

KINERJA BIDANG PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIFITAS DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2024

Oleh : Steven Febrinaldo Richard Nababan
Email : steven.febrinaldo4195@student.unri.ac.id
Dosen Pembimbing : Sofyan Hadi, S.Sos., M.Si

Jurusa Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. HR. Soebrantas KM. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Fungsi pemerintahan secara umum adalah mengatur dan melindungi masyarakat, melaksanakan administrasi pemerintahan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengembangkan dan membangun, memberdayakan masyarakat. Salah satu urusan pemerintah yang kewenangannya diserahkan kepada Kabupaten atau Kota adalah ketenagakerjaan. Tahun 2024 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru menjadi sorotan publik, hal ini dikarenakan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada Tahun 2024 dinilai belum optimal. Salah satu penyebabnya adalah anggaran yang terbatas dan turun tidak tepat waktu, sehingga kurang dapat menyerap masyarakat Kota Pekanbaru yang ingin mengikuti program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024 terutama di bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan studi literatur. Teori yang digunakan untuk menyelesaikan fenomena masalah yang diteliti adalah teori kinerja menurut Agus Dwiyanto.

Hasil penelitian ini menunjukkan memang kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Pada Tahun 2024 belum optimal. Keterbatasan anggaran dan anggaran yang turun tidak tepat waktu mengharuskan Dinas Tenaga Kerja melakukan tunda bayar agar kegiatan tersebut tetap terlaksana. Selain itu juga keterbatasan infrastruktur tempat pelatihan juga menjadi salah satu faktor yang membuat Dinas Tenaga Kerja tidak mampu menyerap masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan dan sertifikasi tenaga Kerja Pada Tahun 2024 secara optimal.

Kata Kunci : Kinerja, Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responabilitas, Akuntabilitas.

**PERFORMANCE OF THE TRAINING, DEVELOPMENT, AND
PRODUCTIVITY FIELD OF THE PEKANBARU CITY MANPOWER
OFFICE IN 2024**

By: Steven Febrinaldo Richard Nababan
Email: steven.febrinaldo4195@student.unri.ac.id
Supervisor: Sofyan Hadi S.Sos., M.Si

*Department of Government Science, Faculty of Social and Political Sciences,
University of Riau, Bina Widya Campus, Jl. HR. Soebrantas Km. 12.5 Simp. Baru,
Pekanbaru 28293*

Abstract

The general function of government is to regulate and protect the public, carry out government administration, provide services to the public, develop and build, and empower the community. One of the government affairs whose authority is delegated to the Regency or City is employment. In 2024, the Pekanbaru City Manpower Office was in the public spotlight. This was due to its performance being deemed suboptimal. One reason was a limited and untimely budget allocation, resulting in an inability to absorb the population of Pekanbaru City who wanted to participate in workforce training and certification programs.

This study aims to analyze the performance of the Pekanbaru City Manpower Office in 2024, particularly in the areas of Training and Productivity Development. This study used a descriptive qualitative approach with data collection techniques including interviews, documentation, and literature review.

The results of this study indicate that the performance of the Pekanbaru City Manpower Office in 2024 was suboptimal. Budget limitations and untimely budget allocations required the Manpower Office to delay payments to ensure the program continued. Furthermore, limited training infrastructure was also a factor preventing the Manpower Office from optimally absorbing the population who wanted to participate in workforce training and certification programs in 2024.

Keywords: Performance, Productivity, Service Quality, Responsiveness, Responsibility, Accountability

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan pada hakikatnya bertujuan memberikan pelayanan, perlindungan, dan pemberdayaan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 yang menegaskan bahwa pemerintah berkewajiban melaksanakan administrasi pemerintahan yang efektif dan akuntabel dalam rangka meningkatkan kesejahteraan publik. Dalam sistem desentralisasi di Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan wajib dan pilihan. Salah satu urusan wajib yang tidak terkait layanan dasar adalah ketenagakerjaan, yang merupakan sektor strategis karena berhubungan langsung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi.

