sementara jumlah lapangan kerja yang mengalami penurunan adalah Pertanian, Kehutanan dan Perikanan (1,40%), Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (0,58%), Jasa Pendidikan (0,44%).

c. Penyuluhan

Kegiatan penyuluhan juga dilakukan sebagai upaya peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja berharap terciptanya lapangan pekerjaan baru dari hasil penyuluhan yang diberikan kepada pengangguran terbuka. melihat dari pada input dan proses kegiatan yang dilakukan masih terbilang belum efektif mengingat dengan besar jumlah pengangguran terbuka yang membutuhkan yang tersebar diberbagai wilayah Provinsi Riau. Adapun output kegiatan ini juga terbilang kurang efektif, pasca kegiatan ini tidak menghasilkan outcome yang maksimal, dengan belum adanya tercipta lapangan kerja baru yang dihasilkan. penyuluhan ini hanya bersifat materi saja tidak menghasilkan keterampilan yang mumpuni bagi masyarakat sehingga tingkat Efektivitasnya terbilang rendah.

d. Pemagangan

Selanjutnya upaya dari pada kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja adalah kegiatan pemagangan yang telah dilakukan diberberapa perusahaan guna menekan tingkat pengangguran. Kegiatan ini kurang efektif, secara kesempatan peserta memiliki peluang yang lebih dengan bekal pengalaman dan keterampilan yang diperoleh dari hasil pemagangan melalui output dari pada kegiatan pemagangan ini menghasilkan keterampilan bagi peserta, selain itu juga peserta magang memperoleh pengalaman sebagai bekal guna memperoleh pekerjaan yang layak namun *outcome* dari kegiatan ini tidak memberikan peluang kerja formal bagi peserta pemagangan guna menekan angka pengangguran terbuka dan pekerjaan yang layak.

2. **Keberhasilan Sasaran**

Dari aktivitas kegiatan program peningkatan kesempatan kerja diperoleh hasil ketidakefektifan dari program tersebut dengan melihat keberhasilan sasaran. sebagaimana sasaran mengacu kepada agenda tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau yang telah mengintegrasikan SDG's memadukan dalam RPJMD, Renstra, RKPD, dan APBD.

Kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak (Rosalina, 2012) bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.

Adapun yang menjadi target dan Indikator dalam tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau berkenaan dengan kesempatan dan perluasan kerja sebagai berikut :

a. Proporsi Lapangan Kerja Informal Sektor Non Pertanian

Indikator ini mendorong kebijakan program yang berorientasi pada inovasi dan kreativitas guna meningkatkan pertumbuhan usaha Mikro Kecil dan Menengah. Selama empat tahun terakhir, terlihat proporsi lapangan kerja informal di Provinsi Riau yang mengalami peningkatan proporsi lapangan kerja informal dari 36,04 di tahun 2015 menjadi 41,09 pada tahun 2018. Ini berarti penciptaan lapangan kerja secure pada UMKM masih rendah. Di samping itu, kondisi lapangan kerja informal yang didominasi oleh pekerja usia lanjut dengan tingkat pendidikan rendah, membuat penciptaan lapangan kerja yang terlindungi menjadi tantangan tersendiri untuk Provinsi Riau.

Melihat proporsi lapangan kerja informal sektor non pertanian dengan tren yang terus meningkat dalam beberapa waktu terakhir menunjukkan ketidakefektifan program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja, dimana program ini terlihat tidak lebih sebatas media perantara antara penyedia kerja dengan pencari kerja, semestinya program ini dirancang guna menyelesaikan permasalahan dengan seperti yang dikatakan (Irnanda,

Windarto, Hartama, & Wanto, 2019) dalam menyelesaikan permasalahan ini pemerintah daerah mestinya mendata Kembali proporsi lapangan kerja non formal sektor non pertanian pada setiap wilayahnya, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia melalui kegiatan pelatihan yang ada agar tidak terpusat di Kota saja hingga menyentuh keseluruhan pelosok daerah Provinsi Riau.

Selain itu, faktor social dan ekonomi juga menjadi salah satu penyebab ketidakefektif program ini, dimana peningkatan terjadi akibat perubahan social dan ekonomi. (Sumanto, 2009) terdapat 5 variabel pengaruh migrasi pekerja informal pertanian ke non pertanian antara lain upah, pendapatan keluarga, jumlah tanggungan, tingkat Pendidikan, dan luas lahan pertanian.

b. Persentase Tenaga Kerja Formal

Pada Indikator memperlihatkan kemampuan ekonomi Provinsi Riau dalam penyediaan kesempatan kerja yang berkualitas, pekerjaan yang memiliki hubungan kerja yang pasti, kondisi kerja terlindungi dengan tingkat kesejahteraan yang baik.

