

PERAN PEMERINTAH KABUTAPEN BENGKALIS DALAM MENGURUS TENAGA KERJA LOKAL TAHUN 2022-2023

Oleh: Dovi Rahman Putra

Pembimbing : Rico Purnawandi Pane, M.Si.

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM.12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

Telp/Fax. 0761-63277

dovi.rahman1861@student.unri.ac.id

ABSTRACT

Unemployment alleviation is one form of implementation of Mandatory Government Affairs that must be carried out by every local government. High unemployment impacts the economy, social, and psychological aspects of the community. Bengkalis Regency has established employment regulations, such as Regional Regulation Number 3 of 2012, Regent Regulation Number 38 of 2021, and Regional Regulation Number 3 of 2022, which require companies to prioritize local workers. The Manpower and Transmigration Office is authorized to organize training, expand employment opportunities, and build industrial relations. This study aims to determine the role of the Bengkalis Regency Government in managing the local workforce from 2022 to 2023. The theory used is the theory of the government's role as a regulator, dynamic agent, and facilitator proposed by Ryaas Rasyid. This study uses a descriptive qualitative approach with interview and documentation techniques. Data analysis was carried out through the stages of collection, reduction, presentation, drawing conclusions, and verification. The research location includes Bathin Solapan, Mandau, and Pinggir Districts in Bengkalis Regency.

The results of this study indicate that the role of the Bengkalis Regency Government in managing the local workforce in 2022-2023 is still not optimal. As a regulator, the Manpower and Transmigration Office has implemented Regional Regulation No. 3 of 2022 through various strategies and programs, but has not been accompanied by technical regulations in the form of a Regent's Regulation, so that enforcement of the regulation is not optimal. In its role as a dynamic, the local government has provided job training, but the impact has not been optimal due to the lack of post-training evaluation

Keywords: Role of Government, Local Workforce

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah. Hal ini tertuang di bagian menimbang ayat b pada Undang – Undang No. 23 Tahun 2014. Undang – undang ini mengatur urusan-urusan apa saja yang bisa dilakukan oleh pemerintah daerah. Urusan yang bisa dilakukan oleh pemerintah daerah (urusan konkuren) terbagi atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib adalah urusan yang harus dilakukan semua daerah tanpa terkecuali, sedangkan Urusan Pemerintahan Pilihan adalah urusan yang wajib dilakukan daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki daerah tersebut. Salah satu Urusan Pemerintahan Wajib adalah di bidang tenaga kerja.

Tantangan terbesar dalam bidang tenaga kerja adalah tingkat pengangguran yang masih tinggi. Pengangguran sendiri didefinisikan sebagai kondisi tidak bekerjanya seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja, penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas (Sukirno, 2013). Pengangguran yang berkepanjangan menimbulkan efek psikologis yang buruk bagi diri penganggur dan keluarganya. Apabila angka pengangguran tinggi, maka akan menimbulkan kekacauan pada bidang sosial, politik, dan ekonomi (Gilarso, 2004).

Seringkali penyebab utama dari pengangguran bukan merupakan pilihan

yang dibuat oleh seorang individu, melainkan akibat dari keadaan. Pada faktor keadaan inilah peranan Pemerintah Daerah menjadi sangat penting. Peran aktif Pemerintah Daerah dalam mengurus dan memberdayakan tenaga kerja lokal menjadi hal yang sangat penting dalam menangani masalah pengangguran.

Berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 4 ayat b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemerintah Pusat dan Daerah harus melakukan pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Sebagai tindak lanjut dari hal tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis bersama DPRD melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2012 menetapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai pengampu pembangunan ketenagakerjaan daerah Kabupaten Bengkalis. Pemerintah Kabupaten Bengkalis juga menambahkan regulasi terkait Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menerbitkan Peraturan Bupati Kabupaten Bengkalis No. 38 Tahun 2021, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memiliki tugas di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, serta hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan Pasal 20 Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022, setiap pengusaha atau pengurus perusahaan, baik swasta maupun milik negara, wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka di perusahannya diisi oleh tenaga kerja lokal,

baik terampil dan / atau yang tidak terampil sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bahkan untuk mengisi pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian khusus, perusahaan diwajibkan menyediakan kuota 70 – 90 % untuk tenaga kerja lokal. Di sinilah peran kunci Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, karena berdasarkan pasal 20 Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022, perusahaan wajib melaporkan lowongan pekerjaan, jumlah tenaga kerja, serta jenis dan syarat-syarat jabatan suatu pekerjaan kepada dinas tersebut. Dari ketentuan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat mengupayakan agar para penganggur di wilayah Kabupaten Bengkalis bisa mendapatkan pekerjaan. Salah satu upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk menyediakan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal adalah dengan mengadakan *jobfair* misalnya.

Sebenarnya perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bengkalis tergolong banyak dan relatif besar. Idealnya keberadaan perusahaan - perusahaan tersebut dapat menekan angka pengangguran di wilayah Kabupaten Bengkalis. Namun, pada kenyataannya jumlah pengangguran di Kabupaten Bengkalis dari tahun ke tahun masih sangat tinggi yang menimbulkan keresahan ditengah masyarakat sehingga roda ekonomi ikut terganggu. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 1.1 di bawah:

Tabel 1. 1 Jumlah Pengangguran di Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 – 2023

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Persentase
2020	263.323	238.805	24.518	9,31
2021	269.957	252.047	17.910	6,63
2022	253.988	235.761	18.227	7,18
2023	262.657	244.037	18.620	7,09

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2020 - 2023

yaitu jumlah pengangguran dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja. Dalam beberapa tahun terakhir Kabupaten Bengkalis merupakan peringkat ke-12 dari 12 kabupaten/kota yang ada di provinsi Riau. Kabupaten Bengkalis memiliki tingkat pengangguran terbuka yang terburuk di Provinsi Riau. Hal ini tergambar pada tabel 1.2.

Tabel Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Riau 2021 - 2023

Kabupaten/Kota	Percentase Pengangguran Menurut Kabupaten/Kota (%)		
	2021	2022	2023
Kuantan Singingi	2,06	2,66	2,49
Indragiri Hulu	3,32	2,53	2,47
Indragiri Hilir	2,66	1,50	1,71
Pelalawan	2,34	2,73	2,26
Siak	4,34	6,11	5,82
Kampar	4,27	3,62	3,38
Rokan Hulu	2,25	3,62	3,45
Bengkalis	6,63	7,18	7,09
Rokan Hilir	3,25	4,55	4,42
Kepulauan Meranti	4,43	5,50	5,17
Pekanbaru	8,29	6,40	6,20
Dumai	6,29	5,38	5,15

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau 2021 - 2023

Banyaknya jumlah penganguran di Kabupaten Bengkalis mengindikasikan adanya tantangan yang kompleks dalam menyediakan kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal. Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji secara mendalam bagaimana peran Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis dalam mengurus tenaga kerja lokal selama tahun 2022 hingga 2023. Alasan kenapa dipilih rentang waktunya adalah 2022 – 2023, karena untuk melihat setanggap apa Pemerintah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bereaksi terhadap Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022, Perda yang menaruh perhatian penuh terhadap tenaga kerja lokal

Rumusan Masalah

Bagaimana Peran Pemerintah Kabupaten Bengkalis Dalam Mengurus Tenaga Kerja Lokal Tahun 2022 – 2023?

Tujuan Penulisan

Untuk mengetahui Peran Pemerintah Kabupaten Bengkalis Dalam Mengurus Tenaga Kerja Lokal Tahun 2022 – 2023.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penulisan tugas akhir ini adalah manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis adalah:

1. Sebagai pengetahuan bagi mahasiswa tentang bagaimana peran Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam mengurus Tenaga Kerja Lokal di wilayah administrasinya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran pengembangan bidang ilmu sosial dan politik pada umumnya dan bidang ilmu pemerintahan khususnya mengenai peran Pemerintah Daerah.

Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan secara praktis sebagai berikut:

1. Bagi kalangan akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dan dasar penelitian ilmu pemerintahan lebih lanjut.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta pemangku kepentingan lainnya dalam rangka meningkatkan efektivitas program pengurangan pengangguran dan pengurusan tenaga kerja lokal.

Kajian Teori

A. Peran Pemerintah

Peran pemerintah menurut Ryaas Rasyid (Rasyid, 2010) adalah suatu fungsi yang dijalankan pemerintah berkaitan dengan pelaksanaan pemberdayaan yaitu mengarahkan masyarakat menuju kemandirian dan pembangunan untuk mencapai tujuan masyarakat yang makmur. Peran pemerintah sangat diperlukan dalam membangun masyarakat. Indikator peran tersebut yaitu, peran pemerintah sebagai regulator, dinamisator dan fasilitator.