Tenaga kerja memiliki kedudukan penting sebagai pelaku pembangunan. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat daya saing daerah, serta menekan angka pengangguran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan menjadi salah satu mandat penting pemerintah daerah. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

menjadi perangkat daerah yang berperan menyusun dan melaksanakan kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pelatihan, sertifikasi, pembinaan lembaga pelatihan, dan peningkatan produktivitas.

Di Kota Pekanbaru, pelaksanaan urusan ketenagakerjaan diatur melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2016 mengenai pemetaan kewenangan daerah serta Peraturan Wali Kota Pekanbaru Nomor 921 Tahun 2021 tentang kedudukan dan tugas perangkat daerah. Melalui regulasi tersebut, Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mendapat mandat untuk melaksanakan berbagai program peningkatan kompetensi tenaga kerja, antara lain penyusunan program pelatihan, penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, fasilitasi sertifikasi, pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), promosi pelatihan, pemagangan, hingga monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan.

Meskipun memiliki peran strategis, pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas di Kota Pekanbaru masih menghadapi sejumlah kendala. Pada tahun 2024, beberapa fenomena menjadi perhatian penting dan

menunjukkan bahwa kinerja bidang ini belum berjalan secara optimal.

Pertama, jumlah peserta yang memperoleh sertifikasi kompetensi tidak mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak Disnaker, kondisi ini terutama disebabkan oleh pengurangan anggaran, sehingga proses sertifikasi tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Padahal, sertifikasi merupakan salah satu indikator penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja dan daya saing pencari kerja di pasar kerja.

Kedua, anggaran program tidak turun secara penuh, sehingga beberapa kegiatan tidak dapat terlaksana sesuai rencana. Keterbatasan anggaran menyebabkan sebagian program strategis harus mengalami penyesuaian, bahkan dilakukan melalui skema *tunda bayar*. Kondisi ini berdampak pada menurunnya efektivitas program yang sudah direncanakan, termasuk pelatihan berbasis kompetensi dan pembinaan LPK. Fenomena ini terlihat pada realisasi anggaran tahun 2024, di mana sejumlah program hanya dapat dilaksanakan dengan nilai anggaran yang jauh lebih kecil dari kebutuhan.

Ketiga, pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Pekanbaru belum juga

selesai sejak dimulai pada tahun 2021. BLK merupakan fasilitas penting sebagai pusat pelatihan vokasional, namun proses pembangunannya terhambat oleh efisiensi anggaran dan ketidakmampuan pihak kontraktor dalam menyelesaikan pekerjaan. Pembangunan baru kembali dilanjutkan pada tahun 2024, tetapi belum dapat berfungsi sebagai sarana pelatihan bagi masyarakat. Ketidaktersediaan BLK yang memadai berdampak langsung pada terbatasnya akses pelatihan bagi pencari kerja, sehingga program peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak dapat berjalan optimal.

Berbagai fenomena tersebut menggambarkan adanya tantangan struktural maupun teknis dalam pelaksanaan program pelatihan dan produktivitas tenaga kerja. Padahal, kebutuhan tenaga kerja kompeten di Kota Pekanbaru terus meningkat seiring perkembangan sektor jasa, perdagangan, industri, dan teknologi. Keterbatasan fasilitas, minimnya sertifikasi, serta hambatan anggaran dapat menghambat upaya pemerintah daerah dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja daerah.

Di sisi lain, peningkatan kualitas pelayanan publik dalam bidang

ketenagakerjaan membutuhkan kinerja yang responsif, akuntabel, dan produktif dari Dinas Tenaga Kerja. Kinerja organisasi publik tidak hanya diukur dari pencapaian target internal, tetapi juga dari sejauh mana layanan dan kebijakan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, analisis terhadap kinerja Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas menjadi penting untuk menilai efektivitas program yang dijalankan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana kinerja Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2024 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan studi administrasi publik serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan di bidang ketenagakerjaan.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana Kinerja Bidang Pelatihan Pembinaan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai proses, situasi, dan kondisi nyata terkait kinerja Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan pertimbangan relevansi fenomena serta aksesibilitas lokasi. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung, serta data sekunder yang dikumpulkan dari dokumen instansi, laporan resmi, buku, dan jurnal ilmiah. Informan penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling yang melibatkan tujuh orang, yaitu Kepala Dinas, Kepala Bidang, staf bidang, instruktur pelatihan, dan peserta program.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk menggali informasi terkait pelaksanaan

