

## STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN DI KOTA DURI

Rizma Alfiyati<sup>1(a)</sup>, Ainun Mardiah<sup>2(b)</sup>, Sehani<sup>3(c)</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>2,3</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>a)</sup>11870521746@students.uin-suska.ac.id, <sup>b)</sup>ainun.mardiah@uin-suska.ac.id, <sup>c)</sup>sehani@uin-suska.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

03-06-2022

Selesai Revisi:

20-06-2022

Diterbitkan Online:

27-06-2022

#### Kata Kunci:

Pengangguran, Strategi, Sumber Daya Manusia

#### Keywords:

Unemployment, Strategy, Human Resources

#### Corresponding Author:

ainun.mardiah@uin-suska.ac.id

#### DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v1i2.18>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran di kota Duri dan untuk mengetahui apa saja hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran di Kota Duri. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara kepada informan penelitian, observasi dan juga dokumentasi. Hasil penelitian diketahui bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan program strategi dinilai dari tahun sebelumnya sudah maksimal, terkecuali pada tahun 2020 belum maksimal. Terlihat dari data-data pengangguran yang masih meningkat pada tahun 2020. Adapun hambatan menjalankan strategi dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Duri ini yaitu adanya keterbatasan anggaran dan juga masih banyak SDM yang tidak fungsional.

### ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Manpower and Transmigration of Bengkalis Regency. This study aims to analyze the strategy of the Manpower and Transmigration Office of Bengkalis Regency in reducing unemployment in Duri City and to find out what are the obstacles to the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in reducing unemployment in Duri City. The research method used descriptive qualitative by using several data collection techniques, namely interviews with research informants, observation and also documentation. The results of the study revealed that the strategy of the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in carrying out the strategy program was assessed from the previous year as being maximal, except that in 2020 it was not maximized. It can be seen from the unemployment data which is still increasing in 2020. The obstacles to implementing the strategy in reducing the unemployment rate in this city of thorns are the limited budget and there are still many non-functional human resources.



## PENDAHULUAN

Masalah pengangguran adalah masalah utama di Indonesia yang berpendudukan besar, sangat perlu menciptakan kesempatan kerja dan keterampilan tenaga kerja untuk mengatasi masalah pengangguran ini. Untuk menciptakan keterampilan tenaga kerja itu sendiri diperlukannya pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan kerja itu sendiri bertujuan untuk meningkatkan, membekali dan mengembangkan keahlian atau skill tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan perhatian khusus dari pemerintah dalam upaya meningkatkan keterampilan dan keahlian bagi para pencari kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai salah satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya. Definisi tenaga kerja menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat.

Ketenagakerjaan salah satu aspek yang sangat penting dalam membangun ekonomi. Permasalahan pembangunan ekonomi selalu mendapat perhatian dari berbagai pihak, sangat diharapkan dengan adanya penambahan investasi-investasi baru ataupun perusahaan-perusahaan dapat mendorong terciptanya lapangan pekerjaan sehingga dapat membantu pertumbuhan perekonomian. Berbicara tentang pengangguran, sama-sama kita ketahui jika angka pengangguran di suatu wilayah tersebut tinggi, maka dampaknya adalah semakin tinggi tingkat kejahatan. Ada beberapa sektor ataupun bidang yang dapat melaksanakan pembangunan ekonomi di Negara Indonesia ini, seperti sektor pertambangan, listrik, perdagangan, pertanian, industri, transportasi, dan jasa.

Pembangunan ekonomi memiliki tujuan utama yaitu menghapus dan mengurangi tingkat kemiskinan, kesenjangan pendapatan dan juga kesenjangan tingkat pengangguran atau menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat. Dengan adanya kesempatan kerja

untuk masyarakat, maka masyarakat akan memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Mohammad, 2021).

**Tabel 1. Daftar Pengangguran di Provinsi Riau Tahun 2019-2021**

Kabupaten / Kota	Jumlah Pengangguran		
	2019	2020	2021
Kuantan Singingi	7.419	8.376	3.291
Indragiri Hulu	10.237	10.571	7.291
Indragiri Hilir	16.401	15.782	9.685
Pelalawan	11.235	14.223	5.915
Siak	9.322	12.292	9.745
Kampar	21.954	23.911	16.797
Rokan Hulu	15.054	13.958	7.537
Bengkalis	24.518	24.686	17.910
Rokan Hilir	14.632	13.205	9.851
Kepulauan Meranti	5.615	7.475	4.060
Pekanbaru	43.865	47.521	44.503
Dumai	9.723	12.005	9.084
<b>RIAU</b>	<b>190.143</b>	<b>203.837</b>	<b>145.669</b>

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bawa salah satu Kabupaten/Kota di Provinsi Riau selain Kota Pekanbaru yang banyak penganggurannya adalah Kabupaten Bengkalis. Bengkalis Kabupaten Bengkalis sendiri telah memiliki Perda khusus terkait penempatan tenaga kerja lokal yaitu Perda Nomor 4 tahun 2004 yang didalamnya dijelaskan bahwa perusahaan memiliki keharusan mengutamakan tenaga kerja lokal dalam pencarian pekerja.

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Kota Duri Kecamatan Mandau ini tidak menutup kemungkinan bahwa tidak adanya lagi persoalan-persoalan yang muncul. Masih saja ada persoalan yang muncul, salah satunya penerimaan atau penempatan tenaga kerja. Oleh sebab itu harus ditegakkan aturan dimana perusahaan harus mengutamakan tenaga kerja lokal sesuai dengan Perda khusus terkait penempatan tenaga kerja lokal yaitu Perda Nomor 4 tahun 2004. Kecilnya kesempatan ataupun peluang tenaga kerja di Kota Duri untuk bekerja di suatu perusahaan dikarenakan masih banyak tenaga kerja yang kurang memiliki skill dalam bekerja, struktur ekonomi juga merupakan salah satu masalah yang membuat tenaga kerja tidak mendapati kesempatan kerja yang sesuai.