Peran pemerintah sebagai regulator adalah pemerintah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaran pembangunan dengan cara menerbitkan peraturan-peraturan sebagai regulator. Pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat yang dapat digunakan sebagai instrumen yang berfungsi untuk mengatur segala kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Peran pemerintah sebagai dinamisator yaitu pemerintah berperan dalam menggerakkan masyarakat untuk ikut berpartisipasi apabila terjadi kendala saat pelaksanaan proses pembangunan dengan tujuan untuk mendorong dan memelihara dinamika pembangunan daerah. Pemerintah dapat berperan melalui

pemberian bimbingan atau memberikan pengarahan yang dilaksanakan secara instensif dan efektif kepada masyarakat.

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah berperan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan, sebagai jembatan berbagai macam kepentingan masyarakat dalam menciptakan pembangunan daerah yang optimal. Peran pemerintah sebagai fasilitator yaitu bergerak pada bidang pembangunan melalui pemberian pelatihan, pendidikan dan peningkatan keterampilan.

B. Konsep Pengangguran

Pengangguran akan selalu muncul dalam sistem perekonomian modern. Hal ini terjadi karena adanya kesenjangan antara penawaran tenaga dengan permintaan akan tenaga kerja. Kesenjangan ini akan selalu terjadi karena berbagai faktor demografis, wilayah maupun perubahan teknologi yang dalam istilah ekonomi dinamakan pengangguran friksional dan pengangguran struktural.

Menurut Dr. Ridwan pengangguran dapat dikelompokkan menjadi 4 tipe, yaitu Pengangguran Terbuka, Setengah Menanggur, Pengangguran Terselubung, dan Pengangguran Bermusim (Ridwan; Ihsan Suciawan Nawir, 2021).

Pengangguran terbuka adalah orang yang tergolong ke dalam angkatan kerja, namun dalam jangka panjang tidak masuk dalam kegiatan ekonomi, mereka menganggur secara nyata dan penuh waktu. Pengangguran terbuka muncul sebagai akibat dari pertumbuhan kesempatan kerja yang lebih rendah dari pertumbuhan angkatan kerja.

Setengah menganggur (*under employment*) yaitu para pekerja yang bekerja di bawah jam kerja normal, biasanya sekitar 36 jam per minggu. Keadaan setengah menganggur sering kali terjadi akibat kurangnya peluang kerja yang sesuai, ketidakseimbangan antara kualifikasi pekerja dan kebutuhan pasar tenaga kerja, atau kondisi ekonomi yang lemah. Dampaknya bisa berupa pendapatan

yang lebih rendah, ketidakpuasan kerja, dan pertumbuhan ekonomi yang terhambat.

Pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) terjadi ketika jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi melebihi kebutuhan sebenarnya untuk mencapai tingkat produksi yang efisien. Dalam konteks teori produksi, kondisi ini muncul ketika Produktivitas Marginal tenaga kerja telah mencapai atau bahkan berada di bawah nol, yang berarti tambahan tenaga kerja tidak lagi meningkatkan *output* secara signifikan. Namun, perusahaan atau organisasi tetap mempertahankan atau menambah tenaga kerja karena berbagai alasan, seperti kebijakan sosial, tekanan politik, atau kurangnya alternatif pekerjaan bagi individu tersebut. Fenomena ini sering ditemukan di sektor pertanian tradisional, birokrasi berlebih, atau bisnis keluarga yang mempekerjakan lebih banyak orang daripada yang diperlukan, sehingga menghambat efisiensi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

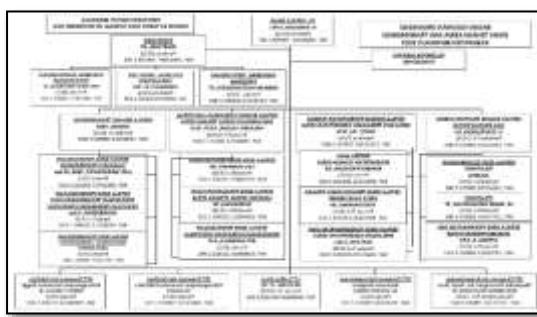
C. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2012, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis adalah unsur pelaksana otonomi daerah dalam urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi, yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bengkalis.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki tugas pokok membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam penyaluran dan penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja. Selain itu, dinas ini bertanggung jawab meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengembangan wilayah

transmigrasi. Oleh karena itu, diperlukan fokus dalam pelaksanaan pembangunan yang lebih terarah, tepat waktu, dan berkualitas guna mendukung serta mempercepat terwujudnya visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis terletak di Jalan Pipa Air Bersih KM 5 Duri, Kecamatan Bathin Solapan, Kabupaten Bengkalis. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas, dibantu 1 Sekretaris, 4 Bidang dan 3 Unit Pelayanan Teknis Pusat (UPTP) yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Lebih detailnya tampak pada gambar berikut:



Gambar Bagan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 (*Alfiyati, 2022*)

D. Tenaga Kerja

Dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. BPS mendefinisikan tenaga kerja lebih spesifik lagi, yaitu haruslah orang yang tergolong ke dalam angkatan kerja (berusia 15 tahun ke atas). Di bawah adalah ilustrasi tentang tenaga kerja menurut BPS:



E. Tenaga Kerja Lokal

Dalam Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022, tenaga kerja lokal Kabupaten Bengkalis didefinisikan sebagai tenaga kerja yang memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Kabupaten Bengkalis dan berdomisili di Kabupaten Bengkalis minimal dalam jangka waktu 1 tahun.

Di bidang ketenagakerjaan, isu yang menjadi perhatian selama ini adalah adanya kecenderungan perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja lokal. Alasannya klasik, yaitu keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang mereka untuk bekerja pada perusahaan – perusahaan yang ada menjadi sangat kecil. Fenomena ini membuat terjadinya kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar yang berujung pada timbulnya kecemburuan sosial. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan – perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis dituntut untuk turut serta dalam pemanfaatan tenaga kerja lokal. Inilah salah satu alasan diterbitkannya Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan hasil penelitian tentang bagaimana peran Pemerintah Kabupaten Bengkalis yang diwakili oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengurus tenaga kerja lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Pemerintah Daerah sebagai Regulator

Sebagai regulator, pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mengatur dan memastikan terlaksananya kebijakan ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah menetapkan strategi dan kebijakan turunan dan melaksanakan sosialisasi Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal.



Gambar Perda Kabupaten Bengkalis No. 3 Tahun 2022

Peraturan Daerah (Perda) No. 3 Tahun 2022 secara garis besar mengatur tentang tiga aspek utama dalam pengelolaan tenaga kerja lokal, yaitu Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan. Dalam aspek Pelayanan, Perda ini menekankan pentingnya perencanaan tenaga kerja yang terstruktur, pelatihan

yang sesuai dengan kebutuhan industri, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja lokal. Selain itu, program pemagangan juga menjadi bagian penting dari pelayanan, yang bertujuan memberikan pengalaman kerja nyata sebelum seseorang memasuki dunia kerja secara penuh. Ketiga elemen tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas dan kesiapan tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

Berdasarkan wawancara dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bengkalis dengan Bapak Maman Fadhilah, S.H selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja. Beliau mengatakan bahwa:

“Implementasi Perda Nomor 3 Tahun 2022 dalam Program Kerja Disnakertrans menyatakan bahwa setelah Perda Nomor 3 Tahun 2022 diundangkan, beberapa program dan dokumen perencanaan telah disesuaikan untuk mendukung pelaksanaan perda tersebut, seperti Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja). Informasi detail mengenai penyesuaian program dapat diperoleh dari bagian Tata Usaha (TU) Disnakertrans” (Wawancara pada tanggal 04 Juni 2025)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa setelah diundangkannya Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2022, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) telah melakukan penyesuaian terhadap berbagai program kerja dan dokumen perencanaan guna mendukung implementasi perda tersebut. Penyesuaian ini mencerminkan adanya komitmen kelembagaan dalam memastikan bahwa setiap kebijakan yang diatur dalam perda dapat terakomodasi secara strategis dalam arah kebijakan dinas. Dokumen perencanaan seperti Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) telah diperbarui agar sejalan dengan substansi dan tujuan perda, yang berarti bahwa program-program yang dirancang dan dijalankan Disnakertrans

kini mengacu pada kerangka regulasi yang baru. Hal ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan perda tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga telah diterjemahkan ke dalam langkah-langkah nyata melalui perencanaan dan pelaksanaan program yang mendukung pencapaian tujuan perda secara menyeluruh.