Jumlah tenaga kerja formal di Provinsi Riau menurun di tahun 2018. Tampak penurunan jumlah tenaga kerja formal di daerah perkotaan dari sebesar 52,37 % di tahun 2017 menjadi 51,61 % di tahun 2018. Masih sedikit angkatan kerja Provinsi Riau yang

bekerja di lapangan kerja yang terlindungi.

Dengan penurunan ini terlihat ketidakefektifan program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja dalam menyediakan lapangan kerja sektor formal artinya minimnya lapangan kerja formal yang mampu disediakan oleh program peningkatan kesempatan dan perluasan kerja. Dan masih belum memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau dalam penciptaan lapangan kerja yang layak.

Pada dasarnya ini harus menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah dalam menentukan kegiatan dalam program peningkatana kesempatan kerja dan perluasan kerja. Lapangan kerja formal adalah lapangan yang semestinya menjadi perhatian bagi pemerintah daerah guna pencapaian tujuan berkelanjutan. Dengan status tenaga kerja formal, tenaga kerja memiliki status kerja yang terlindungi, melihat potensi wilayah provinsi Riau dengan pertumbuhan ekonomi meningkat 2,4% semestinya mampu menciptakan lapangan kerja formal bagi masyarakat Riau.

Selain kemampuan perekonomian, juga merupakan gambaran kemampuan program dalam menyediakan kesempatan kerja sektor formal. Berikut data yang diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan analisa, 1,53 juta orang (48,56%) penduduk di Provinsi Riau bekerja pada kegiatan formal dan sebanyak 1,63 juta orang (51,44%) bekerja pada kegiatan informal. Jika dibandingkan Februari 2019 - Februari 2020, persentase pekerja informal terlihat bertambah sebesar 0,52%

Jumlah tenaga kerja formal di Provinsi Riau menurun di tahun 2018. Tampak penurunan jumlah tenaga kerja formal di daerah perkotaan dari sebesar 52,37 % di tahun 2017 menjadi 51,61 % di tahun 2018. Masih sedikit angkatan kerja Provinsi Riau yang bekerja di lapangan kerja yang terlindungi.

c. Persentase Tenaga Kerja Informal Sektor Pertanian

Daerah perdesaan merupakan Kawasan penyerapan tenaga kerja yang mayoritas berada pada sektor informal pertanian, berdasarkan hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut :

Tenaga kerja informal di sektor pertanian di Provinsi Riau mengalami peningkatan sekitar 10 % dari 65,61% pada tahun 2015 menjadi 75,87% pada tahun 2018. Peningkatan penyerapan tenaga kerja sektor informal pertanian masih mendominasi khususnya di daerah perdesaan.

Sektor pertanian dan industri pengolahan merupakan dua sumber terbesar sumber pertumbuhan perekonomian Riau, menurut lapangan usahanya masing-masing 2,01% dari 1,73% dari total pertumbuhan 2,4%.

Dengan pertumbuhan ekonomi seperti ini tetapi justru tidak mengalami perubahan pada struktur kesempatan kerja dan perluasan kerja. Disini terlihat bahwa program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja tidak efektif dalam menangkap peluang pertumbuhan ekonomi Riau guna kesejahteraan masyarakat Riau.

### 3. Kepuasan Terhadap Program

Kepuasan terhadap program berhubungan kepuasan pelayanan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, banyak para pencari kerja yang tidak puas terhadap program peningkatan kesempatan kerja. Pencari kerja merasa tidak puas dikarenakan beberapa faktor antara lain, ketidakjelasan tidak lanjut dari setiap kegiatan yang dilaksanakan dinas tenaga kerja Provinsi Riau. pada program *job fair* pencari kerja merasa tidak jelas terhadap penerimaan tenaga kerja yang melamar dikarenakan tidak adanya tindak lanjut. kemudian pada kegiatan pelatihan, pemagangan dan penyuluhan tidak banyak diketahui oleh para pencari kerja, selain itu kegiatan tersebut hanyalah sebagai peningkatan kompetensi sumber daya manusia, sedangkan pencari kerja membutuhkan lowongan pekerjaan yang layak.

Kepuasan terhadap program dapat dilihat melalui perbandingan antara kinerja atau hasil yang dirasakan (pelayanan yang diterima dan dirasakan) dengan yang diharapkan, kepuasan penerima dampak program dipandang sebagai outcome atau hasil yang didapatkan dari pengalaman (*outcome-oriented approach*).

Disisi lain kepuasan program kerap kali dipandang sebagai proses (*processoriented approach*). Kendati

demikian, belakangan ini proses *oriented approach* lebih dominan. Penyebabnya, orientasi program dipandang lebih mampu mengungkap pengalaman secara keseluruhan dibandingkan orientasi hasil. Orientasi proses menekankan perseptual, evaluatif, dan psikologis yang berkontribusi terhadap terwujudnya kepuasan atau ketidakpuasan, sehingga masing-masing komponen signifikan dapat ditelaah secara lebih spesifik.