**Tabel 2. Daftar Jumlah Perusahaan Kota Duri yang Terdaftar pada Tahun 2019-2021**

Tahun	Jenis Perusahaan	Jumlah	Total
2019	Migas	39	122
	Non Migas	83	
2020	Migas	41	133
	Non Migas	92	
2021	Migas	110	262
	Non Migas	152	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021

Jumlah perusahaan setiap tahunnya meningkat, tetapi banyaknya jumlah perusahaan yang terdaftar tidak dapat mengurangi pengangguran di Kota Duri khususnya pada tahun 2020. Tetapi pada tahun 2021 jumlah perusahaan meningkat sehingga angka pengangguran menurun. Walaupun berstatus sebagai kota industri dikarenakan banyaknya perusahaan dan sejumlah industri, namun berbanding terbalik dengan kondisi masyarakatnya yang nyatanya masih banyak menganggur. Pada umumnya pengangguran disebabkan karena jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Tetapi banyaknya SDM yang tidak memenuhi syarat juga menjadi salah satu penyebab banyaknya pengangguran di Kota Duri ini.

**Tabel 3. Jumlah Kasus Kriminal di Kab. Bengkalis Tahun 2020-2021**

Tahun	Jumlah Kasus Kriminal
2020	564
2021	662

Sumber: Riaupos.jawapos.com

Banyaknya jumlah pengangguran di Kota Duri menyebabkan timbulnya tindakan kriminal semakin meningkat, kemiskinan, anak jalanan semakin meningkat, dan juga mengakibatkan banyak anak-anak yang putus sekolah. Perlu upaya dan solusi yang tepat untuk menurunkan angka pengangguran di Kota Duri ini, oleh karena itu diharapkan pemerintah dapat menjalankan kerja sama dengan pihak-pihak swasta guna membuka atau menyediakan lapangan kerja.

**Tabel 4. Daftar Pengangguran di Kota Duri 2019-2021**

Tahun	Angkatan Bekerja Kerja	Pengangguran
2019	252.151	23.394
2020	263.323	24.518
2021	269.957	17.910

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021

Terjadinya peningkatan yang signifikan pada pengangguran tahun 2020 dibandingkan pada tahun 2019 dimana angka pengangguran mencapai 24.518 tetapi pada 2021 terjadi penurunan mencapai 17.910.

Adapun upaya Disnakerstrans Kabupaten Bengkalis adalah melaksanakan diklat, yang mana diklat ini dilakukan di BLK Disnakerstrans yang berlokasi di Jalan Pipa Air Bersih Desa Petani, Kecamatan Mandau dan sekarang disebut dengan UPT-LK. Dan juga terkadang pelaksanaan diklat ini bekerja sama dengan LPK swasta, dikarenakan UPT-LK tersebut masih baru dan belum terdapat instruktur maka dari itu adanya kerja sama dengan LPK swasta untuk menyediakan instruktur. Adapun diklat atau pelatihan ini dibidang pelatihan dan produktivitas, yang mana bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja di Kota Duri dalam mencari pekerjaan.

Dilihat dari kualitas pengangguran yang ada di Kota Duri pada saat ini, dapat disimpulkan kemajuan suatu bangsa ataupun daerah sebagian besar bukan ditentukan oleh SDA melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kualitas tenaga kerja sangat diperhatikan dalam dunia pekerjaan, seseorang yang mempunyai skill yang kurang dapat dikatakan gugur dalam pencarian tenaga kerja disuatu perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing atau keterampilan tenaga kerja guna mengurangi pengangguran di Kota Duri Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melaksanakan beberapa strategi diantaranya menyebarkan lowongan pekerjaan, memberi pelatihan yang mana bertujuan untuk menambah keterampilan masyarakat agar dapat bersaing di dunia kerja, dan pelaksanaan strategi ini dalam menyebarkan lowongan sudah bisa dikatakan berhasil.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini terfokus pada penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. sumber

data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang diperoleh dari sumber data pertama atau tangan pertama di lapangan. Data ini diperoleh dari penelitian langsung di lapangan, dari hasil pengisian kuesioner, wawancara dan observasi (Kriyantono, 2006). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Data yang diperoleh dari referensi semua buku menjadi landasan teori dan pembahasan dalam penelitian ini. Adapun mengenai permasalahan penelitian dapat diperoleh melalui jurnal, koran, media dan laporan lain yang berkenaan dengan permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan orang yang benar-benar memahami permasalahan yang diteliti. Informan dipilih dan ditentukan oleh peneliti. Informan menurut Moleong adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian (Moleong, 2002).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Dimana teknik purposive sampling ini adalah teknik penentuan sampel ataupun orang yang memiliki kekuasaan, pengetahuan serta yang mengetahui tentang apa yang akan diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses pencarian menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi, dengan cara reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Strategi dalam Mengurangi Pengangguran di Kota Duri

Ada beberapa strategi yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran di Kota Duri.

#### 1) Keinginan Organisasi

Keinginan organisasi mencakup tentang visi, misi dan juga tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mengetahui tujuan apa yang akan diraih agar terciptanya suatu strategi guna

mencapai tujuan tersebut. Secara sederhana, visi merupakan suatu arah ataupun tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi berkaitan erat dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Bisa juga diartikan bagaimana organisasi tersebut melihat organisasi itu dimasa yang akan datang (Agung Setyo Wibowo, 2021).

Penjelasan Pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja melalui wawancara:

*"...Kita itu mempunyai visi dimana kita ingin menciptakan atau mewujudkan tenaga kerja tersebut mempunyai skill dalam dunia pekerjaan" (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dari wawancara diatas dapat diketahui visi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bengkalis adalah mewujudkan tenaga kerja yang handal dan juga mandiri dalam hubungan industrial yang harmonis dan juga pemukiman transmigrasi yang mandiri.

Tambahan penjelasan pak Maman selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam wawancara, sebagai berikut:

*"...Adapun misi Disnaker ini salah satunya menciptakan hubungan kerja yang harmonis diantara instansi instansi pemerintah. Kita juga akan meningkatkan kualitas sumber dayanya" (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dari penjelasan wawancara diketahui misi Disnakertrans adalah mewujudkan sumber daya yang sejahtera, dan adanya hubungan kerja yang harmonis diantara instansi pemerintahan. Misi dapat diartikan sebagai perwujudan dari visi perusahaan. Jika visi merupakan keinginan suatu perusahaan, maka misi dapat disebut dengan perwujudan dari keinginan perusahaan tersebut. Visi yang diturunkan menjadi misi mencerminkan suatu perubahan yang diharapkan organisasi (M. Suyanto, 2007).