program pelatihan dan produktivitas, serta dokumentasi untuk memperoleh data pendukung dari arsip dan literatur relevan. Data yang telah terkumpul dianalisis melalui tiga tahap, yaitu reduksi data untuk memilih informasi yang relevan, penyajian data melalui uraian sistematis sesuai fokus penelitian, serta penarikan kesimpulan mengenai kinerja Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyajikan gambaran objektif dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024 memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia melalui beragam program pelatihan, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, serta pengukuran produktivitas tenaga kerja sebagai upaya mendukung tujuan pembangunan daerah untuk meningkatkan standar hidup layak. Meskipun pelatihan yang dilaksanakan bertujuan menyiapkan tenaga kerja terampil dan berdaya saing, kenyataannya pelaksanaan program belum optimal karena terkendala anggaran yang

belum terealisasi sepenuhnya serta infrastruktur Balai Latihan Kerja (BLK) yang belum selesai sejak 2021. Kondisi ini menyebabkan serapan tenaga kerja belum maksimal, walaupun bidang tersebut telah mengalokasikan pengeluaran sebesar Rp189.208.505 untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2024. Melalui observasi dan wawancara, diketahui bahwa kemampuan Dinas dalam mengelola pelatihan masih dibatasi oleh faktor sarana dan pendanaan, sehingga efektivitas kinerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja belum mencapai hasil yang diharapkan.

1. Produktivitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi tahun 2024 merupakan langkah strategis untuk menekan angka pengangguran serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kota tersebut. Ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lowongan menjadi tantangan utama, sehingga peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis melalui pelatihan dianggap sebagai modal penting agar peserta memiliki daya saing lebih tinggi di pasar kerja.

Meskipun peluang untuk langsung diterima bekerja tidak selalu besar, hasil pelatihan diharapkan tidak hanya mengarahkan peserta pada pekerjaan formal, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih mandiri melalui pemanfaatan keterampilan yang telah dipelajari, termasuk berwirausaha atau bekerja secara mandiri sesuai bidang kompetensinya. Dengan demikian, program pelatihan tahun 2024 tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta, tetapi juga berfungsi sebagai investasi jangka panjang dalam pembangunan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2024 menunjukkan bahwa program pelatihan, sertifikasi, dan pembinaan yang dilaksanakan telah memberikan manfaat nyata bagi peserta, terlihat dari tingginya tingkat kepuasan terhadap materi, fasilitas, serta profesionalitas instruktur, termasuk kerja sama dengan berbagai LPK karena keterbatasan infrastruktur BLK yang belum selesai sejak 2021. Namun demikian, kualitas layanan belum optimal karena masih terdapat

kendala seperti honor instruktur yang terlambat dibayarkan, sertifikat pelatihan yang belum diterima peserta, serta kapasitas ruang pelatihan yang terbatas sehingga mengurangi jumlah peserta yang dapat dilibatkan. Kondisi ini mencerminkan adanya kelemahan pada aspek keandalan dan ketanggapan (reliability dan responsiveness), sehingga meskipun layanan inti berjalan baik, pemenuhan hasil akhir belum maksimal. Secara keseluruhan, pelayanan dapat dikategorikan cukup baik namun belum konsisten, sehingga diperlukan peningkatan manajemen administrasi, ketepatan waktu, dan penyediaan sarana prasarana yang memadai agar kualitas layanan publik di masa mendatang dapat lebih efektif, efisien, dan terpercaya.

