

## ANALISIS PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BENGKALIS DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA LOKAL DI DURI

M Zacky Maulana<sup>1(a)</sup>, Virna Museliza<sup>2(b)</sup>, Ratna Murani<sup>3(c)</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

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

<sup>a)</sup>Zackymaulana2809@gmail.com, <sup>b)</sup>vmuseliza66@gmail.com, <sup>c)</sup>ratna.nurani@uin-suska.ac.id

### INFORMASI ARTIKEL

#### Article History:

Dikirim:

17-03-2025

Diterbitkan Online:

30-06-2025

#### Kata Kunci:

Peran, Penempatan, Tenaga Kerja Lokal

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri, dengan fokus pada efektivitas kebijakan, pelaksanaan program pelatihan, dan upaya peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kebijakan ketenagakerjaan menurut Payaman Simanjuntak Priyono 2018, yang mencakup tiga indikator : Kesesuaian Kualifikasi Tenaga Kerja, Partisipasi Tenaga Kerja Lokal dan Kepuasan Tenaga Kerja dan Perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, staf perusahaan di wilayah Duri, serta tenaga kerja lokal yang telah mengikuti program penempatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menjalankan berbagai program pelatihan dan kerja sama dengan perusahaan lokal, namun masih terdapat kendala seperti keterbatasan lapangan kerja, kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal, dan belum optimalnya implementasi kebijakan penempatan tenaga kerja. Penelitian ini menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meningkatkan sinergi dengan sektor swasta, memperluas program pelatihan berbasis kebutuhan industri, serta memperkuat monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan penempatan tenaga kerja lokal agar dapat meningkatkan daya saing dan kesejahteraan masyarakat setempat.

#### Keywords:

Role, Placement, Local Workers

#### Corresponding Author:

vmuseliza66@gmail.com

#### ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office in the placement of local workers in Duri, focusing on policy effectiveness, implementation of training programs, and efforts to increase local employment. The theory used in this research is the theory of employment policy according to Payaman Simanjuntak Priyono 2018, which includes three indicators: Labor Qualification Suitability, Local Labor Participation and Labor and Company Satisfaction. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consisted of officials from the Bengkalis Regency Manpower and Transmigration Office, company staff in the Duri area, and local workers who had participated in the job placement program. The results showed that the Manpower and Transmigration Office has run various training programs and cooperation with local companies, but there are still obstacles such as limited employment opportunities, lack of local workforce skills, and not optimal implementation of the workforce placement policy. This research suggests that the Manpower and Transmigration Office should improve synergies with the private sector, expand training programs based on industry needs, and strengthen monitoring and evaluation of the implementation of local worker

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v7i2.1205>

**PENDAHULUAN**

Pergerakan tenaga kerja telah menjadi fenomena signifikan di era globalisasi, termasuk di Indonesia. Migrasi pekerja Indonesia ke luar negeri disebabkan oleh berbagai faktor seperti globalisasi, kondisi ketenagakerjaan, dan aspek sosial-ekonomi (Hugo, 2003). Sektor ketenagakerjaan memainkan peran penting dalam kemajuan ekonomi, namun tantangan utama di Indonesia adalah peningkatan jumlah angkatan kerja yang tidak seimbang dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Hal ini menyebabkan banyak pekerja muda kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka (Rudnycky, 2004). Oleh karena itu, pemerintah dan sektor swasta perlu bekerja sama untuk meningkatkan infrastruktur pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan kesempatan kerja.

Keberhasilan pembangunan sangat dipengaruhi oleh penyerapan tenaga kerja. Namun, masalah pengangguran masih tinggi, terutama di tingkat daerah, yang disebabkan oleh kurangnya peluang kerja, infrastruktur yang tidak memadai, dan kebijakan pemerintah yang kurang efektif. Selain itu, penggunaan tenaga kerja asing yang semakin meningkat juga menjadi tantangan, terutama ketika tenaga kerja asing mengambil posisi yang sebenarnya bisa diisi oleh tenaga kerja lokal. Hal ini tidak hanya berdampak pada keuangan perusahaan tetapi juga memicu perdebatan tentang identitas nasional dan kebutuhan akan tenaga kerja domestik yang berkualitas.