Selanjutnya, hal yang sama disampaikan oleh Bapak Nurzaman, S.H selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Beliau mengatakan bahwa:

"Berkaitan dengan ketenagakerjaan sudah diatur didalam Peraturan Daerah Tahun 2022 terutama untuk tenaga kerja lokal. Ini sudah diterapkan oleh beberapa perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis. Perusahaan harus berkomitmen terhadap regulasi yang sudah ada ini" (Wawancara pada tanggal 04 Juni 2025)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa isu ketenagakerjaan, khususnya mengenai tenaga kerja lokal, telah mendapatkan perhatian serius dari pemerintah daerah. Hal ini tercermin dalam adanya Peraturan Daerah Tahun 2022 yang secara khusus mengatur ketenagakerjaan, termasuk perlindungan dan prioritas terhadap tenaga kerja lokal. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa masyarakat setempat mendapatkan kesempatan kerja yang layak, sekaligus menjadi bagian dari upaya pengentasan pengangguran di daerah tersebut.

Dari wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa beberapa perusahaan di Kabupaten Bengkalis sudah mulai menerapkan ketentuan tersebut. Mereka mulai merekrut tenaga kerja dari masyarakat sekitar sesuai dengan ketentuan dalam Perda yang berlaku. Langkah ini dinilai positif karena mencerminkan komitmen perusahaan dalam mendukung pembangunan daerah melalui pemberdayaan sumber daya manusia lokal. Pihak perusahaan juga diharapkan untuk terus menunjukkan konsistensi dalam

menjalankan regulasi tersebut, tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan hukum, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab sosial. Pemerintah daerah akan terus memantau dan memberikan arahan agar pelaksanaan Perda ini berjalan efektif, serta memberikan dampak nyata bagi kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bengkalis.

Ini bisa terlihat dari hasil wawancara kepada pihak perusahaan yang dilakukan kepada Bapak Indra sebagai HRD PT. Arjuna Petrogas Indonesia,

"Memang betul, kami sudah mulai menerapkan ketentuan yang ada dalam Perda Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022, khususnya terkait dengan prioritas merekrut tenaga kerja lokal. Kami percaya langkah ini bukan hanya soal mematuhi aturan, tapi juga bagian dari kontribusi perusahaan dalam mendukung pembangunan daerah. Merekrut tenaga kerja dari masyarakat sekitar jelas membawa dampak positif, karena selain membantu menurunkan angka pengangguran, juga mempererat hubungan antara perusahaan dan lingkungan sekitar. Ke depan, kami berkomitmen untuk terus konsisten menjalankan kebijakan ini, dan tentu tetap mengikuti arahan dari pemerintah daerah agar implementasinya bisa berjalan maksimal dan memberi manfaat nyata bagi masyarakat." (Wawancara 28/05/2025)

Perda Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022 mengatur secara rinci mengenai aspek penempatan tenaga kerja, terutama dalam hal pengisian lowongan kerja oleh tenaga kerja lokal. Mekanisme yang diterapkan harus dilakukan secara transparan, terbuka, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga memberi kesempatan yang lebih adil bagi masyarakat setempat untuk memperoleh pekerjaan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa tenaga kerja lokal mendapatkan prioritas dalam proses rekrutmen. Selain itu, perda ini juga menekankan aspek perlindungan, yang mencakup hak atas keselamatan dan

kesehatan kerja, lingkungan kerja yang layak, serta perlakuan yang manusiawi dan sesuai dengan nilai-nilai moral dan agama. Perlindungan tersebut juga bertujuan menjaga semangat dan motivasi kerja para pekerja agar tetap produktif. Dengan demikian, Perda ini diharapkan mampu menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, aman, dan berkelanjutan bagi masyarakat lokal.

Perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayah Duri menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi terhadap Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022. Mereka sudah memahami pentingnya perda tersebut, khususnya dalam hal perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Kesadaran ini terlihat dari upaya perusahaan menyesuaikan kebijakan internal mereka agar sejalan dengan regulasi yang ditetapkan pemerintah daerah. Penerapan perda ini dianggap sebagai langkah strategis untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dengan Bapak Indra, HRD PT Arjuna Petrogas Indonesia.

"Ya, kami di perusahaan sudah cukup memahami Perda Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perda ini memang sangat penting, terutama dalam hal perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dari awal kami memang sudah diarahkan untuk memperhatikan hal ini, dan kami menyambut baik regulasi tersebut. Sebagai tindak lanjut, kami mulai menyesuaikan kebijakan internal perusahaan, terutama terkait proses rekrutmen dan pengelolaan SDM. Tujuannya agar apa yang kami lakukan di lapangan tetap sejalan dengan regulasi yang sudah ditetapkan pemerintah daerah. Kami melihat ini bukan hanya soal kepatuhan, tapi juga sebagai langkah strategis untuk membangun hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan. Jadi

memang sudah menjadi perhatian kami untuk terus mendukung pelaksanaan perda ini secara bertahap dan konsisten." (Wawancara 28/05/2025)

Selain itu, beberapa perusahaan di Duri juga telah bersinergi dengan program-program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Sinergi ini terwujud melalui partisipasi perusahaan dalam kegiatan pembinaan, pelatihan tenaga kerja, serta pemenuhan kewajiban administratif yang mendukung pelaksanaan perda. Dengan adanya keterlibatan aktif ini, perusahaan tidak hanya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga turut berkontribusi dalam memperkuat ekosistem ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis secara menyeluruh. Berdasarkan wawancara dengan Indra selaku HRD PT Arjuna Petrogas Indonesia mengatakan bahwa:

"Benar, kami juga ikut bersinergi dengan program-program yang dijalankan oleh Disnakertrans, terutama yang berkaitan dengan pembinaan dan pelatihan tenaga kerja. Kami melihat program-program tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi SDM, khususnya tenaga kerja lokal. Selain itu, kami juga selalu berusaha memenuhi kewajiban administratif yang diminta, seperti pelaporan ketenagakerjaan dan dokumen pendukung lainnya. Keterlibatan ini kami anggap sebagai bagian dari tanggung jawab perusahaan, bukan hanya untuk mematuhi aturan, tapi juga untuk ikut berkontribusi dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih baik di Kabupaten Bengkalis." (Wawancara 28/05/2025).

Namun, dari wawancara kepada 5 orang masyarakat, ditemukan bahwa mereka sama sekali tidak mengetahui adanya program atau kebijakan Disnakertrans yang berkaitan dengan kepengurusan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Reyhan, lulusan SMK yang sedang mencari kerja mengatakan bahwa:

“Belum Pernah, Bang. soalnya Reyhan juga kurang tahu ada program apa aja dari Disnakertrans. Informasinya nggak pernah dapat, nggak ada juga yang mengarahkan ke sana.” (Wawancara pada tanggal 11 Juni 2025)

Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa Reyhan, sebagai salah satu warga atau pencari kerja, belum pernah memanfaatkan program-program dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang diterima mengenai program-program yang tersedia. Reyhan mengaku tidak mengetahui apa saja program yang disediakan oleh Disnakertrans, karena tidak pernah mendapatkan sosialisasi ataupun arahan yang jelas terkait hal tersebut.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penyebaran informasi antara pihak Disnakertrans dengan masyarakat, khususnya pencari kerja. Minimnya akses informasi membuat masyarakat tidak mengetahui peluang pelatihan, penempatan kerja, ataupun program pemberdayaan lainnya yang seharusnya bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing di dunia kerja. Hal ini menjadi masukan penting bagi Disnakertrans agar memperbaiki strategi komunikasi dan memperluas jangkauan sosialisasi program-program ketenagakerjaan hingga ke lapisan masyarakat yang belum tersentuh informasi.