Tujuan dapat diartikan sebagai mengembangkan visi dan misi dan apa yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan yang ingin dicapai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis yaitu:

- a) Menyediakan tenaga kerja yang kompeten, produktif dan berdaya saing yang sesuai dengan perkembangan pasar kerja serta menciptakan wirausaha baru.
- b) Meningkatkan penempatan tenaga kerja yang efektif, dan perluasan penciptaan lapangan kerja.

- c) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan meningkatnya peran keseimbangan hubungan industrial.
- d) Menciptakan pengawasan ketenagakerjaan secara mandiri, tidak memihak, profesional, dan seragam seluruh di Indonesia.
- e) Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.
- f) Mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.
- g) Mewujudkan *good govermance* di lingkungan kementerian tenaga kerja, dan transmigrasi, efektifitas pengawasan kerja, memanfaatkan hasil penelitian dan pengembangan, serta menyediakan data dan informasi untuk kebijakan / manajemen dan informasi publik.
- h) Menurunkan angka pengangguran.

Sesuai dengan tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Bengkalis salah satunya menurunkan angka pengangguran. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Bapak Maman selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja:

*"...Sesuai dengan fokus tujuan disini yaitu menurunkan angka pengangguran, sasaran kita itu meningkatkan kualitas ketenaga kerjaan. Dalam mewujudkan tujuan ini kita melaksanakan pendayagunaan lembaga pelatihan tenaga kerja, dan juga meningkatkan kualitas pelayanan ketenaga kerjaan, pelayanan disini seperti AK-1 atau disebut juga kartu kuning" (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dari wawancara di atas diketahui dalam mewujudkan tujuan Disnakertrans Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran dengan dilaksanakannya pelatihan tenaga kerja dan juga meningkatkan berbagai kualitas layanan ketenagakerjaan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi angka pengangguran. Adapun pelatihan ini merupakan pelatihan kerja yang dititik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja. Kemampuan kerja ini mencakup keterampilan, pengetahuan dan juga sikap sesuai standar yang ditetapkan ditempat kerja.

Ada beberapa manfaat dalam mengikuti pelatihan, diantaranya:

- a) Tempat untuk meningkatkan kompetisi para peserta.

- b) Para peserta dapat memilih pelatihan kompetisi yang diinginkan.
- c) Mendapat sertifikasi kompetensi sebagai tanda bahwa sudah menjadi peserta kompeten.
- d) Pelatihan dibiayai oleh pemerintah dan juga mendapat uang saku.
- e) Pelatihan ini bisa menjadi bekal masuk ke pasar kerja, wirausaha dan juga meningkatkan produktivitas.

Sebagaimana yang disampaikan Bapak Tumijan selaku tenaga kerja yang sudah bekerja yang mengikuti salah satu pelatihan ini:

*"...ya banyak manfaatnya ikut ini, ga bakal rugi, selain dilatih hardskill, softkill dan juga disiplin disini diterapkan, kita udah dapat duit saku, sertifikat BNSP, sangat bermanfaat apalagi bagi yang ingin cari kerja, lumayan dapat pengetahuan baru" (27 Februari 2022).*

Dapat diketahui dari wawancara diatas, mengikuti pelatihan kerja di UPT-LK sangat bermanfaat salah satunya untuk meningkatkan skill dalam dunia kerja, selain itu juga bisa mendapatkan pengalaman dan menambah ilmu bagi yang mengikuti pelatihan ini.

Sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Wulan selaku pencari kerja yang belum bekerja:

*"...saya sudah menganggur selama 5 bulan, dan sudah mengantar lamaran kemana mana tapi belum juga di terima, dan juga pengalaman kerja yang saya miliki sangat minim, kalau untuk pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnaker itu sendiri saya belum pernah ikut, karna saya kurang tau mengenai hal tersebut." (1 Maret 2022).*

Berdasarkan wawancara diatas, bahwa penyebab ibu wulandari menganggur karena kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh ibu Wulandari, dan juga ibu Wulandari belum pernah mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Kabupaten Bengkalis. Yang mana tujuan program ini adalah menambah skill atau pengalaman para pencari kerja untuk memudahkan pencari kerja terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan poin ke dua dari manfaat mengikuti pelatihan, dikatakan peserta bisa memilih jenis pelatihan yang mereka inginkan, berikut beberapa jenis pelatihan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis :

**Tabel 5. Jenis Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2019-2021**

Tahun	Nama Jurusan	Jumlah Peserta	Keterangan
2019	Jurusan Welder	120	Sertifikat BNSP
	Jurusan Pipe Fitter	75	Sertifikat BNSP
	Jurusan Rigger	120	Sertifikat BNSP
	Jurusan Komputer	20	Sertifikat Dinas
2019	Jurusan Pelaku Usaha	16	Sertifikat Dinas
	Tidak Ada Kegiatan	-	Covid-19
2021	Jurusan Welder	20	Sertifikat BNSP
	Jurusan K3 Umum	35	Sertifikat BNSP
	Jurusan Komputer	35	Sertifikat Dinas
	Jurusan Pipe Fitter	25	Sertifikat BNSP
	Jurusan Dan Operator K3 Umum		

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021

Pada tahun 2020 tidak ada kegiatan pelatihan yang dilaksanakan dikarenakan terbatasnya biaya anggaran dan adanya wabah Covid-19. Pelatihan yang seharusnya dilaksanakan pada tahun 2020 ini adalah kegiatan pelatihan perhotelan dan satpam.

Seperti penjelasan Pak Maman selaku kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja pada wawancara:

*"...pelatihan pada tahun 2020 ini tidak dilaksanakan karena adanya kebijakan refocusussing anggaran kegiatan, makanya tidak dapat dilaksanakan sehingga target pelatihan tenaga kerja harus ditunda dulu untuk tahun yang akan datang"* (wawancara, 26 Januari 2022).

Dapat diketahui dari penjelasan wawancara diatas, pada tahun 2020 program pelatihan ini tidak bisa dilaksanakan karena adanya kekurangan anggaran yang diberikan APBD kabupaten Bengkalis, dan juga salah satu penyebab terbesar karena adanya Covid-19 yang membuat sebagian besar program tidak dilaksanakan.