3. Responsivitas

Responsivitas Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2024 menunjukkan bahwa instansi mampu mengenali dan merespons beragam kebutuhan masyarakat terkait pengembangan keterampilan kerja, seperti permintaan pelatihan tata boga, menjahit, hingga desain grafis dari berbagai kelompok masyarakat. Namun, meskipun aspirasi tersebut ditanggapi dengan baik,

pelaksanaannya sering terhambat oleh keterbatasan anggaran, prosedur birokrasi yang panjang, serta kapasitas fiskal yang belum memadai, sehingga kebutuhan masyarakat tidak seluruhnya dapat diwujudkan. Upaya pemetaan kebutuhan pasar kerja melalui kerja sama dengan industri sebenarnya sudah dilakukan untuk memastikan kesesuaian kompetensi pelatihan dengan permintaan tenaga kerja, namun implementasinya belum optimal karena kendala administratif dan pendanaan. Dengan demikian, kinerja responsivitas instansi dapat dikategorikan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya efektif, sehingga diperlukan penguatan anggaran, inovasi kebijakan, serta penyederhanaan mekanisme birokrasi agar program pelatihan lebih adaptif, cepat, dan tepat sasaran sesuai dinamika kebutuhan masyarakat.

4. Responsibilitas

Responsibilitas Bidang Pelatihan Pembinaan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2024 menunjukkan bahwa instansi telah melaksanakan program pelatihan sesuai dengan ketentuan hukum, regulasi nasional maupun daerah, serta pedoman administratif yang berlaku, sehingga aspek legalitas dan akuntabilitas birokrasi terpenuhi.

Berbagai regulasi—mulai dari undang-undang, peraturan daerah, SOP pengelolaan keuangan, hingga keputusan kepala dinas—telah menjadi dasar penyusunan dan pelaksanaan program, sebagaimana ditegaskan melalui wawancara bahwa seluruh kegiatan selalu berpedoman pada aturan resmi. Namun dalam praktiknya, efektivitas implementasi belum optimal karena adanya hambatan teknis, terutama keterlambatan penyaluran anggaran dan rigiditas prosedural, yang menyebabkan ketidaksesuaian antara perencanaan dan output aktual. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat responsibilitas administrasi telah terpenuhi dengan baik, pelaksanaan program masih dipengaruhi keterbatasan struktural, sehingga diperlukan penguatan manajemen fiskal, perbaikan koordinasi, serta peningkatan fleksibilitas prosedural agar penyelenggaraan pelatihan dapat berjalan lebih efektif, tepat waktu, dan selaras dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan di daerah.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas Bidang Pelatihan Pembinaan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada tahun 2024 menunjukkan bahwa

instansi telah berupaya menjalankan program secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, meskipun menghadapi kendala serius berupa tidak turunnya anggaran pusat yang mengharuskan penggunaan skema tunda bayar untuk seluruh kegiatan pelatihan, pembinaan, dan peningkatan produktivitas. Berdasarkan data LKJIP, realisasi anggaran mencapai 74,58%, mencerminkan adanya komitmen dalam memenuhi standar akuntabilitas administratif dan pelaporan kinerja, meskipun beberapa program tidak dapat berjalan optimal akibat keterbatasan fiskal. Wawancara dengan Kepala Dinas juga menegaskan bahwa langkah tunda bayar dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab agar program tetap terlaksana. Dengan demikian, akuntabilitas struktural dan prosedural sudah terpenuhi, namun efektivitas substantif masih dipengaruhi faktor eksternal anggaran, sehingga diperlukan penguatan manajemen pendanaan agar pelaksanaan program ke depan lebih stabil dan sesuai harapan masyarakat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja Bidang Pembinaan

Pelatihan dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas merupakan faktor paling dominan dalam mendukung keberhasilan kinerja bidang. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah peserta pelatihan, optimalnya pemanfaatan sumber daya, serta efektivitas kegiatan yang berorientasi pada hasil dan peningkatan kompetensi pencari kerja. Meskipun indikator lain seperti kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas, dan akuntabilitas tetap berkontribusi, namun pengaruhnya tidak sebesar produktivitas. Pelaksanaan program kerja tahun 2024 sendiri masih belum optimal karena terbatasnya kuota peserta, keterbatasan anggaran, tertundanya pencairan dana sehingga dilakukan tunda bayar, serta kurangnya fasilitas prasarana pelatihan sehingga kegiatan harus diselenggarakan dengan menyewa hotel sebagai sarana pendukung.

Sehubungan dengan kendala tersebut, disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru memperkuat komunikasi dengan Pemerintah Kota, DPRD, maupun Pemerintah Provinsi untuk menemukan solusi atas keterbatasan anggaran dan memastikan kelancaran pendanaan program pelatihan di masa mendatang. Dinas juga perlu membangun fasilitas pelatihan sendiri agar kegiatan

tidak lagi bergantung pada penyewaan gedung, sehingga anggaran dapat dialokasikan lebih efisien. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas fokus kajian pada bidang lain seperti penempatan tenaga kerja, hubungan industrial, perlindungan ketenagakerjaan, maupun pengawasan ketenagakerjaan. Penggunaan metode campuran serta pelibatan responden dari masyarakat, lembaga pelatihan, dan pihak swasta juga penting untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan representatif dalam mendukung pengembangan kebijakan ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Ebook

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Ugm Press.
- Everitt, B. S., & Howell, D. C. (2005). Penelitian kualitatif Penelitian kualitatif. *Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- terhadap Profitabilitas, A. P. R. P. (n.d.). *Analisis Pengaruh Risiko Pembiayaan terhadap Profitabilitas*.
- Thabroni, G. (2022). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Konsep & Contoh). *Serupa. Id, 1*.
- Widiatmika, K. P. (2015). METODE PENELITIAN KUALITATIF. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Skripsi / Jurnal**
- Afiah, I. (2023). *SKRIPSI disabilitas. STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI KOTA PEKANBARU*.
- Daraba, D., & Subianto, A. B. (2018). Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kota Makassar. *Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 7–18.
<https://ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/6491>
- Hahury, J. F. (2021). Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Melawi. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 19(1), 47–53.
<https://doi.org/10.51826/fokus.v19i1.477>
- Hanifinanda, O. (2020). *Pelaksanaan*

Kewenangan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat Dalam Urusan Ketenagakerjaan Tahun 2018.

Hayati, A. (2021). Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *PAsira: Journal of Public Administration Musi Raya*, 4(1), 7–13.

Winda Mayma Turnip. (2023). *Pekanbaru Job Fair 2023: Kesempatan Emas Bagi Pencari Kerja di Kota Pekanbaru*. Riau.Com.
<https://www.goriau.com/berita/baca/pekanbaru-job-fair-2023-kesempatan-emas-bagi-pencari-kerja-di-kota-pekanbaru.html>

Syabhana, A. S. A. (2024). *Evaluasi Program Dalam Mengatasi Pengangguran Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2023.*

Media Online

Ades. (2022). *Penduduk Pekanbaru Bertambah 11 Ribu Jiwa Dalam 6 Bulan Terakhir*. Riauaktual.Com.
<https://riauaktual.com/news/detail/84377/penduduk-pekanbaru-bertambah-11-ribu-jiwa-dalam-6-bulan-terakhir>

Amin. (2023). *Soal Gedung BLK di Riau Mangkrak dan Tak Terurus, Pemprov Sudah Lapor Kemnaker*. Cakaplah.Com.
<https://www.cakaplah.com/berita/baca/96565/2023/03/16/soal-gedung-blk-di-riau-mangkrak-dan-tak-terurus-pemprov-sudah-lapor-kemnaker/#sthash.jzDEKa0s.dpbs>

Setyaningrum, P. (2022). *profil-*

pekanbaru-ibu-kota-provinsi-riau.

Kompas.Com.

<https://regional.kompas.com/read/2022/11/20/175422278/profil-pekanbaru-ibu-kota-provinsi-riau>

Winda Mayma Turnip. (2023). *Pekanbaru Job Fair 2023: Kesempatan Emas Bagi Pencari Kerja di Kota Pekanbaru*. Riau.Com.
<https://www.goriau.com/berita/baca/pekanbaru-job-fair-2023-kesempatan-emas-bagi-pencari-kerja-di-kota-pekanbaru.html>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No 30 Tahun 2014
tentang Administrasi Pemerintahan

Undang-Undang No 23 Tahun 2014
tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang No 6 Tahun 2024 tentang
Cipta Kerja

Perda Kota Pekanbaru No 9 Tahun 2016
tentang Urusan Pemerintah Bidang Tenaga Kerja