Pernyataan ini senada dengan keterangan Asril (20), pemuda lulusan SMA yang juga sedang mencari kerja,

“Awak ndak pernah tau, Bang. Taunya cuma dari Kawan, di Jawa ada pelatihan kerja dan dapat uang saku. Untuk masalah peraturan itu Awak belum ada dapat informasi. Kalaupun ada nantinya juga gabisa digunakan, Bang.” (Wawancara 11/06/2025)

Darman (30), seorang pencari kerja yang baru pulang dari perantauan setelah putus kerja, bahkan menambahkan,

“Kalau memang ada pengurusan tenaga kerja lokal dari Disnakertrans, Abang ndak perlu lah capek-capek nyari kerja merantau ke sana sini, Pi. Enaklah kalau bisa kerja di kampung sendiri.tapi berdasarkan pengalaman abang selama mencari kerja di wilayah Kabupaten Bengkalis belum ada mendapatkan pengurusan seperti itu, setau Abang kerja itu cuma mengandalkan skill dan pengalaman saja kalau rezeki ada kenalan orang dalam biar langsung diterima saja.” (Wawancara 11/07/2025)

Asral (20), seorang pencari kerja lulusan SMK, bahkan mengeluarkan pernyataan yang lebih miris lagi,

“Setau Aku, Bang, kalau mau cari kerja ya harus cari orang dalam. Belum pernah aku dengar pengurusan tenaga kerja lokal dari Disnakertrans.” (Wawancara 11/07/2025)

Keterangan-keterangan dari para pencari kerja di atas mengindikasikan bahwa keberadaan kebijakan dan program dari Disnakertrans yang seharusnya menjadi solusi justru belum sampai secara efektif kepada masyarakat, terutama kelompok usia produktif yang sedang mencari pekerjaan. Minimnya pemahaman tentang program ketenagakerjaan membuat mereka bergantung pada cara-cara konvensional seperti mencari kerja melalui kenalan atau “orang dalam”, yang tentu saja memperkecil peluang bagi mereka yang tidak memiliki akses jaringan tersebut. Hal ini juga memunculkan persepsi bahwa sistem ketenagakerjaan belum berpihak secara adil terhadap semua kalangan.

Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara perencanaan program di tingkat kebijakan dengan realitas di lapangan. Meskipun Disnakertrans telah merancang berbagai Renstra dan kebijakan untuk mendukung penempatan tenaga kerja lokal, implementasinya belum sepenuhnya

menyentuh masyarakat sebagai target utama. Sosialisasi yang lemah dan tidak merata menjadikan program-program tersebut seolah tidak ada atau tidak dapat diakses oleh publik. Akibatnya, potensi sumber daya manusia lokal yang seharusnya bisa diberdayakan justru terabaikan dan banyak yang memilih merantau karena merasa tidak memiliki kesempatan di daerah sendiri.

Sebagai tindak lanjut, perlu ada evaluasi menyeluruh terhadap strategi komunikasi dan penyebaran informasi yang dilakukan oleh Disnakertrans. Pelibatan tokoh masyarakat, pemuda lokal, dan lembaga pendidikan bisa menjadi jembatan untuk menyampaikan program-program ketenagakerjaan secara lebih dekat dan mudah dipahami. Selain itu, penggunaan media sosial, brosur digital, serta platform online berbasis lokal juga bisa dimanfaatkan untuk menjangkau kalangan muda. Dengan komunikasi yang lebih terbuka dan aktif, diharapkan kesenjangan informasi ini dapat diatasi, dan masyarakat lokal memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan bekerja di daerahnya sendiri.

B. Peran Pemerintah Daerah Sebagai Dinamisator

Sebagai dinamisator pembangunan, pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam mendorong terjadinya perubahan sosial, khususnya melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Salah satu upaya konkret yang dilakukan adalah memperkuat kualitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) berperan penting melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan potensi daerah. Program pelatihan ini mencakup keterampilan teknis maupun non-teknis, seperti pelatihan di bidang migas, kewirausahaan, serta pelatihan berbasis

permintaan masyarakat. Tujuannya adalah menciptakan tenaga kerja lokal yang kompeten, produktif, dan mandiri.

Seperti yang disampaikan oleh Bapak Nurzaman dalam wawancara yang kami lakukan,

"Kami di Disnakertrans memang fokus untuk ningkatin kualitas tenaga kerja lokal, karena itu jadi kunci biar masyarakat kita bisa bersaing di dunia kerja sekarang yang makin ketat. Makanya, kita adain berbagai pelatihan, mulai dari yang teknis kayak pelatihan migas, sampai pelatihan kewirausahaan dan program yang sesuai sama permintaan masyarakat. Intinya, biar tenaga kerja kita nggak cuma siap kerja, tapi juga punya keterampilan dan bisa mandiri. Ini bagian dari peran pemerintah daerah juga, buat mendorong perubahan sosial lewat peningkatan kapasitas SDM." (Wawancara 28/05/2025).

Pada tahun 2022, Disnakertrans menyelenggarakan 14 jenis pelatihan kerja. Sebanyak 10 pelatihan dibiayai melalui APBD dan diikuti oleh 304 peserta, sementara 4 pelatihan lainnya didanai oleh APBN dengan total 128 peserta.



Gambar Pelatihan Kerja yang diadakan oleh Disnakertrans untuk Jurusan Diksar Satpam, Servis AC, Teknik Instalasi Listrik, dan Otomotif, Hotel Surya Duri, Kamis (10/11/2022)

Ada pun 10 jenis pelatihan yang didanai oleh APBD (mencapai kurang lebih 2,5 Miliar Rupiah) berisi materi pelatihan sebagai berikut:

1. ToT (*Training of Trainer*), pelatihan untuk calon instruktur.

Training of Trainer (ToT) adalah program pelatihan yang bertujuan untuk mempersiapkan individu agar mampu menjadi pelatih atau instruktur yang kompeten. Melalui ToT, peserta dibekali pengetahuan, keterampilan komunikasi, teknik penyampaian materi, serta strategi pembelajaran yang efektif, sehingga mampu mentransfer ilmu kepada orang lain secara sistematis dan profesional.

2. HRD (*Human Resource Development*)

Pelatihan kerja jenis Human Resource Development (HRD) bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Program ini mencakup pelatihan kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, serta pengembangan karier, guna mendukung produktivitas, efektivitas kerja, dan kesiapan menghadapi tantangan di lingkungan profesional yang dinamis.

3. Rigger, pelatihan untuk kontruksi pengeboran migas

Pelatihan kerja jenis *rigger* bertujuan membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan dalam mengangkat, mengikat, serta memindahkan beban berat secara aman menggunakan alat bantu seperti *sling*, *chain block*, dan *crane*. Pelatihan ini mencakup pemahaman tentang standar keselamatan kerja, teknik pengikatan beban, komunikasi dengan operator alat berat, serta identifikasi risiko di lapangan. Rigger sangat dibutuhkan di sektor konstruksi, pertambangan, dan industri migas.

4. Welder, pelatihan pengelasan

Pelatihan kerja jenis *welder* dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan mengelas logam menggunakan berbagai teknik. Peserta belajar membaca gambar teknik, memahami prosedur pengelasan, serta menerapkan standar keselamatan kerja. Pelatihan ini juga meliputi praktik langsung agar peserta siap bekerja di industri konstruksi, manufaktur, perkapalan, dan

migas, di mana keahlian *welder* sangat dibutuhkan dan bernilai tinggi.

5. Diksar Satpam, pelatihan untuk petugas keamanan

Pelatihan kerja untuk jenis Diksar Satpam (Pendidikan Dasar Satpam) merupakan program pelatihan yang ditujukan bagi calon anggota satuan pengamanan agar memiliki kompetensi dasar dalam menjalankan tugas pengamanan. Materi pelatihan mencakup pengetahuan hukum, kedisiplinan, bela diri, teknik pengamanan, pelayanan publik, serta etika profesi. Pelatihan ini juga menekankan pembentukan sikap mental, fisik, dan tanggung jawab agar Satpam mampu menjalankan tugas secara profesional dan sesuai standar Kepolisian.

6. Servis HP

Pelatihan kerja jenis servis HP bertujuan membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam mendiagnosis, memperbaiki, serta merawat perangkat telepon seluler. Materi pelatihan mencakup pengenalan komponen hardware dan software, teknik bongkar pasang, perbaikan kerusakan umum, flashing, hingga penggunaan alat bantu servis seperti solder, microscope, dan software pendukung. Pelatihan ini sangat dibutuhkan untuk membuka peluang kerja mandiri atau di bidang jasa perbaikan elektronik.

7. Komputer IT, penguasaan dasar-dasar teknologi Industri

Pelatihan kerja jenis Komputer IT dengan keterampilan dasar ditujukan untuk membekali peserta dengan kemampuan awal dalam mengoperasikan komputer secara efektif. Materi pelatihan meliputi pengenalan perangkat keras dan perangkat lunak, penggunaan sistem operasi (seperti Windows), pengolahan data menggunakan Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), dasar-dasar internet, manajemen file, dan etika penggunaan teknologi. Pelatihan ini penting sebagai fondasi bagi peserta yang ingin melanjutkan ke bidang IT yang lebih spesifik atau meningkatkan produktivitas kerja.