Ibuk Febri selaku pegawai bagian Lamis menambahkan penjelasan dalam wawancara, sebagai berikut:

*"...pelatihan ini salah satu bentuk kegiatan untuk menambah keterampilan, untuk mengasah soft skill maupun hard skill, tapi dalam mengikuti pelatihan ini gak ada jaminan juga dia dapat kerja, tapi yang pasti dia mendapat keterampilan untuk cari kerja"* (wawancara, 22 Februari 2022).

Dan juga sesuai yang disampaikan Ibuk Linda selaku pegawai bagian Lamis yang menambahkan penjelasan Ibu Febri dalam wawancara, yaitu:

*"...mengikuti pelatihan ini ya banyak untungnya, selain mendapat sertifikat, peserta juga dapat uang saku, ga rugi kalau ikut pelatihan bagi yang mau mencari pekerjaan"* (wawancara 10 Februari 2022).

Dapat dijelaskan dari wawancara diatas bahwa pelatihan selain bisa meningkatkan skill juga dapat menguntungkan tenaga kerja karena mendapatkan uang saku jika mengikuti pelatihan ini. Pelatihan ini tidak bisa menjamin para pencari kerja bisa langsung mendapat pekerjaan, melainkan sekedar untuk mengasah softskill para pencari kerja dan bekal para pencari kerja untuk turun ke dunia pekerjaa.

Pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja menambahkan penjelasan tentang pelatihan didalam wawancara, sebagai berikut:

*"...Pelatihan ini diselenggarakan di BLK, dulu namanya BLK sekarang namanya UPT-LK. UPT-LK itu masih baru jadi belum ada instruktur, jadi kerja sama dengan LPK swasta untuk menyediakan instruktur misalnya"* (wawancara, 26 Januari 2022).

Dapat dijelaskan dalam wawancara diatas pelatihan ini dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK), BLK atau Badan Latihan Kerja merupakan sebuah tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan khusus ataupun yang ingin mendalami keahlian di bidangnya masing-masing. Tetapi sekarang sudah disebut UPT-LK atau Unit Pelaksanaan Teknis Latihan Kerja.

Selanjutnya Kartu kuning (AK-1) atau disebut juga kartu pencari kerja adalah kartu tanda bukti pendaftar pencari kerja yang digunakan oleh pencari kerja untuk keterangan bahwa mereka belum mendapatkan pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Kartu ini dijadikan salah satu syarat para pencari kerja untuk melamar pekerjaan di sebuah instansi ataupun perusahaan baik itu di swasta maupun dinegeri. Setiap kartu kuning (AK-1) ini dihasilkan akan digunakan untuk data statistik jumlah pencari kerja pada tahun yang

bersangkutan agar dapat dibandingkan dengan jumlah lapangan pekerjaan yang ada, sehingga dapat dijadikan koreksi ataupun landasan untuk meningkatkan jumlah lapangan pekerjaan. Dengan adanya data ini dapat digunakan oleh Disnakertrans untuk mengambil tindakan dan merencanakan solusi untuk mengurangi pengangguran yang ada di Kota Duri, sehingga dampak negatif seperti kemiskinan, rendahnya kualitas kesehatan, meningkatkan kejahatan dan angka pengangguran pun dapat berkurang seminimal mungkin. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi inilah yang mempunyai tanggung jawab untuk menangani masalah pelayanan pembuatan kartu kuning (AK-1), berikut data pencari kerja ataupun tenaga kerja yang membuat atau memperbarui AK-1.

**Tabel 6. Daftar Pencari Kerja Lokal Kota Duri 2019-2021**

Tahun	Jumlah Pengangguran Lokal			Jumlah Pencari Kerja Lokal yang Ditempatkan		
	Lk	Pr	Jumlah	Lk	Pr	Jumlah
2019	873	609	1482	393	97	490
2020	1043	552	1595	1488	644	2132
2021	784	421	1205	767	624	1391

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021

Penjelasan Pak Jufri selaku pegawai Lamis terkait data pembuatan AK-1:

*“...data yang sudah bekerja jauh lebih besar pada tahun 2020 ini karena dari bupati sendiri mewajibkan yang sudah bekerja wajib mempunyai kartu kuning ak.1 untuk memperpanjang kontrak kerja, salah satunya diperusahaan PT Sinar Mas yang mewajibkan karyawannya memperbarui ak.1”*(wawancara 18 Februari 2022).

Sesuai penjelasan wawancara diatas, dapat diketahui jumlah pencari kerja yang sudah ditempatkan atau sudah bekerja pada tahun 2020 jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah pengangguran lokal yang terdaftar pada tahun 2020 ini dikarenakan banyak dari mereka yang melapor sudah bekerja. Yang melapor sudah bekerja pada tahun 2020 disini terdapat yang sudah bekerja pada tahun-tahun sebelumnya, dan dapat disimpulkan mereka yang memperpanjang kontrak kerja dengan membuat kartu kuning terbaru.

Sesuai juga dengan yang dijelaskan Bapak Maman selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja:

*“...kita Disnaker harus bersifat pelayanan, nah adapaun salah satu bentuk pelayanan ini tadi terdiri dari AK-1, dengan melayani pencari kerja membuat kartu ini juga termasuk strategi kita agar tau bagaimana atau berapa jumlah pencari kerja, kita bisa dapat data dari sana”* (wawancara, 26 Januari 2022).

Dalam penjelasan wawancara diatas, dapat dijelaskan bahwa meningkatkan pelayanan AK-1 untuk para pencari kerja ini termasuk strategi Disnakertrans kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran, dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dapat melihat atau mendapatkan gambaran jumlah tenaga kerja ataupun jumlah pencari kerja dari data AK-1 ini.

Telah dilakukan juga wawancara dengan bu Linda salah satu pegawai Lamis Disnakertrans Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:

*“...kementrian sekarang mempermudah akses, jadi masyarakat bisa daftar online sendiri lalu datang ke kantor untuk cetak. Jadi menghemat waktu, yang tadinya 15 menit kalau daftar di kantor. Kalau dia daftar sendiri secara online dan tinggal cetak Cuma 5 menit”* (wawancara, 10 Februari 2022).

Dari wawancara diatas dapat diketahui dalam membuat kartu kuning ini Disnakertrans Kabupaten Bengkalis sudah menggunakan sistem online dalam pembuatannya, sistem offline pun masih diterapkan, pada sistem online para pencari kerja bisa membuka situs Kemnaker.go.id, dan persyaratan yang harus dilengkapi atau dibawa jika ingin membuat AK-1 terdiri dari: FC KTP; FC KK; FC ijazah; FC vaksin; Pas Photo 3 x 4 2 lembar; Memberi email dan nomor handphone yang aktif .

## 2) Mempertimbangkan Kekuatan

### a) Sumber Daya

Sumber daya merupakan suatu aset produktif yang dimiliki oleh perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya yang dimaksud disini seperti sumber daya fisik seperti fasilitas, sumber daya perusahaan keuangan dan juga sumber daya manusia.

Dalam wawancara pak Maman selaku Seksi Penempatan Tenaga Kerja mengatakan:

*“...sumber daya fasilitas yang kita berikan itu banyak macamnya, dari gedung UPT-LK, alat tulis kantor, sumber daya air dan*

listrik, dan banyak lagi” (wawancara, 26 Januari 2022).

Dalam wawancara diatas dapat diketahui beberapa sumber daya fasilitas yang disediakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis diantaranya seperti yang tercantum pada tabel dibawah ini.

**Tabel 7. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis**

No	Sarana dan Prasarana	Volume
1	Kantor BLK	1 Unit
2	Aula BLK	1 Unit
3.	Workshop BLK	1 Unit
4.	Rumah Instruktur	1 Unit
5.	Asrama Putri	1 Unit
6.	Asrama Putra	1 Unit
7.	Rumah Penjaga	1 Unit
8.	Mushola	1 Unit
9.	Peralatan Las	1 Unit
	- Mesin Las	
	- Mesin Gerinda	
	- Ragum	
	- Dan lain-lain	
10.	Peralatan Boga	1 Unit

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2021

Terdapat juga beberapa fasilitas yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, diantaranya penyediaan alat tulis, sumber daya air dan listrik, penyediaan barang cetakan dan penggandaan, penyediaan barang bacaan dan peraturan perundangundang, kendaraan dinas, fasilitas parkir gedung kantor, penyediaan rumah dinas, penyediaan layanan ketenagakerjaan.

Dalam wawancara pak Maman selaku seksi penempatan tenaga kerja juga mengatakan :

“...Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Baengkalis ini untuk di tahun 2020 mendapatkan alokasi anggaran dari APBD Kabupaten Bengkalis sebesar Rp. 10.886.030.924, tapi dana sebesar itu untuk kurang lebih 30 kegiatan, bukan hanya untuk program fokus yang kita bahas saat ini, tapi ya karena keterlambatan pencairan dan kekurangan dana menjadi faktor hambatan dalam pencapaian kinerja kita”(wawancara, 26 Januari 2022).

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa anggaran yang di dapat Disnakertrans Kabupaten Bengkalis dari APBD Bengkalis sebesar Rp. 10.886.030.924. dana sebesar itu diserahkan untuk Belanja Tidak Langsung dan Belanja Langsung. Dan Belanja Langsung tersebut di distribusikan untuk melaksanakan 8 program dan 30 kegiatan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini memiliki 1 sekretaris, 3 Kasubag, 4 Kepala Bidang, dan 5 UPT yang mana sudah dijelaskan pada bab 4. Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dikarenakan sumber daya manusia ini merupakan suatu individu produktif yang bekerja sebagai penggerak untuk mencapai tujuan tertentu ataupun dalam melakukan sesuatu.

Dalam hal ini sumber daya manusia seperti pegawai perusahaan ataupun tenaga kerja yang akan mencari kerja. Sumber daya manusia disini dapat dilihat dari sisi jumlah atau kuantitas dan juga mutu ataupun kualitas. Disimpulkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan suatu tujuan. Salah satu yang diperhatikan itu seperti sumber potensi jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja itu sendiri. Jumlah sumber daya manusia yang memenuhi tanpa adanya mutu yang memumpuni sesuai kebutuhan ataupun skillnya akan menjadi beban ataupun penghambat pada organisasi ataupun perusahaan.

#### b) Kapabilitas

Kapabilitas merupakan integrasi antara keterampilan, pengetahuan dan juga kualitas personal yang digunakan secara efektif dan tepat dalam menanggapi situasi tertentu. Seseorang dengan kapabilitas memiliki kualitas, kemampuan, kapasitas dan juga potensi yang dapat dikembangkan untuk memperoleh kemampuan atau keterampilan khusus yang akan membantu dalam suatu tugas (Jauhani, 2020).

Kapabilitas disebut juga dengan kemampuan. Kapabilitas ini mengacu pada kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Adapun hubungan kapabilitas dan sumber daya, kapabilitas melibatkan koordinasi anggota organisasi sehingga mereka mengintegrasikan keterampilan mereka dengan satu sama lain dan juga dengan berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu kapabilitas dan sumber daya berhubungan erat dalam

menjalankan suatu tujuan organisasi ataupun perusahaan, dan karena inilah sangat penting memperhatikan bagaimana sumber daya dan kapabilitas suatu organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan kemampuan atau kapabilitas disini dengan mengikuti program pelatihan tenaga kerja.

### Peluang dan Tantangan

Peluang merupakan situasi dan faktor-faktor luar organisasi, bersifat positif, yang membantu organisasi mencapai atau mampu melampaui pencapaian visi dan misi (Ali Kabul Mahi, 2017). Peluang disini seperti adanya lembaga yang siap untuk bekerja sama, seperti adanya perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, ini disebut dengan *job fair*. *Job fair* disini termasuk salah satu bentuk strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk mengurangi pengangguran.

Bursa kerja atau disebut juga dengan sebutan *job fair* merupakan suatu kegiatan yang melibatkan beberapa perusahaan untuk dapat secara langsung merekrut para calon atau kandidat karyawan dan juga memberi kesempatan untuk pencari kerja agar mendapatkan pekerjaan.

Sebagaimana penjelasan Pak Jufri selaku pegawai Lamis tentang *job fair* ini:

“...*Job fair* ini terbuka untuk umum, dan gratis juga untuk lulusan SMK/SMA dan juga S1, S2, S3. Pada tahun 2019 itu dilakukan *Job Fair* yang diikuti 40 perusahaan dengan ratusan lowongan pekerjaan” (wawancara, 18 Februari 2022).