Tenaga kerja merupakan aset penting bagi kemajuan negara, dan pemerintah harus berkomitmen untuk melindungi dan memberdayakan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal dalam pembangunan nasional. Peraturan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menjadi dasar hukum yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk penempatan tenaga kerja lokal. Di Kabupaten Bengkalis, Peraturan Daerah No. 3/2022 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal telah

disahkan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam posisi-posisi tertentu.

Data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Riau menunjukkan fluktuasi jumlah angkatan kerja di Kabupaten Bengkalis dari tahun 2021 hingga 2023. Penurunan jumlah angkatan kerja pada tahun 2022 dan peningkatan pada tahun 2023 menunjukkan dinamika pasar kerja yang perlu direspons dengan strategi penempatan tenaga kerja yang efektif. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi penyerapan tenaga kerja di daerah dengan karakteristik serupa, seperti peran pelatihan keterampilan (Adam, 2017) dan pengaruh pertumbuhan ekonomi lokal terhadap kesempatan kerja (Maryati et al., 2021). Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik membahas efektivitas strategi penempatan tenaga kerja dalam konteks fluktuasi angkatan kerja yang cepat, seperti yang terjadi di Kabupaten Bengkalis. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki peran penting dalam menyediakan lapangan kerja, memberikan pelatihan, dan mengatasi tantangan dalam penempatan tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menganalisis kebijakan dan program penempatan tenaga kerja di Kabupaten Bengkalis serta mengevaluasi dampaknya terhadap penyerapan angkatan kerja yang fluktuatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi. Studi terkini menunjukkan bahwa penempatan tenaga kerja lokal di kawasan industri masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian keterampilan (skills mismatch) (ILO, 2021), rendahnya daya serap industri terhadap tenaga kerja lokal (Ridhwan et al., 2025), dan persaingan dengan tenaga kerja migran (World Bank, 2020). Selain itu, penelitian oleh Afriansyah et al. (2023) mengungkapkan bahwa kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pelatihan vokasi menjadi kunci dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja

lokal. Dengan memahami dinamika penempatan tenaga kerja lokal, diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program penempatan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di wilayah tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kecamatan Mandau, Kota Duri, dengan objek penelitian berupa peran dinas tersebut dalam penempatan tenaga kerja lokal.

Dalam penelitian ini, jumlah informan diperkirakan sekitar 10–15 orang, mencakup berbagai pihak seperti Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, UPT Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Pekerja Lokal 3 orang, Pekerja Non Lokal 3 orang, Pencari Kerja Lokal 6 orang dan pihak perusahaan 1 orang.

Karakteristik informan meliputi: (1) pengantar kerja, yang memiliki pengalaman langsung dalam proses penempatan tenaga kerja; (2) pejabat struktural (Kepala Bidang), yang memahami kebijakan dan regulasi; (3) pekerja lokal dan non-lokal, yang dapat memberikan perspektif tentang kesempatan kerja dan diskriminasi; serta (4) pencari kerja, yang merepresentasikan tantangan dalam memperoleh pekerjaan. Dengan variasi informan ini, penelitian dapat menggali data yang komprehensif dari berbagai sudut pandang.

Untuk menjamin keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti dapat menerapkan beberapa teknik validasi, seperti triangulasi dan member checking. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara dengan informan kunci (pejabat dinas, tenaga kerja lokal, dan perusahaan), dokumen resmi dari Dinas Tenaga Kerja, serta hasil observasi lapangan. Hal ini memastikan konsistensi dan

