

Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru

Aisyah Meillissa Mulyani¹ Hendry Andry²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kharudin Nasution
No. 133 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia
aisyahmeillissamulyani@student.uir.ac.id hendryandry@soc.uir.ac.id

Received : March 25, 2024;

Accepted : 30 Juli 2024

Abstract

This study aims to determine the objective level of the implementation of competency -based workforce training programs by the Department of Manpower and Transmigration of Riau Province in Pekanbaru City in 2022. The indicators of this study are communication, resources, dispositions, bureaucratic structures. This type of research located in the city of Pekanbaru is a descriptive survey, sampling purposive technique is used for the population group of labor training participants. The types and techniques of data collection used in this study consist of, primary data, collected using question and interviews as well as secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is used by using a frequency table aids. Based on this analysis technique the researcher assessed and concluded that the implementation of competency -based labor training programs by the Pekanbaru City Riau Provincial Manpower and Transmigration Office in 2022 was at the "Sufficient Assessment Interval."

Keywords: *Implementation, Workforce Training*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat objektif pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi riau kota pekanbaru tahun 2022. Indikator dari penelitian ini adalah komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi. Tipe penelitian yang berlokasi di kota pekanbaru ini adalah survey deskriptif, Teknik sampling purposive digunakan untuk kelompok populasi peserta pelatihan tenaga kerja. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer, dikumpulkan dengan menggunakan kuestioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi riau kota pekanbaru tahun 2022 berada pada interval penilaian "Cukup Terlaksana."

Kata Kunci : *Pelaksanaan, Pelatihan Tenaga Kerja*

Pendahuluan

Peningkatan kesempatan kerja merupakan cara meningkatkan kualitas penduduk dalam kehidupan perekonomian untuk mengurangi pengangguran terbuka dan tercapainya pembagunan nasional. Masalah ketenagakerjaan ialah persoalan klasik yang dihadapi setiap negara terutama negara berkembang. Tingginya tingkat pertumbuhan penduduk harus diiringi oleh banyaknya lapangan kerja baru yang mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka.

Jumlah penduduk yang banyak menjadi beban bagi suatu negara apabila tidak mampu menggali dan menggunakan potensi yang ada pada sumber daya manusianya. Program pelatihan tenaga kerja dilakukan dengan UPT-LK bisa terlaksanakan dengan efektif dan efisiensi tentu dapat berpengaruh terhadap tujuan dari program tersebut untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan berpengaruh untuk meningkatkan pembangunan ekonomi di Kota Pekanbaru.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Meskipun upaya sasaran tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Provinsi Riau yang luas tanpa didukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang laju. Terdaftar bahwa jumlah penduduk Provinsi Riau setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan.

Oleh karena itu upaya mewujudkan kekuatan daya saing bangsa yang berporos pada kualitas sumber daya manusia harus senantiasa diupayakan pencapaiannya dan terus digemakan guna menghadapi tantangan dan persaingan para era global dengan kondisi sebagaimana disebutkan diatas. SDM pada dasarnya masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya, untuk itulah organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi merancang program pendidikan dan pelatihan untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada sumber daya manusianya.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Pelatihan dan pengembangan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Agar keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi atau peran yang maksimal dalam capaian misi dan tujuan organisasi, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara komprehensif dan terus-menerus. Salah satu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi inti organisasi kepada anggota atau individu. Dalam konteks fungsi pertama, pelatihan dan pengembangan merupakan upaya menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompetensi individu dengan strategi organisasi ataupun kompetensi organisasi. Kedua, pelatihan dan pengembangan dapat berfungsi sebagai perbaikan kinerja individu dalam organisasi. Pelatihan dan media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi. Saat ini keterampilan tenaga kerja di Kota Pekanbaru sangatlah banyak, sehingga berpotensi untuk tidak dapat tertampungnya lulusan pendidikan pelatihan dilapangan, oleh karena itu salah satu cara mengatasinya adalah dengan pelatihan tenaga kerja. Untuk mengurangi para pencari kerja yang kekurangan keterampilan, maka peran pemerintah adalah penting disini. Hal tersebut perlu mendapat perhatian dari dinas terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Riau bersama UPT-LK (Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja).

Dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Riau harus bisa menjalankan fungsinya sebagai instansi yang berkaitan dengan pelatihan kerja bagi setiap tenaga kerja yang ada di Provinsi Riau. Maka setiap pemerintah harus memberikan penyuluhan, pembinaan dan pelatihan kerja kepada masyarakat untuk bisa di kemudian hari tidak hanya mengharapkan lapangan kerja yang tersedia tetapi bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai dengan kemampuan dan minatnya masing-masing.

Tinjauan Pustaka

Konsep Administrasi Publik

Istilah administrasi publik dapat dibagi ke dalam dua bentuk yaitu Administrasi dan Publik. Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa Yunani yaitu *administrare* yang berarti melayani, membantu. Sedangkan dalam Bahasa Inggris, menggunakan istilah *administration* yang sebenarnya dari kata *Ad* (intensif) dan *ministrare* (to serve) yang berarti melayani. Sedangkan Publik secara etimologis berasal dari bahasa Inggris *State* yang artinya dalam bahasa lain yaitu status yang berarti keadaan yang tegak dan tetap atau sesuatu yang memiliki sifat yang tegak dan tetap atau lebih sering disebut *station* yang berarti kedudukan. Administrasi Publik secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh semua Aparatur Negara untuk dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan Negara yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian Administrasi Publik yang dikutip Prajudi Atmosudirjo (1982;272) mengatakan, Administrasi Publik adalah administrasi dari negara sebagai organisasi dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan.

Konsep Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah pergerakan yang dilakukan setelah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk

tersedianya personil sebagai pelaksanaan sesuai dengan kebutuhan unit atau satuan kerja yang dibentuk (Nawawi, 2008).

David Hunger dan Thomas L. Wheleen (2011;295) mendefinisikan pelaksanaan adalah sejumlah total aktivitas dan pilihan kebutuhan untuk dapat dijalankan sebuah perencanaan strategi. Pelaksanaan juga merupakan proses berbagai strategi dan kebijakan berubahnya suatu tindakan melalui pengembangan program dan prosedur. Pelaksanaan strategi adalah setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Pelaksanaan Menurut (Wesra, 2011) adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

Menurut (Adisasmita, 2011), pelaksanaan adalah bahwa sumber daya pelaksanaan yang bermutu dalam arti yang sebenarnya dikaitkan dengan pekerjaan yang dikerjakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki, bermutu bukan hanya pandai, tetapi memenuhi semua syarat kuantitatif yang dikehendaki antara lain, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku.

Konsep Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2012:141), penyelenggaraan pelatihan karyawan terdiri dari 3 tahap, antara lain :

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang saling berkaitan tentang perlu atau tidaknya pelaksanaan dalam suatu organisasi Terdapat 3 tahap dalam penentuan kebutuhan pelatihan yaitu :

- General treatment need, yaitu pelatihan umum untuk seluruh karyawan tanpa memperhatikan tingkat manajemen. Seperti evakuasi bencana alam atau kebakaran.
- Obsevable performance discrepancies, yaitu pelatihan dilakukan berdasarkan pengamatan pada permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dilakukan dengan penilaian karyawan itu sendiri terhadap kinerjanya masing-masing.
- Future human resources needs, yaitu pelatihan yang dimaksudkan untuk kebutuhan keperluan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Desain program pelatihan

Setelah mengetahui tujuan yang ingin dicapai, perusahaan perlu melakukan perancangan program pelatihan yang tepat untuk dilaksanakan. Tindakan pelatihan dapat diketahui dengan melakukan proses identifikasi tentang apa yang dibutuhkan. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan.

c. Evaluasi program pelatihan.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian survey deskriptif dengan analisa kuantitatif. Tipe penelitian survey deskriptif karena peneliti ingin menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan melalui pengumpulan data dan menganalisis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 : 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022 dalam penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari empat indikator yang meliputi Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi yang bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022.