8. Servis AC

Pelatihan kerja jenis Servis AC bertujuan membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam perawatan, perbaikan, serta instalasi pendingin udara (AC). Materi pelatihan mencakup pemahaman komponen AC, cara membersihkan filter, pengecekan refrigerant, deteksi kebocoran, serta perbaikan kerusakan mekanis dan listrik. Peserta juga diajarkan prosedur keselamatan kerja dan penggunaan alat servis. Pelatihan ini penting untuk mendukung profesionalisme teknisi AC di berbagai sektor industri dan rumah tangga.

9. Instalasi Listrik

pelatihan untuk pemasangan instalasi kelistrikan bangunan atau industri

Pelatihan kerja jenis Instalasi Listrik bertujuan membekali peserta dengan keterampilan dasar dan teknis dalam memasang, merawat, serta memperbaiki sistem kelistrikan di bangunan rumah, gedung, atau industri. Materi pelatihan meliputi pemahaman diagram listrik, pemasangan kabel, instalasi saklar, stop kontak, panel listrik, serta penerapan standar keselamatan kerja listrik. Peserta juga belajar identifikasi gangguan listrik dan cara penanganannya, sehingga siap bekerja sebagai teknisi listrik profesional.

10. Otomotif

pelatihan untuk perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor

Pelatihan kerja jenis otomotif dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan teknis dalam perawatan, perbaikan, dan diagnosis kendaraan bermotor, seperti mobil dan sepeda motor. Materi pelatihan mencakup sistem mesin, kelistrikan, bahan bakar, rem, serta sistem pendingin dan transmisi. Peserta juga belajar menggunakan alat diagnostik serta menerapkan prosedur keselamatan kerja. Pelatihan ini mempersiapkan peserta menjadi teknisi otomotif yang kompeten dan siap bekerja di bengkel atau industri otomotif.



Gambar Pelatihan Kerja dengan Jenis Pelatihan Welder, Talang Mandi, Mandau, Desember 2022

Ada pun 4 jenis pelatihan yang didanai oleh APBN berisi materi sebagai berikut:

1. *Welder*, pelatihan pengelasan lanjutan
2. *Basic Office*, pelatihan penggunaan aplikasi perkantoran (Microsoft Word, Excel, Powerpoint, dll)
3. Operator Komputer, pelatihan penggunaan komputer untuk kebutuhan operasional dasar
4. Pembuatan Roti dan Kue, pelatihan keterampilan tata boga untuk para ibu-ibu



Gambar Pelatihan Kerja Oleh Disnakertrans Kabupaten Bengkalis Tahun 2023

Pada tahun 2023, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bengkalis kembali menyelenggarakan delapan jenis pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Dari total pelatihan tersebut, empat kegiatan dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dengan total anggaran sekitar 1 miliar rupiah. Dua pelatihan lainnya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sementara dua sisanya didanai oleh program Corporate Social

Responsibility (CSR) dari Pertamina Hulu Rokan (PHR). Rincian lengkap pelatihan tersebut disajikan sebagai berikut:

1. Pelatihan dari dana APBD

Jenis Pelatihan: Rigger, Digital Marketing, Welder, Menjahit

Jumlah Peserta: 80 Orang

Pelatihan yang didanai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) ini menjadi salah satu upaya strategis Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Dengan melibatkan 80 peserta dari berbagai latar belakang, pelatihan ini mencakup bidang-bidang yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, seperti Rigger, Digital Marketing, Welder, dan Menjahit. Selain memberikan pengetahuan teknis, program ini juga bertujuan untuk mendorong peserta agar lebih siap memasuki dunia kerja maupun memulai usaha mandiri. Diharapkan melalui pelatihan ini, masyarakat setempat dapat memanfaatkan potensi daerah secara optimal dan mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja dari luar.

2. Pelatihan dari dana APBN

Jenis Pelatihan: Welder, Pembuatan Roti dan Kue

Jumlah Peserta: 32 Orang

Pelatihan yang bersumber dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) ini difokuskan pada dua bidang keterampilan, yaitu Welder serta Pembuatan Roti dan Kue, dengan jumlah peserta sebanyak 32 orang. Kedua jenis pelatihan ini dipilih berdasarkan kebutuhan industri dan potensi usaha lokal yang menjanjikan. Pelatihan welder ditujukan untuk mencetak tenaga kerja terampil di bidang pengelasan, yang memiliki permintaan tinggi di sektor industri dan konstruksi. Sementara itu, pelatihan pembuatan roti dan kue menyasar masyarakat yang ingin memulai usaha kuliner rumahan, sehingga dapat membuka peluang ekonomi baru secara mandiri. Kegiatan ini merupakan bentuk nyata komitmen pemerintah pusat dalam mendukung peningkatan kapasitas sumber

daya manusia di daerah, khususnya dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan menurunkan angka pengangguran.

3. Pelatihan dari dana CSR PHR

Jenis Pelatihan: Rigger, Welder

Jumlah Peserta: 23 Orang

Pelatihan yang didanai melalui program Corporate Social Responsibility (CSR) dari Pertamina Hulu Rokan (PHR) ini mencakup dua bidang, yaitu Rigger dan Welder, dengan total peserta sebanyak 23 orang. Program ini menjadi bukti sinergi antara dunia industri dan pemerintah daerah dalam memberdayakan tenaga kerja lokal. Selain meningkatkan keterampilan teknis peserta, pelatihan ini juga membuka peluang kerja di sektor migas dan konstruksi yang berkembang di wilayah tersebut.



Gambar Pelatihan Kerja Disnakertrans dengan Pendanaan dari PT PHR, 17 Desember 2023

Jika diperhatikan secara lebih mendalam, jenis pelatihan yang secara rutin diselenggarakan oleh Disnakertrans cenderung berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan oleh industri minyak dan gas (migas). Pelatihan seperti welder, rigger, K3, serta pelatihan teknis lainnya mendominasi daftar program yang ditawarkan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama pihak Disnakertrans, yang menyatakan bahwa penentuan jenis

pelatihan didasarkan pada kebutuhan pasar kerja lokal. Kabupaten Bengkalis, sebagai wilayah dengan aktivitas industri migas yang cukup tinggi, membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar industri tersebut. Oleh karena itu, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan lebih diarahkan untuk menjawab kebutuhan sektor migas dan mendukung penyerapan tenaga kerja lokal. Bapak Maman Fadhilah, Kasi Penempatan Tenaga Kerja menerangkan,

“Jadi pelatihan kerja itu nggak sembarang kita buat pelatihan. Kita mempertimbangkan survey juga. Pernah dengar nggak dulu sekitar 2 tahun yang lalu ada pelatihan HRD? Karena apa, sesuai aturan Undang Undang HRD kan harus ada sertifikatnya. Nah, itu kita adakan pelatihan HRD di BLK. Mayoritas perusahaan di Kabupaten Bengkalis itu kebutuhan sertifikatnya untuk kegiatan industri migas, karena itu kebanyakan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans berkaitan dengan itu. Seperti welder, rigger, K3, HRD, ToT. Ada juga pelatihan pembuatan kue, menjahit, dan servis HP, kalau jenis pelatihan itu biasanya permintaan ibu-ibu PKK. Jadi kita se bisa mungkin menampung aspirasi semua pihak.” (Wawancara 10/06/2025).

Selain pelatihan-pelatihan kerja yang dilakukan oleh Disnakertrans, perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis juga turut berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal melalui penyelenggaraan pelatihan kerja. Pelatihan ini umumnya ditujukan bagi tenaga kerja lokal yang baru direkrut sebagai karyawan baru. Tujuannya adalah agar para pekerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan serta standar perusahaan. Jenis pelatihannya pun beragam, tergantung dari bidang industri masing-masing perusahaan, mulai dari pelatihan teknis hingga pelatihan soft skills. Kegiatan ini menjadi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan dalam mendukung

pengembangan tenaga kerja lokal yang kompeten dan siap bersaing.

Setiap melakukan pelatihan kerja, pihak perusahaan juga harus melaporkannya kepada Disnakertrans. Hal ini dapat kita lihat dari wawancara dengan Bapak Indra, HRD PT. Arjuna Petrogas Indonesia.