akurasi data. Selain itu, member checking digunakan dengan cara memverifikasi hasil wawancara dan interpretasi data kepada narasumber untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan pemahaman mereka. Teknik ini membantu mengurangi bias dan meningkatkan kredibilitas temuan. Selain itu, peneliti juga dapat melakukan analisis mendalam dengan memeriksa ulang transkrip wawancara dan catatan lapangan untuk memastikan tidak ada kontradiksi dalam data. Dengan menerapkan metode-metode tersebut, penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan andal mengenai peran dinas terkait serta faktor pendukung dan penghambat dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas strategi yang telah diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan ke depan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis dalam penempatan tenaga kerja lokal di Duri, serta mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program tersebut. Duri, sebagai salah satu kawasan industri utama di Kabupaten Bengkalis, memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja lokal. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan keahlian teknis khusus seperti industri migas dan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan penempatan tenaga kerja lokal, seperti menyelenggarakan pelatihan keterampilan, memfasilitasi pembuatan kartu kuning (AK-1), dan mengadakan job fair. Meskipun upaya-upaya ini telah memberikan dampak positif, masih terdapat beberapa kendala yang menghambat efektivitas program penempatan tenaga kerja lokal.

Salah satu kendala utama adalah kurangnya keterampilan tenaga kerja lokal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bengkalis telah menyediakan berbagai program pelatihan, seperti pelatihan teknis di bidang permesinan dan welding, hasil wawancara dengan perwakilan perusahaan di Duri mengungkapkan bahwa "hanya sekitar 30% lulusan pelatihan yang memenuhi standar kompetensi kami" (Wawancara bersama Bapak Nurzaman, SH Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, personal communication, January 6, 2025). Hal ini menunjukkan masih adanya gap yang signifikan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja lokal dengan tuntutan industri.

Berdasarkan survei terhadap 50 pencari kerja lokal, 65% responden mengaku tidak memiliki sertifikasi resmi, sementara 72% menyatakan pengalaman kerja mereka terbatas pada sektor informal (Data Primer Dinasakertrans Bengkalis, 2023). Akibatnya, seperti diungkapkan oleh pihak PT. Bintang Riau Perkasa, "Kami lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah, seperti Jawa atau Sumatera Barat, karena mereka sudah membawa sertifikasi dan pengalaman kerja yang relevan" (Wawancara bersama Bapak Muhammad Rio dari PT Bintang Riau Perkasa, personal communication, Mei 2025).

Kurangnya pengetahuan pasar kerja di kalangan tenaga kerja lokal juga menjadi masalah krusial. Dari kelompok fokus yang dilakukan dengan 15 pencari kerja, sebagian besar peserta mengakui "tidak memahami cara mendaftar melalui sistem online atau dokumen apa saja yang diperlukan" (Wawancara bersama M Alwafi S.Kom, pencari kerja lokal, personal communication, January 6, 2025). Seorang staf Dinasakertrans juga mengonfirmasi bahwa "Sosialisasi kami belum maksimal karena kendala jangkauan dan minimnya partisipasi masyarakat" (Wawancara bersama Ibu Sri Murni, ST, MT UPT Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, personal communication, January 6, 2025).

Di sisi lain, keterbatasan anggaran dan SDM turut menghambat efektivitas program. Laporan internal Dinasakertrans mencatat bahwa hanya 40% dari target pelatihan yang tercapai pada tahun 2023, dengan alasan "anggaran pelatihan dipotong untuk kebutuhan mendesak lainnya" (Dokumen Evaluasi Program, 2023). Staf lapangan juga mengeluh "Kami hanya 5 orang yang menangani 3 kecamatan, sehingga pendampingan tidak optimal" (Wawancara bersama Bapak Maman Fadhilah, SH Pengantar

Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, personal communication, January 6, 2025).

Partisipasi tenaga kerja lokal dalam program penempatan masih relatif rendah. Meskipun Dinas Tenaga Kerja telah menyelenggarakan berbagai pelatihan dan job fair, partisipasi tenaga kerja lokal dalam program-program tersebut masih terbatas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi dan informasi yang merata kepada masyarakat lokal, serta kurangnya motivasi dari tenaga kerja lokal untuk mengikuti pelatihan dan program penempatan. Beberapa tenaga kerja lokal merasa bahwa pelatihan yang diberikan masih kurang mendalam dan tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, ada juga persepsi bahwa program-program tersebut tidak memberikan jaminan pasti untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga banyak tenaga kerja lokal yang lebih memilih untuk mencari pekerjaan secara mandiri.