Menurut (Sinambela, 2011) secara teoritis tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. pengukuran Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima, Adapun hasil penelitian kepuasan program yang diperoleh tercermin dari:

#### 1. Transparan

Pelayanan yang bersifat tidak terlalu terbuka, khususnya pada kegiatan pelatihan, pemagangan dan penyuluhan. selain itu persoalan kemudahan dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti menjadi kelemahan dari program peningkatan kesempatan kerja.

#### 2. Akuntabilitas

Pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. tidak adanya inovasi kegiatan guna mencapai tujuan program ini yang sudah terintegrasi kepada target dari tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau,

#### 3. Kondisional

Pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan

tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

4. Partisipatif

Pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat

5. Kesamaan Hak

Pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial dan lain-lain.

6. Keseimbangan Hak dan Kewajiban

Pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.

**4. Tingkat input dan output**

Pada indikator ini memperlihatkan bagaimana sumber daya organisasi yang dikelola digunakan dalam kegiatan program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* di Provinsi Riau.

Diketahui dari 12 kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Riau total jumlah pencari kerja terdaftar laki-laki sebanyak 16.210 orang dan perempuan 9.800 orang, sementara itu lowongan pekerjaan yang terdaftar di 12 kabupaten kota tersebut untuk laki-laki sebanyak 3.423 orang dan perempuan 2.728 orang.

Angkatan kerja merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola oleh pemerintah daerah guna tidak meningkatnya angka pengangguran terbuka. Diketahui Angkatan kerja Provinsi Riau mengalami peningkatan sebesar 3,33 juta orang, naik sebesar 31,24 ribu orang.

Penduduk Provinsi Riau yang bekerja sebesar 3,16 juta orang mengalami peningkatan sebesar 46,25 ribu orang.

Input berupa lowongan kerja yang terdaftar tidak berbanding lurus terhadap jumlah Angkatan kerja dan pencari kerja. terlihat *gap* yang cukup besar. Dalam 1 tahun terakhir, jumlah lapangan kerja meningkat adalah Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi mobil dan Sepeda Motor (1,11%), Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,73%), Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib (0,46%). Sementara jumlah lapangan kerja yang mengalami penurunan adalah Pertanian, Kehutanan dan Perikanan (1,40%), Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (0,58%), Jasa Pendidikan (0,44%). Namun berdasarkan data yang diperoleh output yang dihasilkan terbilang cukup efektif dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Riau Februari 2020 (5,07%) menurun 0,50% poin dibanding Februari 2019 (5,57%).

Berbagai macam output yang dihasilkan harus mengacu kepada pengukuran efektivitas dengan pendekatan sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran juga semakin sulit jika ada sasaran yang saling bertentangan dengan sasaran lainnya. Selain itu, masalah itu juga muncul karena adanya bagian-bagian dalam suatu organisasi yang mempunyai sasaran yang berbeda-beda secara keseluruhan, sehingga pengukuran efektivitas seringkali terpaksa dilakukan dengan memperhatikan bermacam-macam secara simultan.

**5. Pencapaian tujuan menyeluruh**

Efektivitas program peningkatan kesempatan kerja dan perluasan kerja dalam pencapaian *Sustainable Development Goals* di Provinsi Riau dilihat melalui keberhasilan yang telah dicapai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Riau dengan beberapa pendekatan yang telah ditetapkan dalam tujuan pembangunan berkelanjutan Provinsi Riau tujuan kedelapan pilar ekonomi.

Sub Indikator ini mengacu kepada indeks pembangunan ketenagakerjaan, Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

- a. Persentase Tenaga Kerja Formal  
Selain kemampuan perekonomian, juga merupakan gambaran kemampuan program dalam menyediakan kesempatan kerja sektor formal. Dari hasil penelitian diperoleh dan dianalisa sebanyak, 1,53 juta orang (48,56%) penduduk di Provinsi Riau bekerja pada kegiatan formal dan sebanyak 1,63 juta orang (51,44%) bekerja pada kegiatan informal. Jika dibandingkan Februari 2019 - Februari 2020, persentase pekerja informal terlihat bertambah sebesar 0,52%. Kemudian jumlah tenaga kerja formal di Provinsi Riau menurun di tahun 2018. Tampak penurunan jumlah tenaga kerja formal di daerah perkotaan dari sebesar 52,37 % di tahun 2017 menjadi 51,61 % di tahun 2018. Masih sedikit angkatan kerja Provinsi Riau yang bekerja di lapangan kerja yang terlindungi.
- b. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Non-Pertanian (LPINP)  
Selama empat tahun terakhir, terlihat proporsi lapangan kerja informal di Indonesia meningkat dari 43,37 pada tahun 2015 menjadi 44,13 pada tahun 2018. Hal yang sama juga terjadi di Provinsi Riau yang mengalami peningkatan proporsi lapangan

kerja informal dari 36,04 di tahun 2015 menjadi 41,09 pada tahun 2018. Ini berarti penciptaan lapangan kerja secure pada UMKM masih rendah. Di samping itu, kondisi lapangan kerja informal yang didominasi oleh pekerja usia lanjut dengan tingkat pendidikan rendah, membuat penciptaan lapangan kerja yang terlindungi menjadi tantangan tersendiri untuk Provinsi Riau.

- c. Proporsi Lapangan Pekerjaan Informal Pertanian (LPIP)  
Indikator ini adalah efektifitas kebijakan program dalam pembangunan ketenagakerjaan guna menurunkan pekerjaan informal yang merupakan sektor tidak terlindungi, Pekerja informal di sektor pertanian di Provinsi Riau mengalami peningkatan sekitar 10 % dari 65,61 pada tahun 2015 menjadi 75,87 pada tahun 2018. Sementara jumlah lapangan kerja yang mengalami penurunan justru adalah Pertanian, Kehutanan dan Perikanan (1,40%)

## E. KESIMPULAN

Efektivitas Program peningkatan kesempatan kerja dilihat dari keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output serta pencapaian tujuan menyeluruh tidak efektif dalam pencapaian tujuan kedelapan *sustainable development goals* Provinsi Riau yakni kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua. ketidakefektifan ini terlihat masih rendahnya pencapaian dari pada *Sustainable Development Goals*

khususnya berkenaan dengan ketenagakerjaan di Provinsi Riau.

Secara input dan proses program ini masih memiliki kelemahan pada setiap kegiatannya, mulai dari keterbaratan sumber daya manusia, anggaran serta proses pelaksanaan. Program peningkatan kesempatan kerja hanya dilaksanakan seperti kegiatan rutinitas biasa tanpa adanya inovasi dalam mencapai target. Pendekatan partisipatif dan inklusif yang merupakan prinsip pelaksanaan *sustainable development goals* tidak ditemukan didalam pelaksanaan program peningkatan kesempatan kerja. Selain itu juga tidak adanya Peran *non state actor* (sektor non pemerintah) melalui Kerjasama pemerintah daerah dengan membangun kemitraan dengan sektor bisnis melalui forum tanggungjawab sosial perusahaan.

#### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Evaluasi kegiatan dari program peningkatan kesempatan kerja guna merumuskan kegiatan-kegiatan yang bersifat inovatif guna mencapai tujuan kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua
2. Menjalinkan kemitraan dengan pihak swasta guna penciptaan lapangan pekerjaan
3. Memanfaatkan Dana CSR perusahaan untuk kegiatan yang bersifat produktif guna meningkatkan taraf ekonomi masyarakat

#### DAFTAR PUSTAKA

Cambel, J. P. (1989). *Riset Dalam Efektivitas Organisasi, Terjemahan Salut Simamora*. Jakarta: Erlangga.

Detty, Regina, & Dkk. (2009). Evaluasi Program Pelatihan "Know Your Customer and Money Laundering" di Bank XYZ Bandung. *Journal of Management and Business Review*, VI, 20-34.

Habibie, F. H. (2012). Pembangunan Sistem Informasi Penerimaan Calon Tenaga Kerja Secara Online Berbasis Web Pada Bursa Kerja Khusus SMK Ganesha Tama Boyolali. *Jurnal Speed FTI UNSA*, 9, 2.

Haslinda, A., & Mahyudin, M. (2009). The Effectiveness of Training in The Public Service. *American Journal of Scientific Research*, 39-51.

Irnanda, K. F., Windarto, A. P., Hartama, D., & Wanto, A. (2019). Analisa Metode Data Mining Pada Pengelompokan Lapangan Kerja Informal Sektor Non Pertanian. *Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer*. Sumatera Utara.

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta.

Mutiarin, D. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Noe, R. A. (2002). *Employee Training and Development*. New York: Mc Graww Hill Companies.

Rosalina, I. (2012). Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan Pada Kelompok Pinjaman Bergulir di Desa Mantren Kec. Karangrejo Kabupaten Madetan. *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, 5-6.

Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan*,

- dan Implementasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1999). *Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto, A. (2009). Identifikasi Faktor-Faktor Sosial Ekonomi Migrasi Tenaga Kerja (Kasus Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dari Sektor Pertanian Ke Sektor Non Pertanian). *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 1, 74-80.
- Supriyono. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.