“Pernah. Kita pernah mengadakan sertifikasi yang berkaitan dengan jasa pengeboran dan migas, seperti angkat angkut, perawatan pipa, perawatan sumur, dan pengeboran. Program pelatihan ini biasanya kita tujuhkan untuk karyawan baru, terutama yang berasal dari masyarakat lokal, agar mereka punya keterampilan yang sesuai dengan standar operasional di lapangan. Pelatihan yang kita berikan juga sudah bersertifikat resmi dan dilakukan oleh lembaga pelatihan yang kompeten. Setiap kegiatan pelatihan atau sertifikasi selalu kita laporan dan koordinasikan dengan Disnakertrans supaya tetap sejalan dengan regulasi daerah. Tapi memang, pelatihan ini tidak kita adakan setiap tahun, karena pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan. Sertifikat yang diberikan biasanya berlaku antara 3 sampai 5 tahun, jadi tidak perlu dilakukan terlalu sering, kecuali ada penambahan tenaga kerja baru atau pembaruan sertifikasi. Yang jelas, kami tetap punya komitmen untuk mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja lokal.” (Wawancara 28/05/2025)

Berdasarkan indikator yang tampak, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis tampak telah menjalankan perannya sebagai dinamisator pembangunan ketenagakerjaan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari banyaknya program pelatihan kerja yang telah diselenggarakan melalui Disnakertrans dalam beberapa tahun terakhir. Pelatihan tersebut mencakup berbagai bidang, khususnya yang sesuai dengan kebutuhan industri lokal seperti migas. Namun demikian, hingga saat ini belum tersedia data yang akurat dan

terstruktur mengenai berapa banyak peserta pelatihan yang berhasil memperoleh pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Maman Fadhilah,

"Sejauh ini kita memang belum memiliki data yang spesifik dan terstruktur terkait jumlah peserta pelatihan yang berhasil mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Selama ini fokus kita lebih kepada pelaksanaan kegiatan pelatihannya, mulai dari persiapan teknis, perekrutan peserta, hingga penyediaan instruktur dan peralatan. Memang ke depan kita menyadari pentingnya melakukan tracking atau pelacakan alumni pelatihan, supaya bisa dievaluasi sejauh mana efektivitas program yang sudah dijalankan. Itu juga akan menjadi dasar bagi kita dalam menyusun perencanaan program pelatihan ke depannya, agar lebih tepat sasaran dan berdampak nyata terhadap penyerapan tenaga kerja." (Wawancara 10/06/2025)

Data keberhasilan alumni pelatihan kerja dalam mendapatkan pekerjaan pasca pelatihan sangat penting sebagai bahan evaluasi dan penyempurnaan program. Dengan adanya pendataan yang baik, pemerintah daerah dapat mengukur efektivitas pelatihan, menyesuaikan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan riil pasar kerja, dan memastikan bahwa tujuan utama dari pelatihan, yaitu meningkatkan penyerapan tenaga kerja, benar-benar tercapai.

Meskipun Disnakertrans telah menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja setiap tahunnya, realitas di lapangan menunjukkan bahwa informasi mengenai program-program tersebut belum menjangkau masyarakat secara luas, khususnya kelompok masyarakat awam yang tidak memiliki akses langsung ke instansi pemerintah atau media informasi formal. Banyak pencari kerja, terutama dari kalangan muda dan lulusan baru, mengaku tidak pernah mengetahui adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Akibatnya, banyak

potensi tenaga kerja lokal yang seharusnya bisa ditingkatkan melalui pelatihan justru tidak tersentuh oleh program yang ada. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi terhadap strategi komunikasi dan distribusi informasi Disnakertrans agar lebih inklusif dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Berikut adalah kutipan wawancara Reyhan (19), masyarakat pencari kerja terkait pembahasan pelatihan kerja:

"Pelatihan Kerja? Belum pernah, Bang. Sampai sekarang Reyhan belum tau sama sekali ada pelatihan dari Disnakertrans. Tapi kalau ada, mau ikut lah, Bang. Pengen nambah skill biar bisa dapet kerja yang tetap. Selama ini cuma bantu-bantu di bengkel teman aja, tapi kan nggak pasti." (Wawancara 11/06/2025).

Asral (20) malah antipati dengan program pelatihan kerja, karena kurang hadirnya pemerintah dalam urusan hajat hidup masyarakat.

"Pelatihan kerja dari Disnakertrans? Entahlah, Bang. Belum pernah dengar, dan saya juga nggak terlalu peduli, Bang. Soalnya rasanya semua susah aja sekarang. Kawan-kawan pun banyak yang nganggur, jadi malas mikir yang aneh-aneh dulu." (Wawancara 11/06/2025).

Berbeda dengan Asral, Darman (30) menunjukkan ketertarikannya terhadap pelatihan kerja, sayangnya ia tidak tahu tentang program ini.

"Jujur aja, Abang belum pernah ikut pelatihan dari Disnakertrans, malah baru tahu juga kalau ada program kayak gitu. Kalau ada informasi jelasnya, Abang mau lah, Pi. Soalnya sekarang lagi nganggur, cuma bantu panen sawit aja kadang-kadang. Kalau bisa ikut pelatihan dan dapat sertifikat, siapa tau ada peluang kerja yang lebih baik di kampung sendiri." (Wawancara 11/06/2025)

Asril (20), masyarakat pencari kerja juga menyatakan

ketertarikannya kepada program pelatihan kerja, namun sampai saat ini ia belum pernah mendapatkan informasi terkait pelatihan kerja.

"Belum pernah ikut, Bang. Nggak tau juga ada program begini dari Disnakertrans. Tapi kalau ada, Awak sih minat, Bang. Soalnya kerja ojek pangkalan gini, kan, juga nggak tentu hasilnya, kadang dapat, kadang nggak. Kalau ada pelatihan kayak digital marketing atau las, mungkin bisa bantu cari kerjaan lain." (Wawancara 11/06/2025).

Hasil wawancara dengan beberapa masyarakat di Kecamatan Mandau dan Pinggir menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi dalam program pelatihan kerja bukan disebabkan oleh kurangnya minat, melainkan karena minimnya informasi yang sampai ke masyarakat. Mereka bahkan mengaku baru mengetahui adanya program pelatihan kerja dari Disnakertrans setelah diwawancara. Hal ini mencerminkan adanya celah besar dalam sistem penyebaran informasi, khususnya kepada masyarakat awam yang tidak memiliki akses terhadap media formal atau jejaring pemerintah. Masyarakat seperti Reyhan, Darman, dan Asril sebenarnya memiliki semangat untuk meningkatkan keterampilan dan memperoleh pekerjaan yang layak, namun kurangnya sosialisasi membuat mereka tidak tersentuh oleh program yang seharusnya bisa memberikan peluang tersebut. Sementara itu, sikap apatis seperti yang ditunjukkan oleh Asral juga bisa jadi merupakan bentuk kekecewaan terhadap ketidakhadirannya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat.

C. Peran Pemerintah Daerah Sebagai Fasilitator

Peran sebagai fasilitator menuntut pemerintah daerah untuk aktif menjembatani kebutuhan antara tenaga kerja, dunia usaha, dan pihak-pihak terkait lainnya, seperti lembaga pelatihan dan instansi pemerintah pusat. Disnakertrans, sebagai perpanjangan tangan pemerintah

daerah, telah menjalankan peran ini dengan mengadakan *job fair* yang mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara langsung. Kegiatan ini diharapkan dapat memperluas akses kerja dan mempercepat proses rekrutmen.



Gambar Sosialisasi Pembukaan Job Fair Bengkalis 2022

Pada tahun 2022, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) menyelenggarakan *job fair* sebagai upaya mempertemukan pencari kerja dengan dunia usaha. Kegiatan ini dilaksanakan di Gedung LAMR Riau Duri, Kecamatan Mandau, dan berlangsung selama dua hari, dari tanggal 18 hingga 19 Oktober 2022. Sebanyak 40 perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bengkalis turut ambil bagian dalam acara tersebut.



Gambar Job Fair Bengkalis 2023

Pada tahun 2023, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis melalui Disnakertrans mengadakan *job fair* yang bertempat di Hotel Surya Duri. *Job fair* diadakan pada 18 Oktober 2023, diikuti oleh 40 perusahaan yang membuka sebanyak 1.041 lowongan pekerjaan.

Meskipun Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis telah beberapa kali mengadakan *job fair*, pelaksanaan peran sebagai fasilitator masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal penyediaan fasilitas informasi sistem ketenagakerjaan yang memadai. Informasi terkait pelatihan kerja dan program ketenagakerjaan lainnya belum berhasil menjangkau masyarakat secara luas. Akibatnya, masih banyak masyarakat yang tidak mengetahui adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Disnakertrans. Keterbatasan sosialisasi dan kurangnya media komunikasi yang efektif membuat potensi tenaga kerja lokal kurang optimal dimanfaatkan, sehingga dampak positif program-program tersebut menjadi kurang maksimal.