Dari penjelasan wawancara diatas dapat diketahui bahwa *job fair* dilaksanakan secara gratis dan terbuka juga untuk umum, yang mengikuti *job fair* merupakan para pencari kerja lulusan SMA/SMK, S1, S2, S3.

Pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja menambahkan penjelasan sebagai berikut:

“...*job fair* ini kita hanya menyelenggarakan saja, memberi tempat pertemuan antara pemberi kerja dan penerima kerja, antara pengusaha dan pencari kerja, kita hanya fasilitas saja” (wawancara, 26 Januari 2022)..

Dari wawancara di atas, dapat diketahui pihak Disnakertrans disini sebagai penengah antara perusahaan dan pencari kerja, yang mana Disnakertrans disini hanya menyiapkan tempat

atau fasilitas pertemuan antara perusahaan dan pencari kerja atau pencari kerja.

**Tabel 8. Data Pelaksanaan Job Fair 2018-2021**

Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Peserta (org)	Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap (org)		Total (org)
			Migas	Non Migas	
2018	35	250	45	35	80
2019	40	300	55	50	105
2020	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada tahun 2020 dan 2021 *job fair* tidak dilaksanakan, salah satu alasan tidak dilaksanakannya *job fair* pada tahun 2020 ini terjadinya Covid-19, terlebih lagi ada masalah anggaran. Anggaran telah menyebabkan beberapa program dan kegiatan harus disesuaikan lagi dengan kebutuhan dana yang mendesak dalam penanggulangan wabah covid-19.

Seperti yang disampaikan Pak Maman selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dalam wawancara:

“...pelaksanaan *job fair* ini dilakukan selama 3 hari, jadi kurang maksimal. Karena perusahaan itu kurang leluasa dalam memilih tenaga kerja karna keterbatasan waktu tersebut, tapi walaupun begitu tetap saja *job fair* ini ada manfaatnya bagi para pencari kerja. Sebenarnya *job fair* ini dilakukan setiap tahunnya, tetapi tahun 2020 itu kan covid dan kita kena defisit anggaran makanya tidak ada, dan begitu juga 2021 kita kekurangan anggaran.” (wawancara, 26 Januari 2022).

Dari wawancara diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan *Job Fair* ini dilaksanakan selama 3 hari, waktu yang singkat ini terkadang membuat pelaksanaan *job fair* ini kurang maksimal. Dan karena dilakukan selama 3 hari menjadikan program ini kurang maksimal dilihat kurangnya waktu atau hari dalam pelaksanaan program ini.

Dan juga seperti yang disampaikan Pak Jufri selaku pegawai Lamis:

“...alasan *job fair* ini tidak ada di tahun 2020 salah satunya karna wabah covid, insyaallah tahun 2022 bakal diadakan lagi

setelah lebaran” (wawancara, 18 Februari 2022).

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bursa kerja ini bermanfaat bagi para pencari kerja, dimana banyaknya perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Adapun persyaratan yang dibawa saat melamar pekerjaan antara lain: Pas Foto 4 x 6; Foto Copy KTP; FC ijazah terakhir; FC transkrip nilai; Daftar Riwayat Hidup (CV); FC Kartu Pencari Kerja (AK1); FC sertifikat/STR (kesehatan); Dan berpakaian rapi.

Tantangan merupakan faktor-faktor luar organisasi, bersifat negatif, yang dapat mengakibatkan organisasi gagal mencapai visi dan misi. Kekurangan anggaran mempunyai akibat tidak terjalankannya program-program yang ingin dijalankan organisasi. Adanya kekurangan anggaran ini menjadi faktor penghambat atau hal-hal yang dapat mengancam perkembangan maupun stabilitas organisasi ataupun program kerja.

Selain memperhatikan peluang dan tantangan, kekuatan dan kelemahan dilingkungan organisasi harus juga diperhatikan. Kekuatan merupakan situasi dan kemampuan internal, bersifat positif, yang memungkinkan organisasi mendapat keuntungan strategis dalam mencapai visi dan misi. Pemerintah berupaya mengatasi pengangguran dengan menempatkan pencari kerja pada sector formal, dengan dilaksanakannya penempatan tenaga kerja pada sector formal terutama tenaga kerja lokal sesuai dengan Perda No 4 Tahun 2002 tentang penempatan tenaga kerja lokal. Penempatan ini termasuk strategi Disnakertrans dalam mengurangi pengangguran, seperti program AKL, AKAN, AKAD.

#### c) AKL

Penempatan tenaga kerja antar kerja antar lokal (AKL) dipandang lebih efisien dalam segala hal, baik waktu, tenaga, pembiayaan maupun birokrasinya lebih mudah karena ruang lingkupnya antar Kabupaten. Penempatan tenaga kerja yang tidak mengikuti mekanisme sering terjadi di daerah Duri dimana banyak tenaga kerja di datangkan dari luar Kabupaten Bengkalis untuk mengisi lowongan pekerjaan sedangkan masyarakat tempatan masih banyak yang bisa untuk mengisi lowongan pekerjaan. Tenaga kerja lokal belum secara optimal dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan atau unit-unit usaha yang beroperasi di Kecamatan Mandau. Oleh karena itu, Disnaker

memperbaiki mekanisme penempatan tenaga kerja antar lokal ini agar lebih fokus terhadap masyarakat tempatan.

Sebagaimana yang disampaikan pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja dalam wawancara sebagai berikut:

*“...pada tahun 2017 itu Dewan datang ke disnaker, saya kebetulan penyidiknya dan dikomentari kenapa banyak orang luar yang masuk, kenapa tenaga kerja lokal di pinggirkan. Maka dari itu kami lebih meningkatkan lagi, lebih memfokuskan kepada tenaga kerja lokal” (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dapat dijelaskan dari wawancara diatas bahwa penempatan AKL ini termasuk salah satu cara Disnaker dalam menempatkan tenaga kerja lokal. Kebijakan yang telah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi buat semuanya mengupayakan bagaimana memperbaiki masalah ketenagakerjaan termasuk mengeluarkan Perda No 04 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal agar melindungi tenaga kerja lokal dan lebih diprioritaskan lagi.

Dan juga pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja menambahkan penjelasan AKL, sebagai berikut:

*“...Contoh antar kerja antar lokal ini, misalnya tenaga kerja tersebut bekerja di Bengkalis, dan kantor Bengkalis itu ada kantor pusat di Pekanbaru, jadi tenaga kerja tersebut dipindahkan ke Pekanbaru, itu harus menggunakan surat SPP (Surat Persetujuan Permintaan) AKL. Walaupun Bengkalis berbeda kabupaten dengan Pekanbaru tetapi masih satu Provinsi. Dan itu yang dinamakan Angkatan Kerja Lokal (AKL)” (wawancara, 26 Januari 2022).*

#### d) AKAD

Menurut Permen No 39 Tahun 2016 Antar Kerja Antar Daerah atau disebut juga dengan AKAD merupakan sistem penempatan tenaga kerja antar daerah provinsi.

Sebagaimana yang disampaikan Bapak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja didalam wawancara:

*“...umpamanya tenaga kerja tersebut bekerja di Bengkalis, dipindahkan keluar Provinsi Riau, contohnya Jambi, nah kita harus membuat surat SPP AKAD, kalau tanpa surat itu tenaga kerja lokal tersebut tidak bisa berpindah” (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dapat diketahui dari wawancara diatas bahwa AKAD merupakan bentuk dari salah

satu penempatan tenaga kerja dimana mekanismenya pelayanannya melalui Disnaker Kabupaten Bengkalis yang berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu Permen No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja melalui mekanisme penempatan tenaga kerja maka dari itu sangat diharapkan kesejahteraan ataupun keselamatan pengangguran yang ingin mendaftarkan diri melalui penempatan kerja AKAD ini dapat terwujud.

e) AKAN

Adapun penjelasan pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja dalam wawancara:

*“...contohnya disini tenaga kerja itu bekerja di Indonesia dan akan dipindahkan ke luar negeri. Tujuannya untuk memperluas kesempatan kerja, dapat pengalaman kerja di luar negeri, dan dapat menyerap angka pengangguran” (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dari wawancara diatas, dapat dijelaskan bahwa AKAN atau Antar Kerja Antar Negara merupakan penempatan tenaga kerja antar negara. AKAN ini merupakan pelaksanaan dari upaya penempatan tenaga kerja di Bidang Penempatan di Disnakertrans Kabupaten Bengkalis dimana tenaga kerja tersebut dikirim dari Indonesia ke luar negeri. Antar Kerja Antar Negara ini dilakukan melalui mekanisme yang diatur dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan yang mana dalam pelaksanaannya pemerintah mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri.

Adapun kelemahan merupakan situasi dan ketidak mampuan internal yang mengakibatkan organisasi tidak dapat atau gagal mencapai visi dan misi. Seperti kualitas sumber daya manusia yang rendah. Kurangnya Sumber daya yang fungsional, yang mana SDM atau karyawan tidak memiliki sertifikat dari Kemnaker, yang mengakibatkan karyawan atau pegawai tersebut tidak bisa bekerja sesuai tupoksinya, dan akan berpengaruh dalam menjalankan program untuk mengurangi pengangguran tersebut.

### **Faktor Pendukung dan Penghambat Disnakertrans dalam mengurangi Pengangguran**

Faktor pendukung Disnakertrans dalam mengurangi pengangguran adalah:

1) Memiliki dasar hukum yang jelas

Dalam menjalankan program, pastinya memiliki dasar hukum atau aturan yang jelas, seperti Perda No 4 Tahun 2004 tentang tentang Ketenagakerjaan, Permen No 6 Tahun 2020 tentang pemagangan didalam negeri, UU No 11 Tahun 2020 mengenai upaya cipta kerja, dan ada juga Permenaker No 39 Tahun 2016 tentang penempatan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja:

*“...faktor pendukung kita itu kita punya peraturan yang jelas dalam melaksanakan program, banyak uu atau peraturan daerah atau pemerintah yang menjelaskan tentang tenaga kerja” (wawancara, 26 Januari 2022).*

Pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja menambahkan penjelasan lagi dalam wawancara:

*“...kalau tidak ada peraturan kita tidak akan ada acuan dalam menjalankan strategi atau program yang akan dilakukan” (wawancara, 26 Januari 2022).*

Dari wawancara diatas dapat diketahui peraturan yang jelas sangat penting dalam tindakan-tindakan yang akan dijalani Disnakertrans dalam setiap programnya. Kejelasan aturan-aturan ini juga akan menjadi tolak ukur atau efektif atau tidaknya suatu kebijakan yang akan dilakukan.

2) Komunikasi

Komunikasi menurut Everett dalam buku Irene adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk ataupun melakukan pertukaran informasi antara satu sama lain, yang pada gilirannya terjadi saling pengertian yang mendalam (Silviani, 2020). Komunikasi menjadi salah satu unsur dalam keberhasilan menjalankan strategi Disnakertrans dalam mengurangi pengangguran di kota Duri. Adapun penjelasan Ibu Febri selaku pegawai Lamis dalam wawancara :

*“...kita sebagai pegawai memanfaatkan jaringan sosial untuk memberi tau orang orang yang mencari kerja, seperti kita membuat status di Whatsapp atau Instagram terkait lowongan pekerjaan, kan dari situ nanti bisa di share dari satu orang ke orang yang lainnya” (wawancara, 22 Februari 2022).*

Dari wawancara diatas dapat diketahui, sangat penting komunikasi yang dilakukan pegawai dengan pencari kerja ataupun tenaga kerja, karna informasi dari pegawai sangat

dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dengan adanya komunikasi akan memudahkan tenaga kerja atau pencari kerja dalam mendapatkan informasi lowongan pekerjaan, biasanya para pegawai memanfaatkan teknologi atau jaringan sosial dalam menyebarkan informasi lowongan pekerjaan.

Faktor penghambat Disnakertrans dalam mengurangi pengangguran adalah:

#### 1) Keterbatasan anggaran

Anggaran adalah rencana yang dinyatakan dalam istilah keuangan untuk mencapai beberapa tujuan. Disini anggaran juga dimaksud dengan biaya yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam menjalankan program-program yang dilaksanakan untuk menjalani strategi untuk mengurangi pengangguran, salah satunya program pelatihan ataupun *job fair*. Anggaran yang digunakan tersebut berasal dari APBD kabupaten Bengkalis, tetapi anggaran tersebut terbatas yang mengakibatkan beberapa program tidak terlaksana dengan baik. Dapat disimpulkan semua kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis ini sangat bergantung dan disesuaikan tergantung anggaran yang diperoleh dari APBD kabupaten Bengkalis.

#### 2) SDM yang tidak fungsional

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan pihak yang paling menjadi faktor yang mempengaruhi strategi Disnakertrans dalam mengurangi pengangguran ini. Penjelasan pak Maman selaku kepala seksi penempatan tenaga kerja terkait dari maksud SDM yang tidak fungsional sebagai berikut:

*"...fungsional ini artinya yang dapat sertifikat dari kementerian tenaga kerja, contohnya kalau kita bergerak diperusahaan itu, kita harus ada legalitas, sertifikat yang diakui dari kementerian tenaga kerja, contohnya kalau dibidang penempatan itu fungsional pengantar kerja. Kalau diminat PAI itu fungsional mediator, kalau dipelatihan itu fungsional analisis dan fungsional instruktur. Itu kita tidak ada semuanya. Paling cuma 2 pegawai yang punya" (wawancara, 26 Januari 2022).*

Sumber Daya Manusia ini memiliki posisi sangat strategis dan penting dalam organisasi, yang mana pegawai disetiap perusahaan memiliki peranan penting didalam melakukan suatu aktivitas untuk mencapai tujuan. Sangat sertifikasi manajemen Sumber Daya Manusia di

perusahaan atau diorganisasi. Telah diterbitkan juga surat edaran Menaker Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pemberlakuan Wajib Sertifikasi Kompetensi Terhadap Jabatan Bidang SDM.

Sebagaimana penjelasan tambahan dari Iduk Febri selaku pegawai Lamis:

*"...maksud penjelasan pak Maman tersebut berlaku untuk ASN nya, hubungan masalah ini menjadi faktor penghambat Disnaker dalam menjalankan program ya kalo tidak ada jabatan fungsional yang punya sertifikasi dari kemnaker itu belum bisa bekerja sesuai tupoksinya" (wawancara, 22 Februari 2022).*

Dapat diketahui dari wawancara diatas kemampuan kompetensi didukung dengan adanya sertifikat sebagai bukti tertulis bahwa adanya kemampuan pegawai ASN tersebut diakui standar. Jelas fungsi sertifikasi ini salah satunya agar pegawai mampu melakukan fungsi koordinasi sesuai bidang keahliannya didalam perusahaan.

## PENUTUP

Walaupun perusahaan atau lapangan kerja di Kota Duri sudah bisa dikatakan cukup tidak memungkinkan bisa menutupi permasalahan pengangguran di Kota Duri. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis berhasil menurunkan angka pengangguran pada tahun 2021. Beberapa strategi Disnakertrans Kabupaten Bengkalis adalah AK-1, pelatihan, *job fair*, AKL, AKAN, AKAD.

Faktor pendukung Disnakertrans dalam menjalankan strategi untuk mengurangi pengangguran adalah memiliki dasar hukum yang jelas dimana adanya acuan yang jelas dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang benar serta memiliki komunikasi yang baik antar pegawai dan juga tenaga kerja, yang mana pegawai yang selalu menginformasikan kepada tenaga kerja tentang lowongan pekerjaan.

Faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam mengurangi pengangguran adalah kurangnya anggaran yang diberikan APBD Kabupaten Bengkalis, yang mana menyebabkan terkendalanya pelaksanaan program-program yang akan dijalankan Disnakertrans dalam upaya mengurangi pengangguran di Kota Duri serta SDM yang tidak fungsional, yang mana tidak adanya jabatan yang fungsional yang mempunyai sertifikasi dari Kemnaker dan belum bisa bekerja sesuai tupoksi atau tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setyo Wibowo, C. I. 2021. *THE PILOT WHY - Seni Memimpin Diri, Tim dan Organisasi Ala Pilot*. Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Aldi, E. 2015. Upaya Generalisasi Konsep Manajemen Strategik. 2, 56–72.
- Ali Kabul Mahi, S. I. T. 2017. Perencanaan Pembangunan Daerah. Kencana, Jakarta.
- Arraniri, I. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania, Cirebon.
- Budio, S. 2019. Strategi Manajemen Sekolah. Jurnal Menata, 2(2), 56–72.
- Edi, Y. 2016. Manajemen Strategis. CV Andi Ofset, Yogyakarta.
- Franita, R. 2016. Analisa Pengangguran Di Indonesia. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 1(12), 88–93.
- Jauhani, dr. M. A. 2020. Dilema Kapabilitas dan Imparsialitas Dokter Sebagai Mediator Sengketa Medis. scopindomedia, Surabaya.
- Juliansyah, E. 2017. Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. Jurnal Ekonomak, 3(2), 19–37.
- Kadar Muhammad Gafur, dkk. 2021. Manajemen Strategik dan Kepemimpinan. Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Kriyantono, R. 2006. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta:Kencana.
- Kuncoro, M. 2020. Strategi Meraih Keunggulan Kompetitif di Era Industri 4.0.
- Lora Ekana Nainggolan, dkk. 2021. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mohammad, S. 2021. Pengembangan Sektor Unggulan Pendukung Perluasan Kesempatan Kerja Di Provinsi Jawa Tengah. Sambirambe : CV ODIS.
- Moleong, L. J. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Suyanto. 2007. *Strategic Management Global Most Admired Companies*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Mukhlis, D. S. 2020. Pengantar Ekonomi Islam. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Pamekas, M. 2021. Pelayanan Prima. Penerbit Lakeisha, Tulung.
- Parapak, K. P., Noor, M., & Linggi, R. K. 2018. Upaya Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Mengatasi Pengangguran Di Kabupaten Kutai Timur.
- Prawesti, H. D. 2011. Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam Mengatasi pengangguran. Skripsi.
- Rahayu, D. 2020. Hukum Ketenagakerjaan. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Riska zahara. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Terbuka di Provinsi Aceh.
- Sedjati, R. S. 2015. Manajemen Strategis. Yogyakarta : Deepublish.
- Surahman, Mochamad Rachmat, Sudibio Supardi. 2016. Metode Peneltian Komprehensif. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan.
- Silviani, I. 2020. Komunikasi Organisasi. PT. Scopindo Media Pustaka, Surabaya.