Tabel I

**Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden “Peserta Pelatihan Tenaga Kerja”
Terkait dengan Judul Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi
Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022
(Studi Kasus Pada UPT-LK)**

No	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		T	CT	KT	
1.	Komunikasi	14 (48%)	14 (45%)	2 (7%)	30
2.	Sumber Daya	12 (42%)	16 (50%)	2 (7%)	30
3.	Disposisi	16 (53%)	13 (42%)	2 (5%)	30
4.	Struktur Birokrasi	14 (45%)	15 (48%)	2 (6%)	30
Jumlah		56	56	8	120
Rata-rata		14	14	2	30
Persentase		47%	47%	6%	100%

Skala Pengukuran	34-66%
Kriteria	Cukup Terlaksana

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Rekapitulasi diatas dapat dilihat jawaban responden mengenai Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022 (Studi Kasus Pada UPT-LK) dengan jumlah 30 responden yang diberikan pertanyaan-pertanyaan mengenai pendekatan indikator menurut Edward III yang penulis lakukan yaitu, Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi dengan kesimpulan hasil jawaban responden yaitu.

Dengan hasil jawaban responden dengan indikator Komunikasi responden dengan kategori "Terlaksana" 14 responden atau 48%, kategori "Cukup terlaksana" 14 responden atau 45%, dan kategori "Kurang Terlaksana" 2 responden atau sekitar 7%.

Untuk kategori Sumber Daya jawabab resoonden dengan kategori jawaban "Terlaksana" 12 responden atau 42%, kategori "Cukup Terlaksana" 16 responden atau 50%, dan dengan kategori "Kurang Terlaksana" 2 responden dengan persentase 7%.

Untuk indikator Disposisi jawaban responden yang menjawab kategori "Terlaksana" 16 responden atau setara dengan 53%, responden yang menjawab kategori "Cukup Terlaksana" 13 responden atau 42%, dan dengan kategori "Kurang Terlaksana" 2 responden atau sekitar 5%.

Selanjutnya pada indikator Struktur Birokrasi jawaban responden dengan kategori "Terlaksana" 14 responden atau 45%, dengan kategori "Cukup Terlaksana" 15 responden atau 48%, dengan kategori "Kurang Terlaksana" 2 responden dengan persentase 6%.

Dari uraian masing-masing Indikator di atas secara keseluruhan rekapitulasi jawaban responden dalam Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022 (Studi Kasus Pada UPT-LK) tanggapan jawaban dari 30 responden kategori penilaian "Terlaksana" yaitu rata-rata 14 responden dengan persentase 47%. Tanggapan jawaban responden kategori penilaian "Cukup Terlaksana" yaitu rata-rata 14 responden dengan persentase 47%. Dan jawaban responden dengan kategori "Kurang Terlaksana" mendapatkan rata-rata 2 responden dengan persentase 6%.

Dengan begitu jawaban responden pada Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022 (Studi Kasus Pada UPT-LK) dominan menjawab "Cukup Terlaksana" berada pada skala pengukuran 34-66% pada Kriteria Cukup Terlaksana. Sehingga dapat disimpulkan dari alasan jawaban responden yang telah dijelaskan pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja berbasis kompetensi oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi riau kota pekanbaru tahun 2022 (studi kasus pada upt-lk) belum berjalan optimal karena masih banyaknya masyarakat belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan program pelatihan yang didapatkan di upt-lk dan terbatasnya fasilitas-fasilitas yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau bersama upt-lk itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari aktivitas penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pelaksanaan Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau Kota Pekanbaru Tahun 2022. Sudah Cukup Terlaksana, Karena dari tujuan program pelatihan tenaga kerja di area lepas, memperluas angkatan kerja dan kemampuan, dan memperluas bursa kerja.

Hal ini terlihat dari banyaknya peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan kompetensi ini. sehingga peserta pelatihan tenaga kerja mampu, dan berguna untuk pasar kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan pemerintah dan perusahaan swasta.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal:

- Amirulloh, Budiono, 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pustaka Setia.
- Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. Pengantar Manajemen. Jakarta : Prenada Media, Edisi pertama, 2005.
- Handoko, T.Hani, 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.
- Handrian, E., Muslikhah, U., & Rosmita, R. (2024). Diffusion of Application Policy Innovation Pekan Kita (PEKA) in Pekanbaru City. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1).
- Andry, H., & Handrian, E. (2017, November). E-Implementation of E-Government In Regional Financial Management (Study at the Regional Finance and Asset Management Board of Riau Province). In *International Conference on Democracy, Accountability and Governance (ICODAG 2017)* (pp. 152-155). Atlantis Press.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).
- Handrian, E. (2019). Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pembuatan Surat Izin Mengemudi Golongan C (Sim C) Pada Sat Lantas Polresta Pekanbaru. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 137-155.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Penguatan Pemerintahan Daerah Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan Di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Kemunting*, 1(2), 183-203.
- Handrian, E., & Hawa, S. (2022). Implementasi program pengembangan perikanan tangkap pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Pekanbaru. *JIAIP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 10(1), 49-58.
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.

- Nasri, H., Nurman, N., Azwirman, A., Zainal, Z., & Riauan, I. (2022). Implementation of collaboration planning and budget performance information for special allocation fund in budget planning in the regional development planning agency of Rokan Hilir regency. *International Journal of Health Sciences (IJHS) Ecuador*, 6(S4), 639-651.
- Nurman, N., Zainal, Z., & Rajasa, Y. (2021). Good Governance in Structure Belantik Raya People's Market in Siak District. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 7(2), 1-11.
- Nurman, M. P. (2015). Strategi Pembangunan Daerah.
- Rusli, R., & Nurman, N. (2016). Implementasi Fungsi Koordinasi Camat Dalam Pembuatan Kartu Keluarga Dan Kartu Tanda Penduduk Di Kecamatan Dumai Barat Kota Dumai. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 2(1), 27-39.
- Parjiyana, P. (2015). Implementasi Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2004 Tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Kajian Pemerintah: Journal of Government, Social and Politics*, 1(2), 41-54.
- Fista, L., & Parjiyana, P. (2024). Pelaksanaan Fungsi Kepala Desa Dalam Pembinaan Kemasyarakatan Di Desa Kuantan Babu Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Journal of Public Administration Review*, 1(1), 26-36.
- Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.
- Afhissa, C., & Parjiyana, P. (2017). Analisis Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pimpinan di Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BDLHK) Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 207-223.
- Marcella, A., & Parjiyana, P. (2018). ANALISIS PELAYANAN UMUM DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA INDRA KABUPATEN INDRAGIRI HULU. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 17-35.
- Suriani, L., Nisa, K., & Affandi, L. H. (2023). Pelaksanaan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Tema Gaya Hidup Berkelanjutan di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(3), 1458-1463.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suriani, L., & Sidabutar, O. J. (2019). Kualitas Pelayanan Dan Peraturan Tata Tertib Perpustakaan Terhadap Kepuasan Pemustaka Di Perpustakaan Soeman Hs. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 190-197.
- Handrian, E., Rosmita, R., & Suriani, L. (2023). Inclusive Development for Marginal Group Street Trader in Tembilahan Indragiri Hilir District. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1).

- Syafitri, I., & Suriani, L. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Sejati Kecamatan Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 44-54.
- Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1-10.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi*.
- Hamim, S. (2005). *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2013). *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen Suatu Ilmu, Teori, Konsep Dan Aplikasi*.
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2014). *Filsafat Ilmu, Ilmu Pengetahuan dan Penelitian*.
- Andry, H., & Yussa, A. T. (2015). *Perilaku dan Etika Administrasi Publik. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing*.
- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian di Provinsi Riau. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77-87.
- Andry, H. (2017). Pelayanan Publik Pengurusan Izin Mendirikan Bangunan Di Kecamatan Mandau Oleh Dinas Tata Kota, Tata Ruang Dan Pemukiman Kabupaten Bengkalis. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 66-79.
- Andry, H., & Zulkifli, Z. (2023). Evaluasi pengelolaan parkir oleh dinas perhubungan kota pekanbaru. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(02), 194-205.
- Andry, H., Herman, H., & Rahmah, J. (2023). PELAKSANAAN KOORDINASI DINAS KESEHATAN KOTA PEKANBARU DAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PEKANBARU DALAM PENGHAPUSAN ASET KENDARAAN DINAS OPERASIONAL KHUSUS (AMBULANCE). *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 12(1), 18-28.
- Abdullah, S., Hamim, S., & Ermayuna, S. (2021). Strategi Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan Di Lahan Gambut Desa Pulau Palas Kabupaten Indragiri Hilir. *Pascasarjana Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau*, 1-83.
- Anggara, B., & Abdullah, S. (2017). Pelaksanaan Pengawasan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru Dalam Pendistribusian Gas Lpg 3 Kg Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(2), 248-261.
- Ariswanto, N. S., & Abdullah, S. (2016). Analisis Pelaksanaan Kewenangan Badan Permusyawaratan Desa (Bpd) Di Desa Berumbung Baru Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 197-215.
- Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.

- Abdullah, S., & Safri, I. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengelola Potensi Masyarakat Desa Kampung Panjang Kabupaten Kampar. *Masyarakat Berdaya dan Inovasi*, 4(2), 242-248.
- Nurmasari, N., & Al Hafis, R. I. (2019). Desentralisasi Asimetris: Kemiskinan ditengah kelimpahan otonomi khusus papua. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 5(2), 1180-1192.
- Nurmasari, N., Komalasari, E., Muliando, B., Nurman, N., & Amrillah, M. F. (2024). PELATIHAN INOVASI BANK SAMPAH PLASTIK UNTUK PENINGKATAN PENDAPATAN EKONOMI MASYARAKAT DI BANK SAMPAH PUAN SARI MANDIRI. *Jurnal ADAM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 35-40.
- Kurniawan, R., & Nurmasari, N. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 122-134.
- Afringgo, R., Nurmasari, N., & Zubaidah, E. (2021). Efektifitas E-Warong sebagai Sarana Pengintegrasian Tujuan Program Keluarga Harapan pada Kelompok Target KUBE Berkah Harapan di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ranah Publik Indonesia Kontemporer (Rapik)*, 1(1), 22-29.
- Nurmasari, N., & Wedayanti, M. D. (2018, August). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT CIVIL SERVANT EMPLOYEES IN THE FRAMEWORK OF REFORM BUREAUATION IN RIAU PROVINCE. In *ICSScE 2018*.
- Herman, H., Suriani, L., & Farisha, N. (2021). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sampah Pada Pasar Milik Pemerintah Kota Pekanbaru. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 9(2), 81-90.
- Herman, H. (2019). Pelaksanaan Corporate Social Responsibility Oleh Stakeholders Primer Dan Skunder Di Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 2(2).
- Herman, H., & Novarizal, R. (2017). Faktor-faktor ideal perusahaan dalam pelaksanaan CSR (Corporate Social Responsibility). *Sisi Lain Realita*, 2(2), 39-53.
- Nengsih, I. A., & Herman, H. (2019). Strategi Pelayanan Izin Praktek Dokter Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. *Asketik*, 3 (2), 163-175.
- Novarizal, R., & Herman, H. (2019). Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Terhadap Kemungkinan Terjadinya Pelarian (Studi Kasus Lapas Kelas II A Pekanbaru): Universitas Islam Riau. *Sisi Lain Realita*, 4(1), 90-102.
- Suri, D. M. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan penertiban dan pembinaan gelandangan dan pengemis di kota pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 89-101.
- Suri, D. M., & Nurmandi, A. (2021, July). Deep learning methods as a detection tools for forest fire decision making process fire prevention in Indonesia. In *International Conference on Human-Computer Interaction* (pp. 177-182). Cham: Springer International Publishing.

- Suri, D. M., Nurmandi, A., Qodir, Z., & Al Fadhat, F. (2021). Narrative Policy Framework: The Role Of Media Narrative Towards Forest And Land Fire Policy In Indonesia. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Hildawati, H., & Suri, D. M. (2020). Potensi UEK-SP Kelurahan Rimba Sekampung Untuk Transformasi Menjadi Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Di Kota Dumai. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 24-42.
- Yogia, M. A., & Suri, D. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Usaha Ekonomi Kelurahan. *Sosio Konsepsia*, 9(03), 247-256.
- Al Hafis, R. I., & Yogya, M. A. (2017). Abuse of power: Tinjauan terhadap penyalahgunaan kekuasaan oleh pejabat publik di Indonesia. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 80-88.
- Hafis, A., Imam, R., Hakim, A., & Haryono, B. S. (2014). Aktor Pelaksana Pengelolaan Transportasi Publik Perkotaan (Studi Kasus Bus Trans Metro Di Kota Pekanbaru). *Jurnal Wacana*, 16(4), 171-178.
- Al Hafis, R. I. (2018). Pembangunan Daerah Perbatasan Yang Terabaikan: Kajian Perbatasan Kecamatan Rupert Utara Kabupaten Bengkalis–Selat Malaka. *Gema Publica*, 3(2), 111-119.
- Al Hafis, R. I., Warsono, H., Larasati, E., & Purnaweni, H. (2021). The paradox of collaborative governance in leprosy rehabilitation in Central Java. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 3(17), 55-67.
- Al Hafis, R. I., Wardana, D., Setiawati, S., & Putra, A. I. (2024). Proses Collaborative Governance untuk Mengurangi Dampak Abrasi. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 521-529.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Zubaidah, E., & Lubis, E. F. (2021). Inovasi Layanan Aplikasi e-Samsat Dalam Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 14(2), 120-125.
- Zubaidah, E. (2018). Analisis Manajemen Perkantoran Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah II Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Zubaidah, E., Nurmandi, A., Pribadi, U., Hidayati, M., & Lubis, E. F. (2022, March). The Factors Influencing the Community to Use E-Service in Pekanbaru City, Indonesia. In *International Conference on Public Organization (ICONPO 2021)* (pp. 310-318). Atlantis Press.
- Zubaidah, E. (2016). MANAJEMEN PANTI ASUHAN DALAM PERSPEKTIF HENRI FAYOL:(STUDY KASUS PANTI ASUHAN USMAN BIN AFFAN). *VALUTA*, 2(1), 130-139.
- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Pulungan, B. I. (2022). Political Interaction Strategy Corporate Social Responsibility of PT Riau Andalan Pulp and Paper in

Riau Province, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 17(8).

- Wedayanti, M. D., & Susanti, H. (2019). Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat (CBT) Menggunakan Kontribusi Corporate Social Responsibility (CSR) di Pekanbaru Provinsi Riau. *WEDANA: Jurnal Kajian Pemerintahan, Politik dan Birokrasi*, 5(2), 32-37.
- Wedayanti, M. D., Nurmandi, A., Jubba, H., & Juliana, S. (2021, January). Implementation of Corporate Social Responsibility in PT. Riau Andalan Pulp and Paper in Pelalawan District, Riau Province. In *INCEESS 2020: Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia* (p. 71). European Alliance for Innovation.
- Wedayanti, M. D., & Zulkifli, Z. (2015). Pelaksanaan Pengawasan Barang dan Jasa Beredar Oleh Seksi Perlindungan Konsumen Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 52-72.
- Parjiyana, P., Nazir, Y., Wedayanti, M. D., & Mardianto, M. (2019). Peranan Kepala Dusun Dalam Membantu Tugas Kepala Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 198-205.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2020). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 9(2), 88-99.
- Lubis, E. F., & Zubaidah, E. (2019). Efektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Rukun Warga (PMB-RW) Dalam Mewujudkan Prinsip Tridaya Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 156-163.
- Lubis, E. F. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (Pnpm Mpd)(Studi Kasus: Kegiatan Simpan Pinjam Perempuan Di Nagari Tanjung Betung Kabupaten Pasaman). *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(2), 304-317.
- Lubis, E. F., & Indira, T. T. (2023). PENGARUH STORE ATMOSPHERE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA AYAM PENYET CINDELARAS BAGAN BATU KABUPATEN ROKAN HILIR. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 1-9.
- Lubis, E. E. F. (2024). PELATIHAN PEMBUATAN SABUN CUCI PIRING UNTUK MENINGKATKAN TAMBAHAN PENDAPATAN PADA IBU-IBU KELOMPOK MELATI PUTIH DALAM PROGRAM KELUARGA HARAPAN DI KECAMATAN SUKAJADI KOTA PEKANBARU. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 120-126.
- Herman, H., Kartius, K., Abdullah, S., & Hasibuan, C. R. (2024). Collaborative Governance In Overcoming Unemployment in Bengkalis Regency, Riau Province. *PERSPEKTIF*, 13(1), 164-173.
- Handrian, E., Rosmita, R., Suriani, L., & Kartius, K. (2022). Reformasi Badan Usaha Milik Desa

Kesumbo Sejahtera di Desa Kesumbo Ampai Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 231-237.

- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Diri Sendiri Terhadap Sikap Wirausaha Pada Usaha Makanan Tradisional Di Desa Palung Raya Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 179-191.
- Kurniawan, A., Rezki, D., & Riau, U. I. (2023). Collaborative Governance Dalam Menangulangi Banjir di Kota Sungai Penuh Collaborative Governance in Overcoming Floods in the City of Sungai Penuh. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 9(1), 1-18.
- TARMIZI, A., KURNIAWAN, A., ADERISKA, M., & AFRIZAL, T. (2022). Analysis of Quality Electronic Identity Card Service in Sub-District West Meral of Karimun District, Riau Islands (Integrated Sub-District Administration Service Model "Paten"). *International Journal of Society, Development and Environment in the Developing World*, 6, 62-72.
- Tarmizi, A., & Kurniawan, A. (2017). Model Administrasi Pribumi Masyarakat Adat Melayu Petalangan di Desa Sialang Godang Kabupaten Pelalawan Riau. In *Seminar Nasional "Mitigasi dan Strategi Adaptasi Dampak Perubahan Iklim di Indonesia"* (pp. 165-177).
- Yusa, A. T., Andry, H., & Kurniawan, A. (2016). Restorasi Paradigma KUD:" Pendekatan Teori Organisasi Dalam Merebut Peluang MEA".
- Yunisman, Y., Salioso, H., Febrianto, S., Prayuda, R., & Mardatillah, A. (2022). Analysis of quality of animal health services by veterinary medical and veterinary paramedic services in food security and agricultural agency of Rokan Hilir Regency. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 1030-1046.
- Larasati, D., Indrastuti, S., Salioso, H., Yussa, H. A., & Suri, D. M. (2022). Analysis of the effect of job satisfaction and job motivation on the performance of cleaning officers at the environmental service agency Rokan Hilir district Indonesia. *International Journal of Health Sciences*, 6(4), 573-588.
- Salioso, H. (2016). ASN, OTDA, Politik Pilkada Serentak dan Korupsi di Indonesia. *SISI LAIN REALITA*, 1(1), 01-07.
- Adha, M. L., & Salioso, H. (2024). KINERJA ORGANISASI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN BASARNAS KELAS A PEKANBARU. *JURNAL KEMUNTING*, 5(1), 1-16.
- Askarial, A., Rinaldi, K., & Salioso, H. (2016). Kota Dumai Dalam Pidato Seorang Walikota.
- Handyaningrat, Seowarno. 1981. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : CV. Hajimasagung.
- Maksudi, Beddy Iriawan, 2017. Dasar-Dasar Administrasi Publik. Depok: Raja Pers.
- Marihot, Manullang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.BPFE
- Mahmudi.2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Moekijat. 1995. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju

Erlangga.

- Pasalong, Harbani, 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Purwanto, Erwan Agus, 2015. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi, 2019. *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Robbins, Stephen. 1994. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2017. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yussa, Tarmizi & Andry, Hendry. 2015 : *Perilaku dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh.
- Zulkifli, 2009. *Fungsi Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar*. Pekanbaru, Fisipol UIR.
- Zulkifli, Awang, Azam, dkk. 2013. *Buku Panduan Penulisan: Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa Pekanbaru: Fisipol UIR*
- Dharmawan, Mochamad Ricky Fajar, Maulana Rifai, dan Dewi Noor Azijah. "Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021." Universitas Singaperbangsa Karawang, 2022.
- Fadilla, Rifanyda Nur, Teguh Santoso, dan Radjikan. "Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Untuk Meningkatkan Keterampilan Masyarakat (Studi Pelatihn Menjahit)." Universitas 17 Agustus, 2022.
- Malau, Brian Aredo. "Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Oleh Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja (UPT-LK) Wilayah I Provinsi Riau." Universitas Riau, 2017.