Dari wawancara bersama informan yang berasal dari Disnakertrans, informasi soal pelatihan kerja disebarluaskan melalui web yang baru aktif beberapa saat menjelang pelatihan, bukan portal atau web khusus Disnakertrans Kabupaten Bengkalis. Ketika ditanya apakah tidak ada media sosial khusus Disnakertrans, informan tersebut menjawab, ada, namun tidak terurus dengan baik. Berikut adalah kutipan wawancara Pak Maman Fadhilah:

“Untuk hal itu kita serahkan ke pihak developer. Biasanya pihak developer akan mensosialisasikannya lewat website dekat-dekat dengan waktu pelatihan. Tidak melalui website tersendiri karena harus bayar domain dan maintenancenya, kita sendiri tidak ada anggaran untuk itu. Karena kita memastikan anggarannya, lho. Setelah anggarannya pasti turun, baru kita beritahukan lewat pihak developer. Kalau medsos, dulu ada Facebook, Instagram, tapi sudah tidak berpacu, karena tidak ada

orang khusus yang mengurusi medsos kita. Yang ikut pelatihan itu kan biasanya 35 tahun ke atas, sudah tidak aktif main medsos. Mereka kebanyakan bukan mahasiswa yang mendaftar kerja, tapi sudah bekerja sejak awal. Bahkan Saya sendiri tidak punya medsos.” (Wawancara 10/06/2025)

Kondisi ini tentu sangat disayangkan, mengingat pentingnya peran komunikasi dalam menjembatani program pemerintah dengan kebutuhan masyarakat. Ketidakmaksimalan dalam pengelolaan informasi oleh Disnakertrans Kabupaten Bengkalis, seperti tidak aktifnya media sosial resmi dan ketiadaan portal informasi khusus, telah menjadi hambatan serius dalam memperluas jangkauan sosialisasi. Padahal, di era digital saat ini, media sosial dan *platform* daring lainnya merupakan sarana strategis dan efisien untuk menjangkau lapisan masyarakat, termasuk kalangan muda yang sedang mencari kerja. Ketergantungan pada pihak ketiga seperti developer, yang hanya aktif menjelang pelatihan, serta minimnya alokasi anggaran untuk manajemen informasi, mencerminkan belum optimalnya prioritas terhadap penyebarluasan informasi ketenagakerjaan. Akibatnya, banyak program yang sebenarnya potensial justru luput dimanfaatkan oleh masyarakat karena tidak pernah sampai ke pengetahuan mereka.

Ketika pihak perusahaan ditanyai pendapatnya mengenai *platform* daring sistem ketenagakerjaan daerah Kabupaten Bengkalis, pihak perusahaan merasa peran sebagai fasilitator yang dilakukan Disnakertrans sudah cukup. Seperti yang diungkapkan Pak Indra dalam wawancara:

“Belum ada setau Saya. Kalau pun platform online khusus dari Disnakertrans belum ada, menurut saya pribadi itu masih bisa dimaklumi, ya. Karena kan kita juga paham, untuk membangun dan mengelola platform digital itu nggak semudah kelihatannya, apalagi kalau memang anggarannya terbatas. Saya lihat

Disnakertrans udah cukup berusaha kok, mereka tetap berkoordinasi dengan perusahaan dan menginformasikan program-program pelatihan lewat jalur yang ada. Memang idealnya ada sistem informasi yang terintegrasi dan lebih modern, tapi kita juga harus realistik melihat kemampuan dan sumber daya mereka. Toh, selama ini kami masih bisa bekerja sama dengan baik.” (Wawancara 28/05/2025)

Pandangan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan kebutuhan di lapangan. Ketiadaan media informasi yang terstruktur dan mudah diakses membuat banyak pencari kerja tidak mengetahui adanya program-program yang dapat mereka manfaatkan. Masyarakat pada kenyataannya membutuhkan sistem informasi ketenagakerjaan yang terpusat dan terjangkau, seperti yang ditunjukkan oleh kutipan wawancara Reyhan (19) berikut:

“Kalau ada satu tempat atau website yang khusus nyediakan informasi soal pelatihan kerja atau lowongan kerja di Bengkalis, pasti lebih gampang, Bang. Selama ini susah kali cari info, harus nanya-nanya orang. Kadang malah ndak tau harus mulai dari mana. Reyhan pengen ikut pelatihan, tapi ya itu, informasinya nggak pernah sampai.” (Wawancara 11/06/2025)

Hal senada juga disampaikan oleh Darman (30), mantan perantau yang kini tengah mencari kerja di kampung halamannya.

“Abang pikir perlu lah, Pi, ada sistem informasi yang jelas dan mudah diakses. Misalnya kayak aplikasi atau web resmi Disnakertrans yang terupdate gitu. Jadi masyarakat nggak cuma nunggu info dari orang, tapi bisa nyari sendiri. Selama ini, jujur aja, kalau nggak ngobrol sama orang kampung atau teman kerja, ya nggak tahu apa-apa soal program pemerintah.” (Wawancara 11/06/2025).

Dalam hal penerbitan kartu AK.1 (Antar Kerja 1), Disnakertrans cukup mempermudah masyarakat yang membutuhkan kartu tersebut. Kartu AK.1, atau dikenal juga sebagai Kartu Kuning, adalah dokumen resmi yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sebagai bukti pencari kerja telah terdaftar dalam sistem ketenagakerjaan. Kartu ini biasanya dibutuhkan saat melamar pekerjaan, terutama di instansi pemerintahan atau perusahaan yang mensyaratkan dokumen administratif lengkap. Pemegang kartu AK.1 akan tercatat dalam database Disnaker, sehingga memudahkan pemantauan dan penyaluran informasi terkait lowongan kerja dan pelatihan. Kartu ini berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang jika pencari kerja belum mendapatkan pekerjaan tetap selama masa berlaku kartu tersebut.

Tercatat pada tahun 2023 Disnakertrans telah menerbitkan sebanyak 1.505 lembar AK.1, namun data yang berhasil dikumpulkan hanya 101 orang pemegang kartu AK.1 yang berhasil mendapatkan pekerjaan. Informan Disnakertrans menjelaskan bahwa masyarakat pada umumnya tidak melaporkan kembali status pekerjaannya setelah mendapatkan kartu AK.1. Pak Nurzaman, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja menerangkan,

“Masyarakat pada umumnya tidak melaporkan kembali status pekerjaannya setelah mendapatkan AK.1 dikarenakan belum ada peraturan/kebijakan terkait sanksi yang diberikan bagi masyarakat yang tidak melaporkan kembali status pekerjaannya setelah mendapatkan AK.1.” (Wawancara 10/06/2025).

Data yang menunjukkan bahwa hanya 101 dari 1.505 pemegang kartu AK.1 pada tahun 2023 yang tercatat berhasil memperoleh pekerjaan mencerminkan masih lemahnya sistem pelaporan dan pemantauan pasca penerbitan kartu tersebut. Meskipun Disnakertrans telah

mempermudah akses pembuatan AK.1, ketiadaan kebijakan yang mewajibkan pelaporan status kerja mengakibatkan data menjadi tidak akurat. Hal ini menyulitkan evaluasi efektivitas program penempatan kerja. Tanpa regulasi yang tegas dan sistem pelaporan yang terintegrasi, fungsi kartu AK.1 sebagai alat pemetaan ketenagakerjaan menjadi kurang optimal dan berisiko tidak memberikan kontribusi maksimal bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Dalam hal laporan tertulis dari perusahaan tentang pembukaan lowongan pekerjaan, Disnakertrans tidak mampu menyajikan data seberapa banyak perusahaan yang melakukan pelaporan itu. Padahal, dari salah satu wawancara kepada informan dari pihak perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis, mereka telah menyerahkan laporan tertulis kepada Disnakertrans setiap melakukan pembukaan lowongan pekerjaan. Pak Indra, HRD PT. Arjuna Petrogas Indonesia mengungkapkan,

“Laporan tertulis tentang lowongan pekerjaan? Ya. Itu memang harus kita laporkan, karena setiap penerimaan tenaga kerja kita mendapatkan pengesahan dari Disnakertrans.” (Wawancara 28/05/2025).

Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara praktik pelaporan yang dilakukan oleh perusahaan dengan sistem pendataan yang dimiliki oleh Disnakertrans. Meskipun pihak perusahaan mengaku telah secara rutin menyerahkan laporan tertulis terkait pembukaan lowongan pekerjaan, pihak Disnakertrans tidak dapat menunjukkan data konkret mengenai jumlah perusahaan yang melaksanakan kewajiban tersebut. Ketimpangan ini mengindikasikan lemahnya sistem dokumentasi dan administrasi ketenagakerjaan yang dijalankan oleh instansi terkait. Akibatnya, akurasi data pasar tenaga kerja di Kabupaten Bengkalis menjadi dipertanyakan, dan hal ini dapat berdampak

negatif pada efektivitas perencanaan program penempatan kerja dan pengambilan kebijakan strategis untuk mengurangi tingkat pengangguran di daerah tersebut.