Kepuasan tenaga kerja dan perusahaan terhadap layanan Dinas Tenaga Kerja juga bervariasi. Sebagian tenaga kerja merasa puas karena mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan mereka, namun ada juga yang merasa kurang puas karena upah yang rendah, beban kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Di sisi lain, perusahaan sering mengeluhkan lamanya proses penempatan dan kurangnya keterampilan teknis tenaga kerja lokal. Beberapa perusahaan merasa perlu memberikan pelatihan tambahan sebelum tenaga kerja lokal benar-benar siap bekerja, yang menambah biaya dan waktu bagi perusahaan. Selain itu, ada juga masalah adaptasi tenaga kerja lokal terhadap budaya kerja di perusahaan, terutama dalam hal disiplin dan komunikasi.

Kesesuaian kualifikasi tenaga kerja menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa tenaga kerja lokal memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak tenaga kerja lokal yang kurang memiliki sertifikasi atau pengalaman kerja yang memadai. Sebagaimana diungkapkan oleh seorang perwakilan perusahaan di Duri, "Kami sering kesulitan menemukan tenaga kerja lokal yang sudah tersertifikasi atau memiliki pengalaman di bidang teknik. Akhirnya, kami terpaksa merekrut dari luar daerah karena kualifikasinya lebih memenuhi

standar." (Wawancara bersama Bapak Muhammad Rio dari PT Bintang Riau Perkasa, personal communication, Mei 2025). Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis juga menunjukkan bahwa hanya 35% tenaga kerja lokal di Duri yang memiliki sertifikasi keahlian, sementara sebagian besar lowongan mensyaratkan kompetensi tersertifikasi.

Partisipasi tenaga kerja lokal dalam program penempatan juga masih perlu ditingkatkan. Meskipun Dinas Tenaga Kerja telah menyelenggarakan berbagai pelatihan dan job fair, partisipasi tenaga kerja lokal dalam program-program tersebut masih terbatas. Salah satu peserta pelatihan mengungkapkan, "Saya tidak tahu informasi job fair kemarin. Kalau pun tahu, lokasinya jauh dan tidak ada transportasi yang disediakan." (Wawancara bersama Diko Sanjaya, pencari kerja lokal, personal communication, January 6, 2025).

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang mengkaji peran dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal. Misalnya, penelitian oleh (Suriyani Bb et al., 2024) menyoroti pentingnya pelatihan keterampilan dan koordinasi antar-pihak untuk meningkatkan efektivitas penempatan tenaga kerja, yang sesuai dengan hasil penelitian ini. Selain itu, penelitian lain (Zevita & Hamsal, 2024) juga menemukan bahwa keterbatasan akses informasi dan lamanya proses penempatan menjadi kendala utama, sebagaimana diungkap dalam temuan ini.

Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menekankan perlunya percepatan proses penempatan dan kolaborasi yang lebih kuat antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat, aspek yang belum banyak dibahas secara mendalam dalam penelitian sebelumnya. Sementara beberapa studi terdahulu (Anisah Nasution & Mawaddah Irham, 2023) lebih berfokus pada evaluasi kebijakan secara makro, penelitian ini memberikan analisis spesifik terkait implementasi di wilayah Duri, sehingga memperkaya pemahaman tentang tantangan dan solusi di tingkat lokal. Dengan demikian, meskipun terdapat kesamaan dalam identifikasi masalah, penelitian ini memperkuat rekomendasi melalui pendekatan kolaboratif yang lebih terintegrasi, sesuai dengan teori Payaman Simanjuntak tentang optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan.

## **PENUTUP**

Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis telah berusaha memfasilitasi penyerapan tenaga kerja lokal di Duri dengan menyesuaikan kualifikasi pekerja dengan permintaan perusahaan. Upaya ini diwujudkan melalui berbagai program pelatihan dan pendampingan guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal agar memenuhi standar industri. Namun, partisipasi tenaga kerja lokal masih menghadapi kendala, di mana beberapa perusahaan lebih memilih pekerja dari luar daerah karena alasan ketersediaan dan keahlian yang lebih memadai. Hal ini menunjukkan bahwa meski sudah ada upaya, masih terdapat kesenjangan antara kemampuan tenaga kerja lokal dan kebutuhan pasar.

Selain itu, tingkat kepuasan pekerja dan perusahaan terhadap layanan dinas ini beragam. Sebagian pekerja menganggap pelatihan yang diberikan kurang memadai dan tidak relevan dengan kebutuhan industri, sementara perusahaan mengkritik lamanya proses penempatan yang dianggap tidak efisien. Situasi ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem layanan serta koordinasi yang lebih baik antara dinas, tenaga kerja, dan perusahaan.

Secara umum, meskipun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah aktif mendorong penempatan tenaga kerja lokal, masih diperlukan peningkatan signifikan, terutama dalam hal pelatihan yang lebih terfokus, percepatan proses rekrutmen, serta kolaborasi yang lebih kuat antar pemangku kepentingan. Dengan demikian, tujuan kebijakan ketenagakerjaan yang optimal, sebagaimana dikemukakan Payaman Simanjuntak (2018), dapat tercapai secara lebih efektif dan memberikan manfaat bagi pekerja lokal maupun perusahaan di Duri.

Berdasarkan penelitian lapangan, studi ini berjalan lancar, namun penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan analisis peran dinas dalam penempatan tenaga kerja lokal. Mengacu pada teori Payaman Simanjuntak (2018), terdapat beberapa indikator penting, yaitu kecocokan kualifikasi pekerja, tingkat partisipasi tenaga kerja lokal, serta kepuasan pekerja dan perusahaan.

Dalam hal kesesuaian kualifikasi, dinas perlu memperkuat program pelatihan dan sertifikasi agar tenaga kerja lokal memiliki

keahlian yang dibutuhkan pasar kerja di Duri. Partisipasi masyarakat lokal dapat ditingkatkan melalui sosialisasi dan pendekatan yang lebih gencar agar mereka terdorong untuk bergabung dalam program penempatan. Sementara itu, kepuasan dapat dinilai melalui survei rutin guna mengevaluasi efektivitas program dan melakukan perbaikan terus-menerus. Dengan memperhatikan indikator-indikator ini, diharapkan peran dinas dalam penempatan tenaga kerja lokal dapat lebih maksimal dan berkontribusi positif bagi pertumbuhan ekonomi daerah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Epifani Dwi, Dan Ika Devy Pramudiana. 2024. "Peningkatan Kualitas Layanan Dalam Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Di Upt Pelayanan Dan Pelindungan Tenaga Kerja (P2tk) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur." 17(2).
- Anggraini, Siska Zunita, Dan Tukiman Tukiman. 2022. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja Di Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22(3):2220. Doi: 10.33087/Jiubj.V22i3.2764.
- Anisah Nasution Dan Mawaddah Irham. 2023. "Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja: (Studi Kasus Di Blk Kota Padangsidempuan )." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2(1):262–70. Doi: 10.54066/Jmbe-Itb.V2i1.1105.
- Ashilsyah, Maulidhiyo Aprarel, Dan Rm Ivansyah Gusti Widianta. 2024. "Pengelolaan Dan Sistem Birokrasi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Jawa Tengah Serta Masalah Dan Solusinya." Doi: 10.5281/Zenodo.12788069.
- Aulia, Isnai. 2014. "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Dalam Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kecamatan Mandau." *Jom Fisip* 1(2).
- Awaludin, Muhammad, St. Maryam, Dan M. Firmansyah. 2023. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat." *Jurnal Konstanta* 2(1):156–74. Doi: 10.29303/Konstanta.V2i1.461.
- Dahmiri, Dahmiri, Dan Masita Dewi. 2017. "Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Membantu Para Pencari Kerja Di Kabupaten Sarolangun." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 6(1):33–43. Doi: 10.22437/Jmk.V6i1.3792.
- Febiyanti Tri Setyo Astuti, Riana Puspa Dewi Santoso, Hafizh Akbar Dwi Krisna, Fasya Angga Febriwan, Dan Sri Wibawani. 2024. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Dalam Mengembangkan Kompetensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Sidoarjo." *Visa: Journal Of Vision And Ideas* 4(3):1661–73. Doi: 10.47467/Visa.V4i3.3250.
- Hidayat, Yusinta, Lutfi Fahrul Rizal, Dan Aji Saptaji. 2024. "Efektivitas Pengaturan Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Karawang Dalam Meminimalisir Angka Pengangguran Perspektif Siyasa Dusturiyah." 6(4).
- Ibrahagi Ramadhano, Gunardi Lie. 2023. "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia." *Unes Law Review* 6(1).
- Inayah, Annisa, Lendy Siar, Dan Frits Marannu Dapu. 2024. "Pengawasan Terhadap Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Suatu Perusahaan Di Indonesia." (3).
- Iqwana, Dayen. 2022. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Di Kabupaten Siak Tahun 2017-2020." *Jdp (Jurnal Dinamika Pemerintahan)* 5(2):138–55. Doi: 10.36341/Jdp.V5i2.2777.
- Maiyori, Cisilia. 2024. "Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Pelayanan,

- Penempatan, Dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Di Pt Baker Hughes Indonesia.” Prosiding Semnashum Universitas Lancang Kuning. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota* 12(4):361. Doi: 10.14710/Pwk.V12i4.13503.
- Mardiah, Nila. 2016. “Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam.” *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 1(2).
- Nurhidayati, Sri, Dan Sri Hartini. 2022. “Peran Uptd Loka Latihan Kerja Disnakertrans Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Di Kabupaten Sumbawa.” *Jurnal Kapita Selekta Administrasi Publik* 3(1). Doi: <https://doi.org/10.58406/Kapitaselekta.V3i1.903>.
- Panjaitan, Doli Tua Mulia Raja, Dan Rada Agencia Girsang. 2023. “Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Medan.” *Jurnal Meta Hukum* 2(1):166–75. Doi: 10.47652/Jmh.V2i1.434.
- Praja, Selvia Junita, Dan Faiq Auzola. 2021. “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau.” *Jurnal Kebijakan Pemerintahan* 17–23. Doi: 10.33701/Jkp.V4i2.1833.
- Pranadita, Nugraha, Tjutju Yuniarsih, Dan Hady Siti Hadijah. 2020. “Problematika Penempatan Tenaga Kerja Asing Kaitannya Dengan Disharmonisasi Hubungan Kerja Dan Nasionalisme Pekerja Lokal.”
- Pratiwi, Ega, Dan Dadang Mashur. 2023. “Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Di Bidang Ketenagakerjaan Kota Dumai.” 7.
- Priyono, Joko. 2018. “Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja Dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015.” 3.
- Sandri, Dian, Dan Iwan Rudiarto. 2017. “Pola Perkembangan Penggunaan Lahan Dan Struktur Ruang Di Sekitar Wilayah Eskploitasi Minyak Bumi Di Kota Duri.”
- Schlicht, Ekkehart. 2016. “Efficiency Wages: Variants And Implications.” *Iza World Of Labor* 4. Doi: 10.15185/Izawol.275.
- Suriyani Bb, La Manguntara, Dan Riski Try Anissa. 2024. “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Di Kota Kendari.” *Journal Publicuho* 7(2):612–26. Doi: 10.35817/Publicuho.V7i2.400.
- Susanti, Meiliana Setefany Ayu. 2023. “Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata Di Jawa Timur Tahun 2014-2020.” *Journal Of Development Economic And Social Studies* 2(3):522–38. Doi: 10.21776/Jdess.2023.02.3.05.
- Zevita, Zea Zelia, Dan Hamsal Hamsal. 2024. “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Job Fair.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 18(1):349. Doi: 10.35931/Aq.V18i1.2979.
- Bengkalis.kab.go.id. 2024. “Bupati Bengkalis Sampaikan Ranperda Perubahan Apbd Bengkalis Rp4,7 Triliun - Bengkalis.kab.go.id.” Diambil 21 Oktober 2024 (<https://bengkalis.kab.go.id/Berita/Bupati-Bengkalis-Sampaikan-Ranperda-Perubahan-Apbd-Bengkalis-Rp47-Triliun>).