Sebagai institusi pemerintah yang memiliki mandat dalam pengelolaan ketenagakerjaan, Disnakertrans Kabupaten Bengkalis diharapkan mampu menjalankan peran strategis sebagai penghubung antara kebutuhan tenaga kerja dengan dunia industri dan penyedia lapangan kerja. Fungsi sebagai fasilitator tidak cukup dijalankan secara seremonial melalui kegiatan seperti job fair atau pelatihan kerja yang bersifat musiman, melainkan harus ditopang oleh sistem informasi dan layanan yang terstruktur, terintegrasi, serta berkelanjutan. Disnakertrans memiliki tanggung jawab untuk membangun fondasi kelembagaan yang kokoh, salah satunya melalui penguatan kebijakan berbasis data dan teknologi.

Namun kenyataannya, Disnakertrans masih menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan anggaran yang berdampak pada minimnya pengembangan infrastruktur digital dan kurangnya tenaga teknis untuk mengelola informasi ketenagakerjaan secara efektif. Website atau platform informasi khusus belum tersedia secara optimal, dan media sosial resmi tidak dikelola secara konsisten. Di tengah perkembangan digital yang pesat, kondisi ini menjadi ironi tersendiri, mengingat masyarakat kini sangat bergantung pada kanal digital untuk mencari informasi pekerjaan maupun pelatihan.

Ketidaaan sistem informasi yang modern dan mudah diakses juga berdampak langsung pada efektivitas program yang dijalankan. Banyak program pelatihan maupun penempatan kerja yang tidak tersampaikan kepada masyarakat luas, khususnya generasi muda dan pencari kerja baru. Padahal, kelompok inilah yang paling membutuhkan informasi yang cepat dan akurat. Ketergantungan pada pihak ketiga

seperti developer untuk menyebarkan informasi pelatihan hanya menjelang kegiatan berlangsung menunjukkan lemahnya inisiatif Disnakertrans dalam mengelola komunikasi publik secara mandiri dan profesional.

Lebih jauh, peran fasilitator tidak berhenti pada tataran penyampaian informasi, tetapi juga menyangkut penyediaan data yang valid dan akurat sebagai dasar perumusan kebijakan. Ketidaktersediaan data mengenai jumlah pencari kerja yang terserap melalui program, efektivitas kartu AK.1, maupun pelaporan lowongan dari perusahaan menunjukkan lemahnya sistem pemantauan dan evaluasi. Tanpa sistem monitoring yang terstruktur dan konsisten, efektivitas program tidak dapat diukur dengan baik, sehingga sulit untuk melakukan perbaikan kebijakan atau menentukan strategi yang tepat sasaran.

Oleh karena itu, Disnakertrans perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap pendekatan yang selama ini digunakan. Perlu ada upaya serius untuk membangun sistem informasi ketenagakerjaan berbasis digital yang terpusat dan inklusif, sehingga dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM internal dan kolaborasi lintas sektor juga menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan responsif. Dengan mengambil langkah-langkah konkret tersebut, Disnakertrans tidak hanya akan menjadi pelaksana program, tetapi juga agen perubahan yang berperan penting dalam menurunkan angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bengkalis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwasanya Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Dalam Mengurus Tenaga Kerja Lokal Tahun 2022 – 2023 masih belum maksimal. Ini bisa dilihat dari tiga indikator peran

pemerintah, sebagai regulator, sebagai dinamisator, dan sebagai fasilitator.

Pada perannya sebagai Regulator, Disnakertrans Kabupaten Bengkalis telah menerapkan Perda No. 3 Tahun 2022 melalui strategi, kebijakan, dan program-programnya. Namun, penegakan regulasi masih belum sempurna karena belum adanya Perbub sebagai peraturan teknis. Akibatnya, Disnakertrans kesulitan menegakkan regulasi secara konsisten di lapangan, karena tidak ada dasar teknis yang kuat untuk melakukan penindakan maupun monitoring. Hal ini membuat regulasi yang sudah dibuat terkesan mandul, hanya sebatas dokumen hukum tanpa daya paksa yang nyata dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal.

Pada perannya sebagai Dinamisator, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, dalam hal ini Disnakertrans, telah menjalankan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Namun, minimnya evaluasi pasca pelatihan membuat dampak sosial dan ekonomi atas program tersebut masih belum optimal.

Pada perannya sebagai Fasilitator, Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis telah menjalankan perannya sebagai fasilitator, namun masih sangat banyak yang harus diperbaiki. Sebagai fasilitator, peran pemerintah daerah seharusnya tidak hanya sebatas menerbitkan kartu AK.1, tetapi juga memastikan tersedianya ekosistem pendukung yang lengkap bagi pencari kerja, termasuk *platform* informasi lowongan kerja yang terbuka dan mudah diakses oleh masyarakat. Sayangnya, hingga kini Kabupaten Bengkalis masih belum memiliki sistem digital terpadu untuk menginformasikan lowongan secara *real-time*, sehingga pencari kerja kesulitan mengakses peluang yang sesuai. Selain itu, minimnya sistem pelacakan dan *feedback* terhadap pemegang AK.1 yang telah mendapatkan pekerjaan membuat

efektivitas program penempatan kerja sulit diukur secara akurat.

SARAN

1. Diharapkan kepada Pemerintah Daerah perlu segera menetapkan Peraturan Bupati sebagai aturan teknis pelaksanaan Perda No. 3 Tahun 2022.
2. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis perlu membuat sistem evaluasi berkelanjutan untuk peserta pelatihan, selain itu juga harus melacak angka penyerapan kerja sebagai indikator keberhasilan program.
3. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memaksimalkan *platform* digital atau minimal kelola media sosial dengan profesional yang berkaitan dengan tenaga kerja lokal untuk memudahkan pencocokan antara pencari kerja dan perusahaan.

Malia Humaira, Maryam Batubara, Muhammad Yusuf. (2022). Upaya Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Binjai Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2312-2323.

Novidayanti Sri Rahayu; Yeyet Solihat; Evi Priyanti. (2021). Efektivitas Dinas Tata Ruang dan Permukiman dalam Program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Purwakarta. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8.

Nurrohman; Wihda Maulani; Meriwijaya. (2024). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Batang. *Journal of Social and Political Science*, 1-14.

Rahman, E. (2003). Syair Ikan Terubuk Tinjauan Teks, Peristiwa Kelisanan, Dan Struktur Upaya-Upaya Dialog Dengan Teks Simbolik-Romantik. *UNRI PRESS*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani Tria Prihatin, Inka Nusamuda Pratama, M. Ulfatul Akbar Jafar. (2019). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. *Journal of Government and Politics*, 125-136.
- Haryati, A. (2021). Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *PAsira*, 7-19.
- Junus, H. (2002). *Sejarah Kabupaten Bengkalis Sebuah Tinjauan Paling Dasar Serta Beberapa Makalah*. Bengkalis: Pemda Kabupaten Bengkalis. Retrieved from diskominfotik.bengkaliskab.go.id.

Hani Tria Prihatin, Inka Nusamuda Pratama, M. Ulfatul Akbar Jafar. (2019). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat. *Journal of Government and Politics*, 125-136.

Haryati, A. (2021). Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *PAsira*, 7-19.

Junus, H. (2002). *Sejarah Kabupaten Bengkalis Sebuah Tinjauan Paling Dasar Serta Beberapa Makalah*. Bengkalis: Pemda Kabupaten Bengkalis. Retrieved from diskominfotik.bengkaliskab.go.id.

Malia Humaira, Maryam Batubara, Muhammad Yusuf. (2022). Upaya Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kota Binjai Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2312-2323.

Novidayanti Sri Rahayu; Yeyet Solihat; Evi Priyanti. (2021). Efektivitas Dinas Tata Ruang dan Permukiman dalam Program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Purwakarta. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 8.

Nurrohman; Wihda Maulani; Meriwijaya. (2024). Peran Pemerintah dalam Mengatasi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Batang. *Journal of Social and Political Science*, 1-14.

Rahman, E. (2003). Syair Ikan Terubuk Tinjauan Teks, Peristiwa Kelisanan, Dan Struktur Upaya-Upaya Dialog Dengan Teks Simbolik-Romantik. *UNRI PRESS*.

Peraturan Perundang-undangan

U Undang – Undang Nomor 12 Tahun

1956 Tentang Pembentukan Daerah

Otonom Kabupaten Dalam

Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera

Tengah

Undang – Undang Darurat Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat I Sumatera Barat, Jambi, dan Riau

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 38 Tahun 2021 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis