

Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada Pt. Wira Cipta Perkasa)

Sophia Febrianti¹ Nurman²

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

Received : November 21, 2024;

Accepted : 10 Desember 2024

Abstract

Regional Regulation of Siak Regency No. 11 of 2001 concerning Placement of Local Workers was made because it is to utilize the local workforce of Siak Regency and to implement Law No. 7 of 1981 concerning Mandatory Labor Reporting. However, in the implementation of the regional regulation there are still problems in the implementation of the implementation of local labor placement. The purpose of this research is to find out what factors cause the Implementation of Regional Regulation No. 11 of 2001 concerning Placement of Local Workers has not gone well. This research uses the theory of Edward III's public policy implementation approach. This theory has 4 variables that can be used to measure the success of a policy. The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. The results showed that the Implementation of Siak Regency Regional Regulation No. 11 of 2001 concerning Placement of Local Workers Study at PT Wira Cipta Perkasa has not been carried out properly, Socialization and counseling are still weak and not optimal, only dissemination through circulars and relying on mass media, namely Google, the limited quality of the local workforce makes it difficult for oil and gas companies to place workers. Furthermore, the lack of technical training programs and the relevance of education needed by oil and gas companies, as well as the lack of supervision by the government.

Keywords: *Implementation, Local Regulation, Company*

Abstrak

Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal dibuat karena untuk memanfaatkan tenaga kerja lokal Kabupaten Siak dan untuk pelaksanaan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan. Namun pada implementasi peraturan daerah tersebut masih terdapat masalah-masalah dalam pelaksanaan implementasi penempatan tenaga kerja lokal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal belum berjalan dengan baik. Penelitian ini menggunakan teori pendekatan Implementasi kebijakan public dari Edward III. Teori ini memiliki 4 variabel yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. Wira Cipta Perkasa belum dijalankan dengan baik, Sosialisasi dan penyuluhan masih lemah dan tidak maksimal hanya penyebaran melalui surat edaran dan mengandalkan via media massa yaitu google, terbatasnya kualitas tenaga kerja lokal membuat perusahaan migas sulit menempatkan tenaga kerja. Selanjutnya kurangnya program pelatihan teknis dan relevansi pendidikan yang dibutuhkan perusahaan migas, serta kurangnya pengawasan oleh pemerintah.

Kata Kunci: *Implementasi, Peraturan Daerah, Perusahaan*

Pendahuluan

Pengangguran merupakan permasalahan kompleks yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia salah satu masalah utama disebabkan oleh peraturan yang tidak berjalan semestinya dan karena struktur ekonomi yang ada belum mampu menciptakan kesempatan kerja Untuk mengatasi masalah pengangguran dan penyerapan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Siak, Pemerintah membuat sebuah kebijakan mengenai ketenaga kerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 11 Tahun 2001 tentang tentang penempatan tenaga kerja lokal.

pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan sebagai mana ditetapkan dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Serta memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraanya.

Namun upaya pencapaian tujuan tersebut tidaklah mudah, karena jumlah penduduk Kabupaten Siak yang besar tanpa di dukung oleh tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat. Tercatat bahwa jumlah penduduk Kabupaten Siak setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan.

Sebagai perusahaan induk dari sejumlah unit bisnis di industry hulu minyak dan gas bumi, PT Imbang Tata Alam menerapkan keahlian menyeluruh dalam manajemen cadangan migas dan menggunakan teknik pengeboran dan teknologi produksi yang inovatif, modern, aman, serta ramah lingkungan dalam mengeksplorasi dan memproduksi minyak dan gas bumi di wilayah kerja seluas 28.000 kilometer persegi. PT Imbang Tata Alam telah mengembangkan diri menjadi pemasok gas bagi sejumlah industri besar di wilayah Jawa timur, Sumatra, dan Kalimantan. Sebagai satu diantara perusahaan eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi terkemuka di Indonesia, Energi Mega Persada dan seluruh unit bisnisnya, memiliki kendali langsung maupun tidak langsung terhadap unit bisnis-unit bisnisnya. Salah satu sub kontraktor dari PT ITA ini adalah PT WCP, sebagai pendukung dibawah naungan PT. ITA.

PT. WCP (Wira Cipta Perkasa) yang berada diantara dua wilayah ini menjadi sumber ekonomi bagi para pekerja Kabupaten Siak dan Kabupaten Meranti. Perusahaan ini membantu pengelola di daratan dan lautan lepas tempat pengeboran minyak. Perusahaan ini memiliki masing-masing divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda-beda. Setiap divisi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda pula, ada yang berasal dari tenaga kerja lokal, dan meranti, ada yang berasal dari luar daerah.

Jumlah pencari kerja di Kabupaten siak sejak tahun 2019 sebanyak 230.322 ribu orang dan meningkat hingga tahun 2022, sebagaimana yang diamanahkan Perda Siak Tentang Tenaga Kerja Lokal yaitu pada Peraturan Daerah Kabupaten Siak nomor 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, hal ini tidak sejalan dengan bunyi dari bab 2 pasal 2 yang berbunyi "Setiap pengusaha atau pengurus wajib mengusahakan dan mengupayakan secara maksimal agar lowongan pekerjaan yang terbuka di perusahaannya yang terampil

maupun kurang terampil harus diisi oleh Tenaga Kerja Lokal”, namun kenyataannya tenaga kerja lokal yang terampil sekalipun tidak terampil menjadi prioritas dalam penerimaan bahkan penempatan tenaga kerja lokal yang ada di PT. Wirs Cipta Perkasa (WCP).

Tinjauan Pustaka

Konsep Administrasi

Administrasi menurut Sondang P. Siagian (dalam Syafri,2012:5). “Administrasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua manusia atau lebih dalam melaksanakan proses mengambil keputusan-keputusan yang telah diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut p. Siagian administrasi didefinisikan sebagai “seluruh kegiatan yang dilakukan aktor pemerintahan disuatu negara dengan menjalankan tugas-tugas guna tercapai tujuan yang ditetapkan”

Konsep Organisasi

Gibson et al (2007) mendefinisikan bahwa organisasi merupakan kesatuan yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat tercapai melalui tindakan individu secara terpisah.

Mc. Farland yang dikutip oleh Handayani (1990:42) menyatakan definisi organisasi adalah: “Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan” Menurut Dimock yang dikutip oleh Handayani (1990:42) menyatakan definisi organisasi sebagai berikut:

Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Konsep Manajemen

Menurut Stoner, et,al (dalam Zulkifli 2009;17) berpendapat bahwa manajemen merupakan pencapaian sasaran organisasi dengan memanfaatkan dan menggunakan sumberdaya organisasi dengan menjalankan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi.

Henri Fayol (dalam Beddy Iriawan 2017;150) mengemukakan fungsi manajemen spesifik (functions of management), merupakan hal penting di dalam keberhasilan berorganisasi, terdiri dari Planning, (perencanaan), Organizing (pengorganisasian), Commanding (kepemimpinan), dan Controlling (pengawasan).

Konsep Kebijakan Publik

Menurut Nugroho, negara adalah sebuah identitas politik yang bersifat formal yang mempunyai minimal empat komponen utama. Pertama, komponen lembaga lembaga negara, yaitu lembaga pemerintah (eksekutif), lembaga perundangan (legislatif), dan lembaga peradilan (yudikatif). Kedua, komponen rakyat sebagai warga negara (citizen). Ketiga, wilayah yang diakui kedaulatannya. Keempat, komponen kebijakan publik (Nugroho, 2011:17-18).

Kebijakan publik menurut Carl Friedrich (dalam Aggustino, 2014:7) adalah serangkaian tindakan /kegiatan yang disusun oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan- hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kemungkinan-kemungkinan (kesempatan- kesempatan) dimana kebijakan tersebut berguna dan diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno. 2008:146-1470) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan dan keputusan yang sudah ada. Rindakan ini mencakup usaha untuk merubah keputusan menjadi tindakan operasional dalam kurun waktu yang tidak tahu kapan akan hais dalam rangka mencapai perubahann yang lebih baik dengan keputusan yang ditetapkan oleh organisasi publik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep Tenaga Kerja

Menurut Zaeni Asyhadie Perseroan Terbatas adalah suatu bentuk usaha yang berbadan hukum, yang pada awalnya dikenal dengan nama *Naamloze Vennootschap* (NV). Istilah “Terbatas” didalam Perseroan Terbatas tertuju pada tanggung jawab pemegang saham yang hanya terbatas pada nominal dari semua saham yang dimilikinya.

Menurut Abdulkadir Muhammad istilah “perseroan” menunjuk kepada cara menentukan modal, yaitu bagi dalam saham, dan istilah “terbatas” menunjuk kepada batas tanggung jawab pemegang saham, yaitu sebatas jumlah nominal saham yang dimiliki. Perseroan Terbatas adalah perusahaan persekutuan badan hukum.

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan tipe survey deskriptif dengan metode kualitatif. Jenis penelitian ini berupaya menganalisa dan menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan faktanya, riset ini tidak mengutamakan besarnya populasi dan sampling bahkan populasi dan samplingnya sangat terbatas. Jika data yang terkumpul sudah mendalam dan bisa menjelaskan fenomena yang diteliti, maka tidak perlu mencari sampling lainnya, disini yang lebih ditekankan adalah persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data (Rachmad, 2012).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan salah satu teknik sampling dengan pendekatan non Probability Sampling, yang mana *Purposive sampling* ini memilih anggota sampel dari populasi ditentukan oleh peneliti semata (subyektif) yang ditunjuk secara langsung seperti sampelnya merupakan seseorang/individu maupun kelompok yang mengerti bidang tertentu dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Tanggapan Informan Tentang Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penetapan Tenaga Kerja Lokal (Studi Pada PT. WCP).

1. Komunikasi (Communiication)

Komunikasi adalah salah satu sarana untuk menyebarluaskan informasi atau perintah dari atasan kepada bawahan maupun dari bawahan kepada atasan. Informasi yang diberikan harus jelas, akurat dalam waktu penyampaian informasi. Dimensi komunikasi dalam implementasi kebijakan kurikulum amat ditentukan dari beberapa unsur yang terdapat dalam komunikasi, seperti penyampaian pesan, isi pesan, media yang digunakan, serta sasaran penerima pesan, serta perubahan sebagai akibat komunikasi.

A. Bentuk Sosialisasi

Media komunikasi dalam sosialisasi mencakup berbagai saluran dan alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan dan informasi. Setiap bentuk sosialisasi ini memainkan peran penting dalam membentuk identitas, nilai, dan hubungan sosial individu dalam masyarakat melalui saluran komunikasi. Media ini dapat dibedakan menjadi beberapa yaitu, pertama media elektronik seperti televisi, radio, dan internet menyebarkan informasi dan nilai-nilai budaya yang memengaruhi cara berpikir dan perilaku. Kedua media cetak seperti surat kabar, majalah, dan buku menyampaikan pengetahuan dan ide yang dapat membentuk pandangan masyarakat. Adapun media Tatap muka yaitu percakapan langsung antara individu atau kelompok, yang merupakan bentuk paling dasar dan efektif dalam sosialisasi. Sesuai apa yang dikatakan oleh Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak bahwa :

dalam hal ini kami lakukan sudah lama sekali ya karna ini bukan perda baru yang belum di manfaatkannya tenaga kerja lokal, jadi kami bagikan melalui surat edaran ke perusahaan-perusahaan di Kabupaten Siak. Kemudian Perda juga dipublikasikan di internet bisa di cek melalui google karna mudah di akses untuk publik. Sosialisasi perda tenaga kerja lokal ini.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Kepala bidang penempatan dan Pelatihann Tenaga Kerja Distransnaker Kabupaten Siak, beliau menyatakan bahwa :

Saya rasa perusahaan sudah tau ya adanya perda terkait penempatan tenaga kerja ini, karena sampai saat ini khususnya PT WCP setiap dibukanya lowongan kerja pasti melapor dan berkoordinasi dengan dinas dan kami juga siap membantu tenaga kerja siap pakai. Kami juga punya program bursa kerja atau job fair ya jadi perusahaan dapat bertemu dengan pencari kerja lokal, ini juga bisa digunakan sebagai kesempatan untuk memberikan informasi mengenai perda dan cara perusahaan dapat berkontribusi.

Selanjutnya penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Terkait bagaimana implementasi dari sebuah perda itu ada beberapa hal pertama bisa melaluisurat edaran dari kepala daerah karna perda ini setelah menjadi sebuah peraturan daerah itu ada perbuknya, jadi melalui daerah Bupati dan diedarkan kepada seluruh perusahaan-perusahaan yang ada diwilayah Kabupaten Siak baikpun di perusahaan swasta maupun perusahaan BUMD yang ada di Kabupaten Siak melalui surat edaran.. disamping itu juga melalui sosper, jadi

sosper itu adalah sosialisasi perda yang dilakukan oleh DPRD ke masyarakat dan perusahaan yang ada.

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa sosialisasi berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang di ungkapkan oleh ketua PT. WCP beliau menyatakan bahwa :

Sejauh ini sosialisasi hanya melalui surat edaran ya, pihak instansi belum pernah datang atau mensosialisasikan langsung dengan perusahaan lainnya, gak ada sosialisasi lanjutan juga. Kemudian mengenai penerimaan lowongan kerja PT. WCP bersama PT. ITA akan di informasikan secepatnya ke Distransnakers Siak maupun Meranti, dan saya selaku HR PT. WCP mengerti adanya kebijakan perda no 11 ini ya dan mengikuti serta mendukung penuh dengan adanya perda ini.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa sosialisasi mengenai Perda hanya melalui surat edaran dan dipublikasikan di link web internet. Hal yang sama disampaikan oleh staf PR admin PT. WCP yang menyatakan bahwa :

Kami sampai saat ini tidak tahu ada perda yang mengatur prnrmpatan tenaga kerja lokal, gak pernah dengar juga. Untuk tahu adanya penerimaan lowongan pekerjaan aja dari mulut kemulut yang disampaikan diumumkan melalui papan pengumuman kantor desa. Untuk sosialisasi lowongan pekerjaan memang ada koordinasi dengan Dinas dan instansi lain seperti camat dan kepala desa di wilayah Ring. Kemudian untuk informasi kebijakan perda no 11 ini saya tidak tau akan kebijakan nya.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai perusahaan yang belum mengetahui adanya kebijakan yaitu perda yang mengatur tentang tenaga kerja lokal daerah sehingga bisa berdampak kurang efektifnya pemerintahan atau OPD dalam penginformasian kebijakan tenaga kerja. Hal yang sama disampaikan oleh staf Procurement Admin PT. WCP yang menyatakan bahwa

Saya tidak memiliki akses langsung untuk informasi lowongan pekerjaan di perusahaan. Saya mengetahui dari rekan kerja di sana bahwa akan dibuka lowongan pekerjaan kemudian saya mencari tau terlebih dahulu di camat dan kantor desa, yang saya ketahui untuk informasi langsung ada di situs web atau google ya penginformasian loker PT. WCP tapi untuk sekitaran pusat dijakarta. Untuk perda yang mengatur tentang tenaga kerja lokal saya juga tidak tau adanya kebijakan tersebut.

Hal ini juga diwawancarai oleh Procurement PT WCP, beliau menyatakan bahwa:

Sebelumnya saya gak tau ya ada perda yang mengatur tentang tenaga kerja lokal karna saya lihat banyak yang di PHK besar besar berapa tahun lalu terus para tenaga kerja disini juga banyak yang nganggur

Dari wawancara diatas dapat kita pahami bahwa sosialisasi perda kurang optimal sebaiknya banyak diadakan diskusi seperti cara mengimplementasi membuat forum diskusi agar perda tepat sasaran dan tepat tujuan. Sehingga tidak hanya perusahaan publik terutama masyarakat mengetahui adanya kesempatan kerja di perusahaan bias percaya diri dan mengetahui adanya peraturan tentang penempatan kerja lokal.

Sosialisasi secara berkelanjutan sangat penting karena meningkatkan kesadaran hukum yang dapat membantu masyarakat memahami hak dan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat mengurangi pelanggaran hukum.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dan observasi atau pengamatan penulis dilapangan mengenai bentuk sosialisasi belum dilaksanakan dengan baik ,karena para tenaga kerja lokal menyampaikan masukan tentang tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya informasi mengenai lowongan kerja dan keterbatasan akses ke pelatihan. Ini menunjukkan perlunya peningkatan sistem informasi dan dukungan dari pemerintah.

Gambar V.1: Sosialisasi Perda Tenaga Kerja Lokal Melalui Media Massa Internet



Hasil observasi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas sosialisasi Perda tenaga kerja lokal, perlu adanya perbaikan dalam metode penyampaian informasi, peningkatan partisipasi, serta tindakan lanjutan yang konkret untuk mendukung pemahaman dan penerapan peraturan tersebut Jadi, Untuk memperbaiki media sosialisasi Perda tenaga kerja lokal, penting untuk menggunakan pendekatan yang lebih inklusif dan interaktif, serta memanfaatkan berbagai saluran komunikasi untuk publik yang lebih luas.

Jika sosialisasi Perda tenaga kerja hanya dilakukan dengan cara terbatas, seperti melalui surat edaran dan link web, maka kesadaran dan pemahaman terhadap peraturan tersebut di kalangan pekerja dan pengusaha mungkin tidak akan optimal. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan diversitas metode sosialisasi, baik dengan mengadakan forum langsung, memanfaatkan media sosial, bekerja sama dengan LSM dan serikat pekerja, serta memperluas jangkauan materi sosialisasi agar semua pihak—

termasuk pekerja informal dan masyarakat umum—dapat memperoleh informasi yang mereka butuhkan.

B. Waktu Sosialisasi

Waktu sosialisasi perda dengan PT (perusahaan) merujuk pada periode atau kesempatan ketika pemerintah atau dinas terkait mengadakan kegiatan untuk menjelaskan dan memperkenalkan peraturan daerah (perda) kepada perusahaan. Tujuan dari sosialisasi ini adalah agar perusahaan memahami isi, tujuan, dan implikasi dari perda tersebut, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam implementasinya.

Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Kepala Distransnaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Waktu sosialisasi perda tenaga kerja lokal biasanya itu Sosialisasi sering dilakukan segera setelah perda disahkan oleh pemerintah daerah. Ini biasanya terjadi dalam waktu satu hingga dua bulan setelah pentapan belum di sosialisasikan secara rutin cuman memanfaatkan waktu acara khusus saja kayak dalam momen tertentu seperti acara pameran kerja atau job fair. Kedepannya kami akan melakukan sosialisasi rutin dengan mengadakan sosialisasi menjelang pembukaan lowongan kerja seperti di PT WCP itu kan 4 tahun sekali ya terakhir itu ditahun 2021 dan tahun ini 2024.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa waktu sosialisasi kurang optimal karna tidak berkelanjutan, sehingga perusahaan tidak efektif baik dan berkembang. Hal ini diungkapkan pula oleh Kepala Bidang penempatan dan Pelatihan Distransnakers Kabupaten Siak, yang menyatakan bahwa:

Sosialisasi hanya diawal saat perda baru diterbitkan setelah itu informasi bisa dapat dilanjutkan melalui media lain, seperti website, media sosial, atau publikasi, namun kami memastikan informasi tetap tersedia tanpa perlu mengadakan banyak pertemuan. Komunikasi yang berjalan selama ini baik antara perusahaan dan pihak pihak instansi, informasi laporan yang disampaikan dan diterima jelas sehingga kami dapat langsung memberikan, mengarahkan dan mengkonsultasikan apa yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan terhadap tenaga kerja.

Mengenai waktu sosialisasi penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak, bahwa:

Saya kurang tau kapan terakhir dilakukan sosialisasi ya, lebih tepatnya kalua sosialisasi ini lebih ke dinas terkait yaitu disnaker Kabupaten Siak.

Hal ini juga di ungkapkan oleh Ketua PT. WCP, beliau mengatakan bahwa :

Karna ini perda sudah lama terbit jadi sudah paham lah ya mengenai tenaga kerja lokal ini tapi sebaiknya diadakan sosialisasi lanjutan agar perusahaan juga bisa berkembang dan melakukan pembaruan mengenai lowongan penempatan tenaga kerja lokal. Apalagi kan namanya lowongan tidak dibuka tiap tahun ya ntah itu pergantian struktur kan sosialisasi lanjutan sangat bagus untuk

perusahaan, jadi perusahaan dapat memastikan bahwa semua pihak terkait memahami dan dapat mematuhi perda dengan baik

Dapat dilihat dari wawancara diatas bahwa waktu sosialisasi kurang optimal dikarenakan sosialisasi hanya dilakukan sekali dalam bentuk surat edaran, sehingga perusahaan kurang memanfaatkan tenaga kerja lokal. Dengan mengadakan sosialisasi pada waktu yang tepat dan dengan pendekatan yang interaktif, diharapkan perusahaan dapat lebih terbuka dan berkomitmen dalam mendukung perda tenaga kerja lokal.

Adapun hasil wawancara dan observasi terkait komunikasi waktu sosialisai dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP belum dilaksanakan dengan baik, untuk meningkatkan efektivitas sosialisasi Perda tenaga kerja, perlu adanya perencanaan yang lebih baik terkait waktu agar perusahaan lebih terlibat dan mendapatkan manfaat dari informasi yang disampaikan. Kemudian pemerintah seharusnya mensosialisasikan berkelanjutan agar bisa menjangkau perusahaan kecil atau pengusaha baru.

C. Tempat Sosialisasi

Tempat sosialisasi merujuk pada lokasi atau wadah di mana suatu informasi atau kebijakan disampaikan kepada masyarakat, dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, atau partisipasi mereka terhadap suatu topik atau isu tertentu. Sosialisasi sendiri adalah proses penyebaran informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang baru atau yang perlu dipahami oleh kelompok atau individu.

Tempat sosialisasi Peraturan Daerah (Perda) terkait tenaga kerja lokal biasanya diadakan oleh pemerintah daerah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Kepala Distranaker Kabupaten Siak mengenai tempat sosialisasi , beliau menyatakan bahwa;

Karna ini belum pernah disosialisasikan langsung jadi jika diadakan sosialisai tatap muka harus sesuai dengan tujuan jadi informasi bisa tepat. Bisa diadakan di kantor disnaker ini dengan tujuan sebagai informasi resmi juga relevan berada ditengah sehingga seluruh stakeholder dapat hadir untuk mendapatkan penjelasan langsung dari pihak berwenang.

Selain wawancara dengan Kepala Disnaker penulis juga mewawancarai Bapak Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan, beliau menyatakan bahwa:

kami belum ada mengadakan sosialisasi langsung apalagi ini di kecamatan sungai apit supaya lebih relevan dengan stekholder disana, atau terjun langsung di perusahaan apalagi PT. WCP ini swasta ya. Kami juga mensosialisasi kan diplatform lain digital yang bias diakses oleh publik.

Mengenai tempat sosialisasi hal ini juga di wawancarai oleh Ketua PT. WCP selaku Reprs/HR, beliau menyatakan bahwa:

Untuk tempat sosialisasi itu di Disnaker sendiri udah lama sekali belum ada sosialisasi lanjutan kami juga siap jika diadakan sosialisasi lanjutan di perusahaan langsung ya jadi bias lebih relavan.

Pemilihan tempat sosialisasi sangat penting untuk memastikan informasi tentang Perda dapat dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terlibat. Selain itu, berbagai bentuk tempat yang dapat digunakan baik itu formal atau informal akan membantu menjangkau perusahaan yang beragam, mulai dari pekerja, pengusaha, hingga masyarakat umum.

Selain itu Disnaker seharusnya tidak hanya mengandalkan satu tempat, tetapi menggunakan berbagai wadah sosialisasi agar informasi bisa tersebar dengan efektif. Karna memastikan semua pihak terlibat, baik pekerja, pengusaha, dan masyarakat umum, mengetahui isi Perda tersebut dan bagaimana mereka dapat terlibat dalam penerapannya. Seperti di Kantor camat Sungai Apit bisa mengadakan sosialisasi di tingkat desa atau kelurahan, karna memiliki banyak tenaga kerja lokal atau pekerja informal. Sosialisasi ini penting agar masyarakat di daerah tersebut memahami Perda yang dapat melindungi hak-hak mereka sebagai pekerja.

D. Siapa yang Melakukan Sosialisai

Sosialisasi Perda tenaga kerja biasanya dilakukan oleh berbagai pihak yang memiliki peran dan kewenangan dalam penyebarluasan informasi mengenai peraturan tersebut.

Dalam sub-indikator ini, penulis mewawancarai Kepala Disnaker Kabupaten Siak, beliau menyampaikan bahwa:

Kami sebagai pihak disnaker diberi wewenang untuk mensosialisasikan perda tenaga kerja ini, sampai saat ini kami hanya aktif di media massa terkait sosialisasi bersama camat setempat jika ada masalah tenaga kerjaan.

Kemudian, penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda mengenai siapa yang melakukan sosialisasi

Karna sudah lama tidak ada sosialisasi lanjutan ya, intinya setelah penerbitan itu biasanya yang sosialisasikan disnaker.

Perda tenaga kerja perlu melibatkan berbagai pihak untuk memastikan bahwa informasi mengenai peraturan ini dapat tersebar luas dan dipahami dengan baik oleh semua pihak yang terlibat, baik itu pekerja, pengusaha, maupun masyarakat umum. Selanjutnya hal ini ditanggapi oleh REPS/HR PT. WCP, beliau mengatakan bahwa:

terkait sosialisasi sedikit kurang, jadi sejauh ini disnaker cuman yang meyampaikan melalui surat edaran dan melalui platfoam media massa seperti link web ya. Tidak banyak yang terlibat dalam sosialisasi perda tenaga kerja ini.

Dari hasil wawancara bahwa sosialisasi Perda tenaga kerja hanya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) melalui surat edaran saja, ini mengindikasikan adanya beberapa kekurangan dalam proses sosialisasi yang bisa berdampak pada pemahaman dan implementasi Perda tersebut.

Dari hasil pengamatan dan observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa sosialisasi hanya dilakukan oleh pihak disnaker dan hanya melalui surat edaran saja dan dapat dikatakan kurang optimal, meskipun efektif dalam memberikan informasi secara formal, cenderung terbatas dalam jangkauan. Hanya pihak-pihak yang sudah memiliki akses ke surat edaran tersebut (misalnya, pengusaha atau pekerja yang terorganisir) yang akan menerima informasi. Banyak pekerja, terutama di sektor informal atau di perusahaan kecil, mungkin tidak mendapatkan informasi ini.

Sebaiknya perlu keterlibatan Serikat pekerja, LSM, atau organisasi masyarakat sipil yang fokus pada isu ketenagakerjaan dapat berperan dalam menyosialisasikan Perda kepada anggotanya atau kepada masyarakat umum. Kerja sama dengan organisasi-organisasi ini bisa memperluas jangkauan sosialisasi kepada kelompok pekerja yang lebih besar dan lebih beragam, termasuk pekerja informal dan sektor yang kurang terjangkau.

E. Siapa yang Menghadiri Sosialisasi

Sosialisasi Perda tenaga kerja adalah berbagai pihak yang terkait langsung dengan implementasi dan dampak dari peraturan tersebut. Sosialisasi ini penting untuk memastikan bahwa semua stakeholder memahami hak dan kewajiban mereka sesuai dengan Perda yang berlaku. Maka dari itu jika diadakan sosialisasi langsung atau media tatap muka penting siap asaja yang menghadiri sosialisasi perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ini.

Hal ini di tanggapi oleh Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Bapak masih baru ya kan ini sudah perda lama seharusnya jika diadakan sosialisasi tatap muka ini yang hadir bupati atau dewan DPRD Bapemperda, pihak disnaker kemudian pemerintah terkait seperti para camat dan pengusaha.

Selanjunya penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak, bahwa:

Tentunya setelah perda diterbitnya biasanya itu rapat dulu baru kita sosialisasikan ada bupati, disnaker, masyarakat dan pengusaha.

Hal ini juga disampaikan oleh REPS/HT PT. WCP beliau menanggapi bahwa:

Karna sosialisasi cuman lewat media massa ya jadi kami belum merasakan sosialisasi langsung bersamap pemerintah daerah terkait Implementasi Perda tenaga kerja lokal ini. Seharusnya

jika diadakan sosialisasi itu melibatkan pihak disnaker, camat, polisi dan anggota dewan di Kabupaten Siak.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa yang hadir sosialisasi belum dilaksanakan oleh pihak pemerintah daerah dan OPD terkait jadi perda NO 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan tenaga kerja lokal ini belum optimal.

Dari hasil pengamatan dan hasil observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa sosialisasi belum dilaksanakan langsung melalui media tatap muka, seharusnya ada pihak yang bertanggung jawab dalam pengawasan dan penegakan Perda tenaga kerja. Kemudian petugas atau pejabat Disnaker perlu hadir untuk memberikan penjelasan mengenai teknis implementasi Perda langsung ke PT. WCP agar koordinasi tetap terjaga.

2. Sumberdaya (Resource)

Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau negara. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya melibatkan penggunaan anggaran, sarana dan prasarana, sumber daya manusia dan kewenangan secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Secara keseluruhan, sumber daya adalah elemen yang sangat penting untuk menjalankan berbagai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari, baik itu dalam organisasi, negara, atau individu. Pengelolaan sumber daya yang baik akan membantu mencapai tujuan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Indikator ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana Sumber daya pada Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal studi pada PT. WCP yang terdapat 5 sub-indikator

A. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai dalam sumber daya manusia (SDM) merujuk pada total jumlah karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu tertentu. Jumlah pegawai ini mencakup semua jenis karyawan, baik yang bekerja penuh waktu (full-time), paruh waktu (part-time), kontrak, atau pekerja lepas (freelance) yang terdaftar dalam organisasi tersebut. Sumberdaya manusia yang ada di Perusahaan subkontraktor WCP cukup banyak. Selain itu di Organisasi Perangkat Daerah yang berkaitan untuk mengkoordinasi kebijakan ini seperti Dinas Transmigrasu dan Tenaga Kerja Kabupaten Siak, Camat, Lurah atau Kepala desa seperti yang diungkapkan oleh Kepala Distransnaker Kabupaten Siak, beliau menyatakan bahwa:

Kami memberi arahan kepada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) terkait untuk koordinasi dengan pihak perusahaan apabila dibutuhkan bantuan dalam kegiatan penempatan dan pelatihan tenaga kerja siap pakai ini. kami belum memiliki tim khusus yang bertugas untuk memantau implementasi perda tenaga kerja lokal. Kami melakukan pemantauan secara berkala sebanyak kurang lebih 3 orang terhadap perusahaan-perusahaan yang beroperasi di daerah ini,

terutama yang bergerak di sektor-sektor yang dapat menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah besar. Disnaker kami juga bekerja sama dengan instansi terkait, seperti Dinas Perindustrian, untuk memastikan perusahaan-perusahaan ini mematuhi aturan yang ada dalam perda.. Dalam hal bidang penempatan dan pelatihan pun dibidang kurang tidak tapi cukup untuk mengelola semua masalah teknisnya.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemerintahan dalam hal ini Distransnaker penugasan staf untuk melaksanakan kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Lokal sudah berkoordinasi dengan SKPD terkait, staf yang tersedia mencukupi dan mengetahui budaya lingkungan di perusahaan, hal ini dapat dilihat bahwa Distransnakerudah melakukan persiapan dengan detail untuk menjalankan Perda ini. Hal yang sama pun ditanyakan kepada Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Distransnaker Kabupaten Siak, beliau menyatakan bahwa:

Untuk komposisi staf dalam forum ini terdapat dua kepengurusan yakni bidang pelatihan dan bidang penempatan, walaupun saya cuman punya satu anggota saja tapi cukup buat handle ya karna ga setiap hari ada masanya juga kadang keteteran. Ketua mewakili dari unsur perguruan tinggi, sekretaris kebetulan saya sendiri. Untuk lebih perbagian bidangnya kami belum bentuk karena keterbatasan kami, dari tiap unsur yang berada didalam forum saya rasa memiliki komposisi yang ideal karena sudah mewakili sehingga mengerti akan program dan kebijakan ini dan mampu berkerjasama dan menjalin hubungan dengan perusahaan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa komposisi yang berada didalam bidang ini terwakili pengurus dan ketua yang berarti hanya memiliki satu anggota kepengurusan saja. Adapun pengurus lainnya belum dibentuk, hal ini merupakan permasalahan yang ditemukan didalam bidang ini. Walaupun pengurus lainnya dibentuk dan ditetapkan oleh ketua forum, dengan keterbatasan dari kepengurusan bidang pelatihan dan penempatan dikhawatirkan akan berdampak kepada kinerja bidang ini sendiri dikarenakan masih banyaknya tugas maupun kebijakan. Kemudian terkait staf disampaikan oleh REPS/HR PT WCP, yang menyatakan bahwa:

Di dalam struktur internal perusahaan, yakni HR saya sendiri dan projek atau sub bagian procesing, general support, maintenance dengan jumlah karyawan sebanyak 169 dan selama ini mencukupi dalam hal pembagian tugas. Untuk perekrutan itu dikelola oleh user HR yang yang mengerti akan perekrutan dan menjalin hubungan kemitraaan dengan instansi dan OPD lainnya serta masyarakat sekitar. Saya rasa jumlah user atau HR yang kami tugaskan cukup untuk mengelola dan menjalankan proses perekrutan dan masalah lowongan kerja, karna sejauh ini masa perekrutan berjalan dengan bagus dan berkoordinasi baik dengan pihak instansi.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa tugas pokok dan fungsi selama masa perekrutan sudah optimal oleh user pihak perusahaan yang membidangi.

Jumlah staf dan hubungan dengan instansi terkait sudah berjalan dengan baik. hal ini juga diungkapkan oleh pihak karyawan GPA/PR Admin PT. WCP, bahwa:

Pada masa perekrutan ya saya memang menghadap HR langsung oleh bagian internal perusahaannya dibawah tanggung jawab bapak pimpinan subkontraktor, jadi sudah ada bagian user yang mewadahi tugas dari pada perekrutan itu sendiri dan dari jumlah staf mencukupi kemudian saya rasa profesional ya dalam menjalankan tugasnya. Karena pada saat itu dari sekian banyak tes kami tidak merasa adanya ketergangguan atau keterlambatan masalah dalam tes yang kekurangan pengelola.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa selama masa perekrutan sudah ada yang membidangi dan memang ada khusus user yang menanganinya, dan dalam pengawasan langsung oleh pimpinan HR subkontraktornya. Kemudian dari segi jumlah pun dinilai mencukupi dan staf yang membidangi kegiatan perekrutan selama ini profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat dikatakan mampu mengelola dan memahami hubungan kelembagaan dengan instansi terkait termasuk para pelamar kerja. Hal yang sama disampaikan oleh staf Procurement Admin PT. WCP bahwa:

Bagian yang membidangi HR perekrutan untuk staf saya rasa cukup dan mengerti tugas pokok dan fungsi sesuai bidangnya khusus terkait pengelola perekrutan karena selama masa tes tidak ada kendala kekurangan penguji ya dan profesional sekali. Sampai saat ini juga jumlah karyawan di PT. WCP ini juga ratusan yang memang orang hebat semua, mereka berkerja sesuai divisi sesuai kontrak dan cukup buat mengelola subkontraktor ini sendiri.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa pembagian tugas, struktur bagian dan jumlah staf yang menangani terkait perekrutan maupun tenaga kerja PT sudah mencukupi dan berjalan dengan baik. Pembagian divisi ini penting untuk memudahkan manajemen, distribusi tugas, dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Pembagian divisi ini memungkinkan perusahaan untuk bekerja secara terkoordinasi dan memastikan setiap karyawan bisa fokus pada keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Dari semua informan yang sudah diwawancarai sebagian besar dalam indikator sumber daya staf terpenuhi baik dari jumlah, penempatan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja maupun proses perekrutan dan kerjasama hubungan kelembagaan terkait, hanya saja terdapat satu permasalahan yakni dari bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja sebagaimana isi dari Renja dan Renstra ada 3 program dengan 10 kegiatan yang di kelola oleh 1 staf.

Kemudian pegawai untuk mengawasi pelaksanaan ini hanya 3 orang dari disnaker dan tidak mempunyai tim khusus untuk mengawasi seharusnya pengawasan terhadap Perda Tenaga Kerja Lokal dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Siak sebagai instansi utama, dengan dukungan dari instansi terkait lainnya seperti Bappeda/Bapemperda, Disperindag, Satpol PP, serta lembaga

legislatif seperti DPRD Kabupaten. Penegakan hukum juga melibatkan aparat penegak hukum setempat dan bisa termasuk lembaga masyarakat sipil yang berperan sebagai pengawas eksternal. Koordinasi antar lembaga ini penting untuk memastikan bahwa perda yang ada berjalan efektif dan memberi manfaat nyata bagi tenaga kerja lokal.

Dari hasil wawancara dan hasil observasi diharapkan kepala bidang dapat membentuk pkepengurusan lainnya agar membantu dalam proses kegiatan. Hasil wawancara ini dengan menggunakan triangulasi teknik, dimana peneliti tidak hanya menggali dari satu informan, tapi lebih dalam menggali informasi dari semua informan yang terkait agar kebenarannya dapat dipercaya.

B. Kualifikasi Pegawai

Sub-indikator kedua yaitu kualifikasi pegawai yang merujuk pada kompetensi, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk memenuhi persyaratan dan melaksanakan tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan atau posisi di organisasi. Kualifikasi ini menunjukkan apakah seorang pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta standar yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan oleh Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Untuk kualifikasi pada tingkat pendidikan yang sudah diselesaikan oleh pegawai ya karna itu menjadi dasar untuk memenuhi syarat kerja disini dari 96 orang yang PNS itu sekitar 28 orang dan horer 30 orang. Kemudian yang 28 orang itu S1 ada 16 orang dan S2 4 orang ada juga D3 mungkin 1 orang selebihnya itu tamatan SMA sederajat. Untuk jabatan ya sesuai kualifikasi tadi makin tinggi pendidikan makin tinggi golongannya. Khusus bidang peempatan dan pelatihan itu kepengurusannya ada dua yaitu kepala bidang denan pendidikan S2 sama 1 pegawai tamatan S1 untuk melaksanakan kegiatan program penempatan tenaga kerja. Ada juga pengurus lain tapi itu gak masuk pengurusan hanya tamatan rata-rata SLTA

Mengenai kualifikasi pegawai, penulis juga mewawancarai Bapak Kepala REPS/HR PT WCP, beliau menyatakan bahwa:

Ini bergantung pada jenis posisi yang ditawarkan, Untuk posisi yang lebih teknis atau spesifik, seperti di bidang manajemen, atau teknik, perusahaan ini umumnya membutuhkan minimal gelar Sarjana (S1) di bidang terkait. Untuk posisi yang lebih senior atau spesialis, gelar Magister (S2) atau sertifikasi profesional yang relevan (seperti CPA, PMP, atau sertifikasi teknis) bisa menjadi nilai tambah. Tapi yang namanya perusahaan ya kalua punya pendidikan tapi gapunya kemampuan atau skill khusus ya agak susah karna disini mainnya lapangan kemudian ketrampilan juga, banyak juga saya lihat orang dengan title jabatan tinggi tapi tamatan SLTA. Intinya jika

tamatan S1 itu bisa posisi jabatan untuk GPA, tamatan D3 posisi Admin kami juga terima tamatan SMK sederajat dengan posisi SITA.

Selanjutnya penulis juga mewawancarai pegawai perusahaan terkait kualifikasi pegawai yaitu GPA/PR Admin PT WCP mengatakan bahwa:

Dulu waktu masa rekrut 4 tahun lalu 2020 posisi yang saya lamar dengan gelar sarjana Saya lihat bahwa kualifikasi pegawai tidak hanya sekadar memenuhi syarat pendidikan dan keterampilan, tetapi juga bagaimana kesesuaian antara kualifikasi tersebut dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Contohnya di perusahaan ini, untuk posisi GPA atau admin, saya percaya kualifikasi utama yang dibutuhkan adalah skill di komputer, keterampilan komunikasi yang baik, kemampuan untuk menganalisis. Intinya sesuaikan aja dengan kualifikasi dengan persyaratan saat melamar.

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa kualifikasi yang tepat, tidak hanya dari segi teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam lingkungan kerja yang berkembang keselarasan dengan nilai-nilai perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh Procurement PT. WCP yang mengatakan bahwa:

Pada saat melamar itu udah di jelaskan posisi atau title bidangnya kebetulan saya tamatan SLTA dan sekarang title posisi Procurement admin. Direkrut itu gasalah tahun 2012 ya udah lama belum melihat kualifikasi yang penting punya keahlian skil

Kualifikasi pegawai memainkan peran penting dalam perencanaan SDM dan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi karena sangat mempengaruhi. Dalam perusahaan menggunakan kualifikasi untuk menyaring pelamar dan memilih pekerja yang tepat untuk suatu posisi. Kualifikasi menjadi dasar utama dalam proses wawancara dan seleksi untuk memastikan bahwa pegawai yang dipilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kualifikasi pegawai mencakup semua aspek yang menentukan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hal ini melibatkan pendidikan, keterampilan, pengalaman, sertifikasi, serta kompetensi lainnya yang diperlukan untuk posisi tertentu. Pengelolaan kualifikasi yang tepat sangat penting dalam proses rekrutmen, pengembangan karier, dan peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara dan berdasarkan pengamatan bahwa kualifikasi pegawai dalam sumberdaya termasuk rendah dilihat dari tingkat pendidikannya. Dilihat dari kualifikasi pegawai Disnaker yang berjumlah 96 orang sebanyak 25 pegawai dengan pendidikan S1 dan S2. Adapun yang membantu dalam pelaksanaan penempatan itu rata-rata pendidikan hanya SLTA. Kemudian jabatan tinggi admin di perusahaan dulu bisa didapati tanpa menilai pendidikan. Sedangkan pada aturan yang disampaikan untuk admin itu minimal S1.

Pegawai dengan kualifikasi rendah cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tidak memadai untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Hal ini dapat menghambat proses operasional dan menurunkan hasil yang diharapkan. Dengan begitu perusahaan manajer atau pemimpin tim mungkin akan kesulitan untuk mendelegasikan tugas-tugas yang lebih menantang. Ini bisa mengarah pada pengelolaan tim yang kurang efisien dan ketidakmampuan dalam memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal.

C. Kompetensi yang dimiliki Pegawai

Kompetensi pegawai mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan efektif dan efisien. Dalam proses perekrutan, kompetensi yang dinilai bisa meliputi berbagai aspek, baik yang bersifat hard skills (keterampilan teknis) maupun soft skills (keterampilan interpersonal dan kepribadian).

Kompetensi pegawai umumnya dievaluasi melalui berbagai metode, seperti wawancara, tes keterampilan, atau penilaian kinerja di tempat kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang dijabat dan dapat mendukung tujuan perusahaan. Kompetensi menjadi indikator sangat penting untuk melihat penempatan tenaga kerja lokal terampil maupun kurang terampil.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan oleh Bapak Disnaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Peran bapak tentu mengharuskan untuk memiliki berbagai kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman kerja sebelumnya. Walaupun saya bukan orang sungguhan. Bapak telah mengikuti beberapa pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab saya sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja. Kemudian bapak lulusan sarjana ekonomi dan Sebagai bagian dari tim yang mengembangkan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, saya juga memiliki pengalaman dalam merancang kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja pelatihan ini sangat membantu bapak dalam menjalankan fungsi dan kewajiban untuk menciptakan kebijakan yang lebih baik di bidang ketenagakerjaan dan melayani masyarakat dengan lebih efektif seperti pelatihan kepemimpinan atau manajemen ya.

Meskipun pelatihan, pendidikan dan pengalaman, bukanlah kompetensi dalam arti teknis atau soft skills yang langsung terlihat, keempat aspek tersebut sangat penting dalam menilai kompetensi dasar pegawai. Faktor-faktor ini memberi gambaran yang lebih lengkap tentang apakah pegawai memiliki dasar yang cukup untuk menjalankan tugas dengan baik dan mengembangkan keterampilan lebih lanjut. Selanjutnya mengenai sumberdaya sub-indikator kompetensi dalam Implementasi Peraturan Daerah no 11 tahun

2001 juga diwawancarai oleh Bapak Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Distranaker Kabupaten Siak mengatakan bahwa:

Sebagai Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja, mengenai pendidikan dan pengalaman kerja tentu harus yang relevan. Nah saya sarjana tehnik dengan pengalaman staf di bidang penempatan tenaga kerja jadi pengalaman yang dimiliki pun penting ya untuk memastikan bahwa saya memiliki pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan pasar kerja dan bagaimana merancang program pelatihan yang sesuai.

Dalam hal ini juga diwawancarai oleh REPS/HR PT. WCP, beliau menanggapi bahwa:

Pengalaman pertama saya di bidang HR dimulai sebagai staf HR atau asisten manajer HR di perusahaan yang lebih kecil. Di sini, saya belajar dasar-dasar manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan. Untuk pelatihan sendiri kami itu sering workshop panggilan dari pusat ya itu di Jakarta sebagai pengembangan kinerja.

Sebagai seorang pegawai di perusahaan, kompetensi yang dimiliki dalam pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja sangat penting untuk menunjang kinerja dan kontribusi terhadap perusahaan. Kompetensi ini mencakup berbagai keterampilan teknis maupun non-teknis yang dibangun dari proses pendidikan formal, pelatihan yang relevan, serta pengalaman kerja di lingkungan profesional. Penulis juga mewawancarai GPA/PR Admin pegawai perusahaan mengenai kompetensi beliau mengatakan bahwa:

Sebagai seorang pegawai di perusahaan dengan gelar strata satu sarjana manajemen sekarang lagi di posisi GPA/ PR Admin. Untuk pelatihan belum ada ya mungkin nanti akan dipanggil dari pusat. Pengalaman belum ada ya saya pertama kali bekerja di perusahaan ini belum pernah tempat lain.

Proses rekrutmen yang tidak selektif atau tidak memadai dapat menyebabkan perusahaan merekrut karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. hal ini uga diwawancarai oleh Procurement Admin PT. WCP bahwa:

Untuk pendidikan saya Cuma tamatan SLTA karna saya direkrut tahun 2012 sudah lama untuk kompetensi dulu gak terlalu diperhatikan ya kebetulan saya punya skill di computer. Namun sejauh ini saya sudah banyak ngikuti pelatihan dari pusat itu di Jakarta sering ada pelatihan manajemen tim dan penggunaan tools. Pengalaman itu kalau sebelum bekerja tidak ada sekarang karna sudah lama jadi sudah banyak gabung dengan tim disini dengan sub-kontraktor lain jadi sering workshop gabungan.

Kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan salah satu sub-indikator penting dalam sumberdaya, dengan begitu kita bisa menilai pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Meskipun masing-masing faktor ini tidak selalu secara langsung mengukur

kompetensi dalam arti teknis atau soft skills, faktor-faktor ini memberikan gambaran yang penting mengenai sejauh mana seorang pegawai telah mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai rendah karena pendidikan yang tidak sesuai, kurangnya pelatihan, dan pengalaman yang tidak optimal, ini menunjukkan adanya beberapa area yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan atau instansi tersebut.

Dapat dilihat dari hasil wawancara dan hasil observasi terkait pendidikan dari Kepala Distranaker Kabupaten Siak dengan gelar SE tidak cocok dengan posisi atau jabatannya. Hal ini dapat ini bisa menjadi isu yang cukup penting untuk diperhatikan, terutama dari sisi kompetensi manajerial, strategis, dan teknis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsi jabatan tersebut. Dalam beberapa kasus, kepala dinas bisa saja memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dari yang seharusnya, namun ini tidak selalu menjadi masalah jika ada upaya-upaya untuk melengkapi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan pendampingan yang tepat. Namun, jika masalah ini tidak ditangani dengan baik, bisa berdampak pada efektivitas kerja kepala dinas dalam mengelola dinas tersebut dan memimpin tim yang ada. Selain mengutamakan pelatihan atau kursus computer disnaker sebaiknya membuat pelatihan atau pendidikan mengenai keterkaitan dengan industri migas.

Pemerintah Kabupaten Siak perlu membangun kemitraan dengan perusahaan-perusahaan yang memiliki kebutuhan spesifik dalam hal keterampilan tenaga kerja. Kolaborasi ini penting untuk memastikan bahwa kurikulum yang disusun sesuai dengan kebutuhan industri. Misalnya, sekolah yang dibangun untuk sektor migas perlu bekerja sama dengan perusahaan migas dalam merancang materi pelatihan terkait eksplorasi, produksi, keselamatan kerja, serta teknologi terbaru yang digunakan di industri tersebut. Seperti universitas atau kejuruan Polbeng di Kabupaten bengkalis karena banyak anak maggang di PT. WCP, jadi anak dari daerah Kabuapten Siak tidak perlu bersekolah di daerah tetangga lagi.

Gambar V.2:



Pelatihan DISNAKER Berbasis Kompetensi (BPK) Tahun 2024

Dari temuan observasi diatas disnaker baru resmi membuka pelatihan berbasis kompetensi (PBK) pada tahun 2024 yaitu program pelatihan pratical office advance kemudian program pelatihan service sepeda motor injeksi, pelatihan refrigeration (AC), pelatihan pembuatan roti dan kue.

Adapun pegawai perusahaan tidak punya pengalaman dan pelatihan di sector migas, karena perusahaan ini cukup berbahaya apalagi tidak mengetahui tentang K3. Proses rekrutmen yang tidak selektif atau tidak memadai dapat menyebabkan perusahaan merekrut karyawan yang tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Ini dapat mengakibatkan kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan dan yang dimiliki oleh pegawai.

D. Ketersediaan Anggaran dalam Pelaksanaan Implementasi

Ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan implementasi merujuk pada sejauh mana dana yang diperlukan untuk melaksanakan suatu program atau proyek dapat tersedia dan dipergunakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, anggaran menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa semua aktivitas yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik.

Ketersediaan anggaran dalam implementasi Peraturan Daerah (Perda) tentang tenaga kerja di perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang tertuang dalam perda tersebut dapat dijalankan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Perda tentang tenaga kerja biasanya mencakup berbagai regulasi yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja, seperti upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan hak-hak pekerja, serta kewajiban perusahaan dalam hal pelaporan dan pemenuhan standar ketenagakerjaan.

Keetersediaan anggaran dalam implementasi Peraturan Daerah (Perda) tentang tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Distranaker) sangat penting untuk memastikan bahwa program-program yang diamanatkan oleh perda dapat

dilaksanakan dengan efektif dan tepat sasaran. Distranaker berperan dalam pengawasan, pembinaan, serta pemberian layanan terkait tenaga kerja di tingkat daerah. Hal ini sesuai apa yang dikatakan bapak Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Dana yang kami siapkan guna untuk macam kegiatan dan program seperti sosialisasi, pelatihan tenaga kerja, pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan, serta program-program perlindungan tenaga kerja. Kami juga harus memastikan kalau anggaran ini juga mencakup kegiatan administratif, pengawasan lapangan, serta pendampingan dalam hal penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Jadi semua kegiatan tersebut direncanakan dengan memperhatikan kebutuhan dan prioritas yang diatur dalam perda. Tapi kami memiliki keterbatasan dalam hal pengawasan langsung karena terbatasnya jumlah personel dan anggaran.

Setiap kegiatan memerlukan perencanaan anggaran yang matang agar tidak terjadi kekurangan dana yang dapat menghambat pelaksanaan program. Terbatasnya anggaran dan pegawai di disnaker dalam pengawasan bias menyebabkan perda tidak berjalan optimal, hal ini juga disampaikan oleh Kepala bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Siak bahwa:

Tentunya program pelatihan dan penempatan maupun buat sertifikasi memang menjadi salah satu prioritas kami, karena kami ingin memastikan bahwa tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk itu, kami sudah mengalokasikan anggaran khusus untuk pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan sektor-sektor yang berkembang di daerah kami, seperti industri teknologi tantangan terbesar kami adalah keterbatasan anggaran yang sering kali tidak sebanding dengan banyaknya kegiatan yang perlu dilaksanakan. Misalnya, untuk sosialisasi perda saja, kami harus menjangkau banyak sektor dan pihak yang terlibat. Selain itu, program pelatihan untuk tenaga kerja atau pengawasan yang membutuhkan pengarahan ke berbagai perusahaan memerlukan anggaran yang cukup besar. Kami juga bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dukungan dana tambahan dari Baznas siak.

Selanjutnya mengenai anggaran dalam pelaksanaan implementasi perda tenaga kerja ini juga disampaikan oleh Ketua Bapemperda DPRD Kabuapten Siak bahwa:

Untuk pembiayaan perda ini dari pemerintah tidak ada, artinya ini tergantung pihak perusahaan ketika perusahaan ini membutuhkan pelatihan tenaga kerjanya tentunya pemerintah daerah menyiapkan ornament-ornamen tentang kelengkapan peraturan yang ada itu biasanya dari perusahaan. Kalau anggaran sosialisasi atau sosper itu ada yang bersifat turun keperusahaan, masyarakat.

Dalam Implementasi Perda tenaga kerja, anggaran juga mencakup kepatuhan terhadap semua isi Perda terkait program tenaga kerja yang menjadi hal kompleks dan

memerlukan perhatian lebih. Mengenai anggaran hal ini juga diwawancarai oleh REPS/HR PT. WCP beliau mengatakan bahwa:

Anggaran untuk rekrutmen Ini mencakup biaya panitia HR yang menyelenggara, biaya penyaringan pelamar, dan biaya tes atau wawancara. Untuk biaya informasi ke disnaker tentang penerimaan kami Cuma melalui via email. Perusahaan juga bekerja sama dengan dinas tenaga kerja atau lembaga pelatihan setempat untuk membantu proses seleksi.

Dapat dilihat dari wawancara diatas Perusahaan dalam menyelenggara rekrutmen juga membutuhkan anggaran, namun pihak perusahaan belum mengatakan anggaran untuk program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja lokal agar dapat bekerja dengan efektif dan memenuhi standar industri yang ada.

Jika ketersediaan anggaran untuk implementasi Perda Tenaga Kerja di Kabupaten Siak terbatas, tentu hal ini akan menimbulkan tantangan dalam melaksanakan berbagai program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

Dari hasil wawancara dan pengamatan dapat diketahui bahwa sub-indikator yaitu ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan implementasi masih belum optimal karena masih terbatasnya anggaran, maka ini menjadi tantangan yang signifikan bagi Distranaker di Kabupaten Siak untuk mencapai tujuan pemberdayaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja lokal. Distranaker Kabupaten Siak belum melakukan pengawasan kareta terbatasnya anggaran dan personil, dan terbatasnya anggaran untuk sosialisai kepada perusahaan maupun masyarakat. Namun, meskipun anggaran terbatas, masih banyak langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan penggunaan anggaran yang ada serta mencari solusi jangka panjang agar kebijakan tersebut tetap dapat dijalankan secara efektif.

Dari hasil obsevasi dapat disimpulkan bahwa ketersediann anggaran dalam Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal studi Pada PT. WCP anggaran yang disediakan oleh Pemerintah tidak cukup untuk Implementasi Perda Tenaga Kerja lokal sehingga tidak berjalan dengan lancer dan dapat menghambat Implementasi. Pengelolaan anggaran yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa dana yang tersedia dapat digunakan dengan efisien dan sesuai tujuan. Pengawasan terhadap penggunaan anggaran sangat penting untuk mencegah pemborosan atau penyalahgunaan dana.

E. Sumber daya Saprasi (Sarana dan Prasarana)

Sarana dan prasarana seperti fasilitas fisik juga merupakan faktor yang paling penting dalam implementasi kebijakan, implementator mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (saran adan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil. Maka dari itu fasilitas sarana dan

prasarana harus mendukung agar implementasi dari suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja lokal ini fasilitas apa saja yang ada guna mendukung jalannya implementasi Perda No 11 tahun 2011 ini dapat dilihat berdasarkan apa yang disampaikan oleh Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau menyatakan bahwa:

Sebagai kepala, peran utama saya adalah memastikan proses perekrutan dan pengelolaan sumber daya manusia berjalan dengan adil, transparan, dan efektif. Fasilitas yang diberikan kepada pelamar kerja tentu bergantung pada kebijakan dinas serta peraturan yang berlaku di instansi pemerintah ya contohnya seperti fasilitas akses pendaftaran ada kartu kuning untuk akses masuk ke aplikasi, kemudian pelatihan di berbagai bidang serta dibuatkan sertifikat kompetensi dan selama masa pelatihan semua sudah di lengkapi dengan alat alat dan sarana pendukung bidang teknis. Kami juga bekerjasama dengan 5 balai besar dari berbagai kota seperti Bekasi, Bandung, Semarang, Medan maupun dari pusat pengembangan SDM jawa tengah khusus sektor migas ya kami fasilitasi itu semua sampai ke BLK, ada Up kejuruan sampai ke basnas untuk bantuan anggaran.

Berdasarkan wawancara diatas pemerintah yaitu kepala Dinas Distranaker sudah memberikan sarana dan prasarana dalam rangka mensukseskan jalannya tenaga kerja. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dalam memberikan fasilitas pemerintah Kabupaten Siak dinilai sudah cukup baik. hal yang sama juga dikatakan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Distransker bahwa:

Pemerintah sudah memfasilitasi demi lancarnya pelaksanaan kebijakan in seperti membuka akses informasi lowongan pekerjaan di situs web dan pembuatan kartu kuning dan memberi pelatihan di BLK tepatnya di kampung baluk desa mumpura disana kita memfasilitasi pendidikan dan pelatihan agar menciptakan calon tenaga kerja siap pakai adapun fasilitas yang saya kelola yaitu kursus komputer, kursus pembuatan kue, kursus sepeda, kursus listrik kursus las dan masi banyak lainnya. Kemudian kami memfasilitasi dengan daya tampung siak itu 1,6%, tahun ini ada 48 orang dari 12 kecamatan yang ada di siak. Kemudian untuk sarana kami memberikan fasilitas modul pelatihan, pakaian kerja, konsumsi, asuransi, serifikat, bantuan transport . Adapun 10 paket dari APBN dan 2 paket dari APBD itu 1 paketnya daya tampung 16 orang yang 1 tahunnya dan tahun ini 2024 ada 10 paket.

Mengenai sub-indikator sarana dan prasana, penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak bahwa:

Bapemperda dapat menjelaskan sarana dan prasarana yang sudah disediakan oleh pemerintah daerah, baik dari sisi infrastruktur fisik seperti kantor layanan, fasilitas pelatihan ada BLK setau saya, atau pusat informasi tenaga kerja, serta infrastruktur teknologi seperti aplikasi atau sistem digital dan fasilitas pakaian kerja dll yang mempermudah pekerja dan pengusaha mengakses informasi dan layanan terkait tenaga kerja.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa instansi sudah memberikan sarana dan prasarana yang cukup untuk pendidikan dan pelatihan agar penempatan

sesuai dengan keahliannya dan dibutuhkan bagi pembuka lowongan kerja, sehingga dapat terciptanya koordinasi dengan perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh REPS/HR PT. WCP beliau menyatakan bahwa:

Adapun selama masa perekrutan, perusahaan dapat memberikan berbagai fasilitas dan dukungan untuk memastikan proses seleksi berjalan lancar dan memberikan pengalaman yang positif bagi para pelamar seperti Website Karir atau Portal Rekrutmen. Kegiatan Networking Beberapa perusahaan mengadakan acara networking selama proses perekrutan, seperti job fair atau meet-and-greet virtual, di mana pelamar dapat bertemu dengan karyawan perusahaan dan memahami lebih lanjut tentang budaya kerja dan kesempatan yang ada. Kemudian dalam proses rekrut kami sudah menyiapkan alat tes dari perusahaan langsung berupa media elektronik sampai ke tes kesehatan juga Menggunakan sistem manajemen perekrutan yang dapat menyaring pelamar berdasarkan kata kunci yang relevan dengan posisi yang dilamar, membantu meminimalkan kesalahan dalam pengajuan lamaran. Jika khusus tenaga kerja perusahaan karena berada di seberang selat lalang itu sudah di sediakan perahu atau speedbot gratis.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Kepala HR bahwa PT. WCP sudah proaktif dalam menjalankan masa perekrutan hal tersebut terlihat dari kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan. Dengan sarana dan prasarana ini, perusahaan dapat memastikan bahwa proses perekrutan berjalan lancar, adil, dan memberi pengalaman yang positif bagi semua pelamar. Fasilitas yang diberikan juga bisa membantu menarik lebih banyak talenta berkualitas dan menciptakan kesan positif mengenai perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh GPA/PR Admin PT. WCP, bahwa:

Beberapa sarana dan prasarana yang saya rasakan pada saat rekrutmen itu saat proses wawancara tentunya disediakan ruangan wawancara termasuk tes lainnya yang nyaman dikantor langsung, kemudian penyediaan alat tulis dan materi seleksi komputer atau perangkat lain yang dibutuhkan selama proses rekrutmen, kemudian ada snack. Kemudian adapun pelamar dari luar ya saya tahu mereka diberikan fasilitas speed boat karna kan memang harus nyebrang. Dan selama masa rekrut itu baik cek kesehatan memang dari PT yang menyediakan

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa PT. WCP sudah memberikan sarana dan prasarana dengan baik, mulai dari ruangan, transportasi, konsumsi, penataan sehingga terciptanya masa proses rekrutmen berjalan dengan optimal. Hal yang sama juga disampaikan oleh Procurement Admin, menyatakan bahwa:

Untuk saat ini kalau bahas sarana dan prasarana Perusahaan apalagi swasta ya ngga perlu diragukan, selama masa rekrutmen aja banyak fasilitas yang dirasakan apalagi sekarang para pekerja tetap dari mulai konsumsi siang, transportasi penyebrangan, ada juga yang sistemnya itu lembur ya ada mess nya hampir seperti hotel.

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa PT. WCP sangat peduli dengan pengalaman kandidat dan memastikan sarana dan prasarana yang disediakan selama

proses seleksi sesuai dengan standar tinggi. Secara keseluruhan yang paling penting adalah proses rekrutmen yang transparan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat ditarik kesimpulan bahwa fasilitas penunjang untuk kegiatan perekrutan atau persiapan penempatan tenaga kerja sudah berjalan dengan baik. Sehingga pihak Distransnaker dan perusahaan dapat memberikan calon tenaga kerja yang yang berkualitas, percaya diri, berkemampuan . Hasil wawancara ini dengan menggunakan Triangulasi teknik, yaitu dengan menggali lebih dalam informasi-informasi yang didapat dari beberapa informan yang dianggap penting.

Gambar V.3:

penyerahan sarana berupa fasilitas modul, pelatihan, sertifikat, pakaian kerja, asuransi



Mengenai sarana dan prasarana dalam Implementasi Peraturan Daerah no 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Loka Studi pada PT. WCP Disnaker memfasilitasi BLK guna penunjang Pelatihan buat tenaga kerja lokal/

Gambar V.4:

Fasilitas BLK untuk melaksanakan Pelatihan Tenaga Kerja Lokal di UPTD



Dari hasil pengamatan dan hasil observasi Pemerintah daerah sudah memberikan sarana untuk program pelatihan dan pendidikan cuman sedikit perlu perbaikan agar BLK layak dipakai dan nyaman untuk jangka waktu panjang.

3. Disposisi (Disposition)

Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan oleh pejabat-pejabat tinggi. Disposisi dalam Implementasi Peraturan Daerah (Perda) Tenaga Kerja Lokal ini merujuk pada sikap, keputusan, atau tindakan yang diambil oleh pihak yang berwenang dalam menindaklanjuti dan melaksanakan ketentuan dalam Perda tersebut. Disposisi ini mencakup bagaimana otoritas yang terkait dengan pelaksanaan kebijakan atau peraturan daerah, seperti pemerintah daerah atau instansi terkait lainnya, menanggapi dan mengelola pelaksanaan kebijakan tenaga kerja lokal di Kabupaten Siak.

A. Konsistensi dalam Pelaksanaan Kebijakan

Konsistensi dalam Pelaksanaan Kebijakan merujuk pada penerapan kebijakan yang tetap pada tujuan dan prinsip dasar yang telah ditetapkan sebelumnya, tanpa adanya perubahan yang tidak sesuai atau inkonsistensi yang dapat merusak tujuan kebijakan tersebut. Dalam konteks pemerintahan atau organisasi, konsistensi ini penting untuk menciptakan stabilitas, meningkatkan kepercayaan publik, dan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif.

Konsistensi menjadi sub-indikator paling pengaruh dalam Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP ini, karena jika pelaksanaan perda tidak konsisten maka kebijakan tidak berjalan sesuai dengan tujuannya. Dalam hal ini, penulis mewawancarai Kepala Distranaker Kabupaten Siak beliau mengatakan bahwa:

Untuk pelaporan dan konsultasi PT. WCP selalu mengkoordinir setiap ada lowongan, tentu saja mereka selalu mengirim berkas lowongan ya melalui via email, jadi kami bisa mengecek memastikan bahwa kami memiliki data yang akurat tentang kondisi pasar kerja di wilayah Siak ini dan dapat memberikan informasi yang tepat kepada pencari kerja. Tapi masih banyak juga perusahaan kecil dan menengah (UKM) kadang-kadang tidak memiliki sistem administrasi yang baik untuk melaporkan lowongan secara teratur

Hal ini juga diwawancarai oleh Bapak Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Di Disnaker, khususnya di bagian penempatan dan pelatihan, peran kami adalah memastikan bahwa tenaga kerja yang ada di siak dapat terhubung dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan. Salah satu langkah yang kami lakukan yaitu memfasilitasi pelaporan lowongan pekerjaan dari perusahaan ke kami. Hal ini penting untuk menciptakan data yang akurat

dan transparan mengenai kesempatan kerja yang tersedia. Jadi memang PT. WCP ini melaporkan dan kami juga mengkonsultasikan tenaga kerja siap pakai dan mensurvei kondisi pasar kerja.

Terkait sub-indikator konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan, penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak:

Struktur pengawasan yang ada, misalnya melalui Dinas Tenaga Kerja atau lembaga pengawas lainnya. Mereka mungkin juga dapat menjelaskan bagaimana inspektur atau pengawas ketenagakerjaan memastikan bahwa Perda diterapkan dengan konsisten, termasuk penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi.

Selanjutnya mengenai konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan mengenai Implementasi Peraturan daerah N 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP juga ditanggapi Oleh REPS/ HR PT WCP, beliau mengatakan bahwa:

Kalau bicara mekanisme rekrut itu panjang ya intinya tim user HR berkoordinasi dengan departemen terkait mengenai lowongan yang akan dibuka kemudian melapor dan mengkonsultasi dengan disnaker siak dan meranti, baru itu mengecek data pelamar yang lulus kualifikasi baru ada proses 4 ujian yaitu tes tertulis, praktek, wawancara, kesehatan. Jadi setiap tes itu dilaporkan ke disnaker melalui via email.

Penulis juga mewawancarai pegawai perusahaan yaitu GPA/ PR Admin, mengatakan bahwa;

Setelah mengirim berkas administrasi ya pastinya kita harus memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan ya. Itu tes nya ada banyak kalau lulus semuanya baru terakhir ada tes kesehatan.

Secara keseluruhan, konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan adalah kunci untuk mencapai tujuan kebijakan dengan efektif dan efisien. Inkonsistensi dapat menyebabkan kebijakan tersebut gagal atau tidak tercapai, serta dapat mengurangi kredibilitas pemerintah atau organisasi yang menerapkannya.

Dari wawancara diatas penulis mengetahui bahwa konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan pada Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP sudah baik. Berdasarkan wawancara penulis juga melihat bahwa disnaker dan perusahaan tepatnya dalam melaksanakan peraturan daerah tersebut.

Adapun hasil wawancara dan observasi terkait konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan, penulis menyimpulkan bahwa sudah dilaksanakan dengan baik. Karna dalam Perda No 11 Tahun 2001 tertuang bahwa setiap pengusaha atau pengurus wajib segera melaporkan secara tertulis dan mengkonsultasikan secara langsung setiap ada atau akan ada lowongan pekerjaan kepada disnaker Kabupaten Siak. Namun perusahaan hanya mengirim dan konsultasi melalui via email untuk keseluruhan perusahaan sudah konsisten dalam Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal studi pada PT WCP.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah melaporkan dan mengkonsultasikan setiap pembukaan lowongan pekerjaan kepada Distranaker Kabupaten Siak dan konsisten dalam pelaksanaan perekrutan. Kemudian pihak distranaker juga ikut serta dalam mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan keterampilan tenaga kerja lokal.

B. Pengetahuan Tentang Isi Kebijakan

Kebijakan merujuk pada seperangkat aturan atau pedoman yang ditetapkan oleh individu atau lembaga untuk mengatur tindakan atau keputusan dalam konteks tertentu. Isi kebijakan umumnya berisi prinsip-prinsip, tujuan, prosedur, atau pedoman yang mengarahkan cara seseorang atau suatu organisasi bertindak dalam situasi tertentu.

Kebijakan yang baik biasanya disusun dengan mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak dan berdasar pada data serta analisis yang mendalam. Sebuah kebijakan dapat berubah atau diperbarui seiring waktu sesuai dengan perubahan kebutuhan, teknologi, atau kondisi sosial-ekonomi yang berkembang.

Pengetahuan tentang isi kebijakan menjadi sub-indikator paling pengaruh di Implementasi Peraturan Daerah No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP, karena pelaksana harus punya aturan dan pedoman sehingga tujuan utama dari Perda penempatan tenaga kerja lokal untuk mengurangi angka pengangguran dengan memberikan prioritas kepada warga lokal untuk bekerja di perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Siak tepat sasaran. Hal ini ditanggapi oleh Bapak Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Ada beberapa konsekuensi atau sanksi yang dapat diberikan. Pertama, kalau perusahaan tidak memenuhi kuota tenaga kerja lokal yang ditetapkan dalam Perda, mereka akan dikenakan sanksi administratif, yang bisa berupa denda sebesar 5 juta atau dikenakan sanksi pidana kurungan 6 bulan. Kami juga berusaha agar sanksi ini lebih bersifat edukatif, dengan memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan sebelum dikenakan sanksi lebih lanjut.

Selanjutnya penulis juga mewawancarai Bapak Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Saya juga bertanggung jawab untuk mengawasi dan memverifikasi laporan dari perusahaan tentang jumlah tenaga kerja lokal yang mereka pekerjakan. Jika perusahaan tidak mematuhi ketentuan, kami disnaker siap untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan, termasuk memberikan rekomendasi sanksi atau solusi untuk memperbaiki ketidaksesuaian.

Adapun mengenai sub-indikator pengetahuan tentang isi kebijakan, penulis juga mewawancarai REPS/HR PT. WCP beliau mengatakan bahwa:

Tentunya penempatan tenaga kerja lokal ini pada awal pertama itu sebesar 50% ya kalau ga memenuhi itu ada sanksinya, kami mengusahakan kesempatan bagi pekerja lokal yang melamar disini, namun perusahaan masi sulit menemukan tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi atau

keterampilan yang dibutuhkan. Kemudian pelamar juga tidak memperhatikan posisi yang dilamar dengan keahlian yang dia punya, itu yang paling sering terjadi.

Hal ini penulis juga mewawancarai GPA/PR Admin PT. WCP yang menyatakan bahwa:

Dulu waktu lulus tes itu tidak ada pelatihan ya saya langsung kerja cuman saya sudah paham dengan posisi yang saya ambil sebelumnya saya juga tidak tau ada perda yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja lokal karena banyak juga orang daerah perusahaan sini yang terkena PHK dan tidak diterima bekerja mungkin karena kualifikasi ya, apalagi ini perusahaan swasta juga.

Selanjutnya mengenai pengetahuan tentang isi kebijakan yang disampaikan oleh Distranaker belum di implementasikan sepenuhnya hal ini didukung oleh pernyataan oleh Procurement PT. WCP yang menyatakan bahwa:

Sebelumnya saya tidak tahu kalau ada kebijakan daerah siak mengenai penempatan tenaga kerja lokal kemudian belum pernah ada yang diberikan sanksi, yang ada hanya perusahaan dipanggil oleh Pemerintah Daerah Dan DPRD. Kemudian saya pernah dengar perusahaan yang pernah diberikan sanksi hanya perusahaan yang melakukan pembakaran lahan, kalau yang kasus penempatan tenaga kerja belum ada.

Jika Perda (Peraturan Daerah) terkait tenaga kerja lokal tidak diimplementasikan sepenuhnya dan tidak diawasi secara efektif, maka ada beberapa implikasi yang perlu diperhatikan baik dari sisi perusahaan maupun pemerintah daerah.

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemerintah dalam hal ini OPD yaitu Distrannaker mengetahui tentang isi kebijakan Perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, namun belum diimplementasikan sepenuhnya. Jika pemerintah daerah tidak mengawasi pelaksanaan aturan atau tidak melaksanakan pengawasan yang memadai, hal ini bisa menjadi masalah di tingkat pusat, terutama jika terkait dengan kewajiban pemerintah daerah dalam mengelola ketenagakerjaan dan pemberdayaan ekonomi lokal. Pemerintah pusat atau Distrannaker Kabupaten Siak mungkin melakukan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan daerah dan memberikan instruksi atau bahkan sanksi

Dari hasil pengamatan dan observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa masih lemahnya sosialisasi dan pengetahuan tentang isi kebijakan pemerintah sehingga Implementasi Perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP masih kurang. Karena dalam Perda NO 11 Tahun 2001 pasal 4 ayat 1 berbunyi bahwa pencari kerja yang akan mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan, harus terdaftar pada Distrannaker dan dipersyaratkan memiliki kartu kuning, sedangkan pekerja yang diwawancarai tidak tahu bahwa adanya perda yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja lokal. Kemudian pada pasal 6 ayat 1 berbunyi bagi pengusaha

atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban dapat dikenakan sanksi pidana kurungan selama-lamanya 6 bulan atau denda setinggi-tingginya 5 juta rupiah.

C. Komitmen dalam Pelaksanaan Kebijakan

Komitmen dalam pelaksanaan Perda tenaga kerja lokal sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat mencapai tujuannya, yakni mengurangi pengangguran lokal, meningkatkan pemberdayaan ekonomi daerah, serta memperkuat ikatan antara perusahaan dan masyarakat sekitar. Komitmen ini melibatkan berbagai pihak, baik dari sisi pemerintah daerah maupun perusahaan, serta masyarakat itu sendiri.

Memasuki era modernisasi masyarakat di bidang ketenagakerjaan, fenomena yang terjadi pada saat ini terlihat adanya kecenderungan perlakuan yang diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan klasik bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Siak sangat kecil. Maka dari itu perlu berkomitmen bersungguh-sungguh dengan perbaikan atau mengevaluasi guna kebijakan ini agar dapat mencapai tujuannya. Untuk memastikan keberhasilan implementasi Perda, evaluasi secara berkala perlu dilakukan, baik oleh pemerintah daerah maupun oleh perusahaan.

Berkaitan dengan komitmen dalam pelaksanaan kebijakan hal ini ditanggapi oleh Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Kami sadari bahwa untuk memperbaiki kebijakan ini, perlu adanya kerja sama yang erat ya antara pemerintah daerah, perusahaan, lembaga pendidikan, serta masyarakat itu sendiri. Tapi dalam waktu dekat ini belum ada seperti ini tapi nanti kita bakal diskusikan dan koordinasikan perda ini untuk memastikan apakah masih relevan atau tidak. Karna sejauh ini perusahaan masih menyesuaikan dan tidak ada komentar ya.

Dalam hal ini kita bisa mengetahui bahwa disnaker belum berencana memperbaiki atau merevisi kebijakan Perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, hal ini juga sama disampaikan Bapak Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Distranaker bahwa:

Seperti kita ketahui, Perda tentang penempatan tenaga kerja lokal telah berlaku selama 23 tahun, dan sudah sepatutnya kita melakukan evaluasi namun itu tidak mudah ya. Saya sebagai kepala bidang penempatan dan pelatihan hanya bisa memperbaiki dan juga berencana untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal melalui program pelatihan keterampilan. Kami percaya bahwa pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya terbatas pada rekrutmen, tetapi juga bagaimana mempersiapkan mereka agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri saat ini. Kami akan berkoordinasi dengan perusahaan dan sektor industri untuk memahami keterampilan apa yang dibutuhkan, lalu mengembangkan program pelatihan yang relevan bagi masyarakat lokal.

Hal ini jugaditanggapi oleh Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak bahwa:

Memang baru-baru ini kami ada diskusi terkait pembaharuan perda tenaga kerja ini sedang dirancangada beberapa item perubahan terkait umur dari tenaga kerja dan ini lagi dibahas setelah itu masuk ke prolekd kemudian menjadi raperda setelah itu di pansuskan baru dibentuk difinalkan baru menjadi perda tapi ini butuh waktu.

Selanjutnya, penulis juga mewawancarai REPS/HR PT. WCP selaku HR perekrutan di perusahaan beliau menyatakan bahwa:

Perda ini tahun 2001 ya jadi memang sudah lama sekali apalagi demografi tenaga kerja di daerah sini juga telah berubah, dan ada kemungkinan bahwa saat ini lebih banyak atau lebih sedikit tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi untuk pekerjaan dengan posisi tertentu di sektor migas. Jadi perda yang sudah lama bisa tidak mencerminkan perubahan. Sering kali kami menghadapi tantangan dalam menemukan tenaga kerja lokal yang memiliki keahlian spesifik atau pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan operasi yang kompleks dan berteknologi tinggi. Dalam beberapa kasus ya, kami harus mengimpor tenaga kerja dari luar daerah atau luar negeri untuk mengisi posisi-posisi tertentu. Jika Perda menghambat fleksibilitas dalam hal ini, atau memberikan prioritas yang terlalu kaku terhadap tenaga kerja lokal tanpa mempertimbangkan kebutuhan industri, maka kami melihat revisi mungkin diperlukan agar perusahaan migas ini dapat berkembang dan tetap kompetitif. Kemudian seharusnya di dalam Peraturan Daerah tersebut para Camat disetiap kecamatan diberikan wewenang lebih untuk bisa dilibatkan menjadi tim penyidik ataupun pengawas bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di wilayahnya. Karena Camat adalah pemimpin yang memahami wilayah kecamatannya

Dengan tujuan perda yaitu memanfaatkan tenaga kerja lokal, pemerintah bisa berkomitmen melalui peninjauan ulang atau mempertimbangkan dengan merevisi Perda penempatan tenaga Kerja lokal tersebut, agar lebih efektif. Hal ini juga di tanggapi oleh GPA/PR Admin PT WCP

Karna saya gak tau perda nya ya jadi kurang mendalami tapi dari penjelasan adek saya sebagai karyawan di perusahaan migas, saya merasa perda tenaga kerja lokal yang sudah 23 tahun ini perlu dipertimbangkan kembali untuk disesuaikan dengan kondisi dan tantangan terkini di industri migas. Prioritas untuk tenaga kerja lokal tetap penting, tetapi ada kebutuhan untuk memberi fleksibilitas yang cukup bagi perusahaan untuk dapat mengakses tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri, sambil tetap memberikan peluang pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja lokal. Saya berharap revisi Perda ini dapat mendukung penciptaan kebijakan yang lebih seimbang antara pemberdayaan tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri ini ya, dengan tetap mengutamakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dari hasil wawancara diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Sebaiknya dilakukan kajian dampak sosial dan ekonomi untuk melihat apakah Perda ini masih relevan dengan

kondisi saat ini, baik untuk masyarakat lokal maupun bagi perusahaan. Secara keseluruhan, revisi Perda tenaga kerja lokal di sektor migas sangat mungkin diperlukan setelah 23 tahun untuk menyesuaikan dengan kondisi industri yang terus berkembang, kebutuhan keterampilan tenaga kerja, serta dinamika ekonomi dan teknologi global. Jika perusahaan berkomitmen dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Siak untuk dapat menyesuaikan dengan kondisi industri yang terus berkembang, kebutuhan keterampilan tenaga kerja, serta dinamika ekonomi dan teknologi global.

Dari hasil pengamatan dan observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen dalam pelaksanaan kebijakan belum optimal. Karena perda tidak ada perbaikan sehingga masih banyaknya kekurangan dalam kebijakan yang dibuat untuk diterapkan di era modernisasi agar berkomitmen dalam mengatasi pengangguran. Dalam perda no 11 tahun 2001 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pasal 7 bisa di evaluasi dengan menjelaskan siapa yang berwenang untuk menyidik mengenai ketenagakerjaan dan menambah kewenangan untuk para camat dan pada pasal 5 menambah ayat tentang kewajiban perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Siak untuk memberikan pelatihan bagi masyarakat setempat yang sedang mencari pekerjaan.

4. Struktur Birokrasi (Bureaucratic structure)

Struktur birokrasi dalam implementasi Perda tenaga kerja lokal melibatkan berbagai pihak, baik pemerintah daerah, perusahaan, hingga masyarakat dan lembaga pendidikan. Setiap pihak memiliki peran yang jelas untuk memastikan bahwa kebijakan ini dapat dijalankan dengan efektif dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, terutama dalam sektor migas yang membutuhkan tenaga kerja terampil. Koordinasi yang baik antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga terkait sangat penting untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan Perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal ini.

A. Standar Operasional Prosedur

Prosedur pada dasarnya adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan yang berhubungan satu sama lainnya dan prosedur-prosedur yang berkaitan melaksanakan dan memudahkan kegiatan utama dari organisasi. Dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan dan memudahkan kegiatan dibutuhkan prosedur yang jelas agar dapat memudahkan kegiatan dalam suatu organisasi sehingga tercapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Siak harus memiliki prosedur yang jelas terkait kebijakan tersebut agar terciptanya tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Distranaker Kabupaten Siak, beliau menyatakan bahwa:

SOP yang pemerintah lakukan ialah sesuai yang terdapat di perda ataupun turunan seperti setelah ada informasi lowongan pekerjaan kami menyampaikan rencana, pelaksanaan, evaluasi dan koordinasi dengan kepala bidang, kami hanya melakukan gambaran umumnya.

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa pemerintah telah membentuk suatu standar operasional prosedur yang berdasarkan Perda maupun sistem pemerintah Kabupaten Siak tentang tenaga kerja lokal yang didalamnya mencakup pembuatan rencana, pelaksanaan, dan evaluasi dan menyampaikan hasil laporan tersebut kepada DPRD Kabupaten Siak. Hal ini juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Disnaker Kabupaten Siak bahwa:

SOP yang kami lakukan seperti yang ada di perda itu, seperti menyusun, menata, merancang, melaksanakan. Setelah membentuk rencana kami akan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja yang telah mendaftar kartu kuning dan berkoordinasi dengan baznas terkait bantuan dana kemudian dengan UPTD ya terkait BLK. Dasarnya rencana kita kedepannya seperti apa di RENJA ya, dan menjalin hubungan dengan perusahaan-perusahaan bentuk dari penempatan tenaga kerja lokal.

Mengenai sub-indikator SOP implementasi kebijakan, penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak beliau menyampaikan bahwa:

Dari mulai sosialisasi, pendataan tenaga kerja, penegakan hukum, hingga evaluasi. Langkah-langkah ini bisa melibatkan berbagai instansi, seperti Dinas Tenaga Kerja, dan pengusaha itu ada SOP nya. Jadi untuk sosialisasi itu dari disnaker ke camat kemudian lanjut ke lurah dan kepolisian setempat. Kemudian kalau ada yang melanggar itu juga ada SOP nya mulai dari adanya pengaduan dan sampai pada tahap kedatangan ahli yang berhubungan

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa OPD dalam hal penempatan tenaga kerja sudah melakukan tugas dan fungsinya sesuai prosedur yang tidak keluar dari Perda dan aturan lain seperti RENJ Adan RENSTRA dan laporan Ke pemerintah Kabupaten Siak. Hal ini juga di wawancarai oleh REPS/HR PT. WCP beliau menyatakan bahwa:

Standar prosedur yang kita mengikuti aturan yang ada mulai dari berikan pengumuman, berapa jumlah posisi yang dibutuhkan, terima berkas lamaran, lanjut ke semua tahap tes dan itu tes nya satu per satu ya kalau lulus ya lanjut gitu. Kemudian sebelum kita buka lowongan itu kita laporkan dan konsultasi dulu sama pihak disnaker sebulan sebelumnya, jadi kami diberikan prosedur bentuk laporan pengisian lowongan ini.

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa pihak perusahaan sudah mengikuti SOP rekrutmen yang ada dan dijalankan oleh pihak HR/User PT. Hal ini juga disampaikan oleh GPA/PR admin PT. WCP bahwa:

Saat rekrutmen itu tes nya banyak ada tes wawancara, tes tertulis, tes kesehatan itu dengan sistem gugur jadi kalo lanjut baru ujian wawancara. Kemudian itu biasanya di lampirkan posisi yang dicari jadi sebelum kita ikut ngelamar harus liat dulu batas kemampuan yang di punya.

Dari wawancara tersebut dapat kita ketahui bahwa perekrutan sesuai dengan SOP yang berlaku dan sudah dijalankan dengan baik hal ini berarti jenjang struktur keorganisasian sudah melakukan disetiap level dan proses. Hal yang sama juga disampaikan oleh Procurement PT. WCP bahwa:

Untuk SOP sejauh ini jelas karena kalau tidak itu bisa juga merugikan pihak perusahaan karena yang dicari profit ya. Kemudian juga kalo kerja itu ada SOP nya ga bisa sembarangan keluar masuk contohnya karena kita pakai kendaraan di laut ya, sistem masuk juga kalo ada orang luar itu pasti dijelaskan di gerbang masukkan sehingga orang yang berkunjung disini tidak bingung saat ngereview perusahaan didalam.

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa SOP sudah jelas dan mematuhi standar perusahaan yang relavan, kemudian tidak ada terdapat perbedaan dan untuk subindikator pelaksanaan SOP sudah dinilai baik oleh berbagai informan.

Dari hasil pengamatan dan observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa SOP (Standar Oprasional Prosedur) implementasi kebijakan sudah berjalan dengan baik walaupun perusahaan melaporkan sebulan sebelum lowongan dibuka dan pengiriman berkas melalui via email sesuai dalam Perda No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal pasal 5 setiap pengusaha dan prosedur melaporkan dan mengkonsultasikan secara tertulis dan mengkonsultasikan secara langsung setiap ada atau aka nada lowongan pekerjaan kepada Distrannaker untuk lowongan perkerjaan yang berda di Kabupaten Siak bagi perusahaan baru maupun yang sudah lama dan pada ayat 2 dilaporkan 3 bulan sebelum lowongan dibuka.

B. Koordinasi Pelaksanaan Implementasi Kebijakan

Koordinasi pelaksanaan implementasi kebijakan merupakan suatu proses penting yang bertujuan untuk memastikan kebijakan yang telah dirumuskan dapat diterapkan secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan berbagai pihak, baik di tingkat pemerintah, organisasi, maupun masyarakat, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan kebijakan yang ditetapkan.

Pelaksanaan dan koordinasi terkait Peraturan Daerah (Perda) tenaga kerja di tingkat kabupaten melibatkan berbagai pihak yang berperan dalam perencanaan, penyusunan, pengawasan, dan implementasi kebijakan. Masing-masing pihak memiliki tanggung jawab dan peran yang berbeda, namun semuanya bekerja bersama untuk memastikan

bahwa Perda terkait tenaga kerja dilaksanakan dengan baik dan memberikan manfaat kepada masyarakat.

Koordinasi pelaksanaan implementasi kebijakan menjadi salah satu sub-indikator di Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal studi pada PT. WCP. Semakin baik koordinasi dengan pihak-pihak instansi terkait maka kebijakan akan tepat sasaran. Dalam hal ini, penulis mewawancarai Kepala Distrannaker Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Tentunya kami koordinasi dengan pihak DPRD ya untuk melaporkan progress, kemudian masing-masing camat mengenai penerimaan lowongan kerja yang dibuka kemudian lembaga pengawas seperti satpol pp itu guna mengawasi terhadap pelaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan di kabupaten siak.

Selanjutnya mengenai koordinasi dalam implementasi kebijakan juga ditanggapi oleh REPS/HR PT. WCP, beliau mengatakan bahwa:

Kami berkoordinasi dengan beberapa pihak penting untuk memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan kami sesuai dengan Perda dan berjalan dengan baik tentunya dengan pihak disnaker untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan kami sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perda tenaga kerja mulai dari pelaporan penerimaan sampai hasil tes perekrutan. Kami juga bekerja sama dengan BPJS untuk memastikan seluruh karyawan kami terdaftar dan mendapatkan manfaat dari jaminan sosial yang sesuai. Kemudian koordinasi dengan camat diwilayah ring perusahaan kami ada 2 yaitu camat meranti dan camat sungai apit.

Koordinasi dengan berbagai pihak ini harus dilakukan secara terstruktur dan berkala. Penulis juga mewawancarai Ketua Bapemperda DPRD Kabupaten Siak, beliau mengatakan bahwa:

Proses koordinasi dalam penyusunan Perda ini melibatkan beberapa tahap. Biasanya, kami di Bapemperda DPRD akan berkoordinasi dengan berbagai pihak, seperti dinas tenaga kerja, serikat pekerja, pengusaha, serta pihak-pihak terkait lainnya, untuk memastikan bahwa Perda yang dihasilkan benar-benar memenuhi kebutuhan dan melindungi hak-hak tenaga kerja.

Koordinasi penting dalam implementasi Perda tenaga kerja karena melibatkan banyak pihak, seperti pemerintah daerah, serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat. Setiap pihak memiliki kepentingan yang berbeda, sehingga perlu adanya sinergi agar kebijakan yang dihasilkan dapat dijalankan secara efektif dan memenuhi tujuan bersama. Tanpa koordinasi yang baik, bisa terjadi tumpang tindih kebijakan, ketidakjelasan pelaksanaan,

atau bahkan penolakan dari kelompok tertentu, yang pada akhirnya menghambat perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dari hasil wawancara diatas bahwa koordinasi pelaksanaan implementasi kebijakan sudah dilaksanakan dengan baik, dilihat bahwa koordinasi sudah melibatkan banyak pihak dan tepat sasaran. Tanpa koordinasi yang efektif, implementasi Perda tenaga kerja bisa terjadi secara tidak merata di berbagai wilayah atau sektor.

Dari hasil pengamatan dan observasi dapat dilihat dari Koordinasi yang efektif antara pemerintah daerah, dinas tenaga kerja, serikat pekerja, dan pengusaha akan menghasilkan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Semua pihak merasa dilibatkan dan memiliki ruang untuk memberikan masukan yang konstruktif, sehingga Perda dapat diterima dengan baik oleh semua pihak. Perusahaan juga melakukan koordinasi mengenai penerimaan lowongan kerja serta melaporkan ke camat dan disnaker di Kabupaten Siak.

Kesimpulan

1. Komunikasi yang terdiri dari sub indikator bentuk sosialisasi, waktu sosialisasi, tempat sosialisasi, siapa yang melakukan sosialisasi dan siapa yang menghadiri sosialisasi. Menjelaskan bahwa sosialisasi Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP masih lemah dan untuk faktor ini belum optimal Sosialisasi yang dilakukan hanya melalui surat edaran kepada perusahaan yang berada di Kabupaten Siak dan melalui link web. Masih banyak para pencari kerja yang tidak tahu dan kurangnya akses platform mencari info lowongan kerja, dengan rata-rata info yang didapat dari rekan yang berkerja di perusahaan.
2. Sumberdaya yang terdiri dari sub-indikator jumlah pegawai, kualifikasi pegawai, kompetensi yang dimiliki pegawai, ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan implementasi dan sumber daya sarana parasarana menjelaskan bahwa pelaksanaan untuk faktor ini sudah cukup optimal. Namun untuk tenaga pengawas implementasi perda masih kurang dan pelatihan yang disediakan kurang memadai maupun dari segi relevansi pendidikan dari kebutuhan perusahaan migas ini. Perlu adanya program pelatihan baru dan menyesuaikan dengan sistem rekrutmen perusahaan.
3. Disposisi yang terdiri dari sub-indikator konsistensi dalam pelaksanaan kebijakan, pengetahuan tentang isi kebijakan, dan komitmen dalam pelaksanaan kebijakan juga belum optimal dalam pelaksanaan. Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Siak No 11 Tahun 2001 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Studi pada PT. WCP. Sejauh ini pemerintah belum pernah mengawasi dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mengikuti kewajiban perda dan masih banyak pelamar kerja yang tidak memiliki kartu kuning. Kemudian pemerintah belum melakukan revisi atau perbaikan perda yang sudah diterbitkan 23 tahun lalu sehingga tidak mengikuiuti perkembangan kebutuhan perusahaan yang sudah berkembang.
4. Struktur birokrasi yang terdiri dari sub-indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) dan koordinasi pelaksanaan implementasi kebijakan sudah berjalan baik. Hal ini dapat

dilihat dari pemerintah sudah melaksanakan penyebaran tugas tanggung jawab kepada bidang penempatan tenaga kerja sebagai pelaksana kegiatan pelatihan dan pendidikan serta penghubung antara OPD dengan perusahaan, dan pemerintah juga berkoordinasi dengan berbagai instansi terkait dengan Bapemperda, camat untuk mengawal dan memfasilitasi kegiatan pelatihan. Kemudian perusahaan juga menjalankan perekrutan sesuai aturan dan prosedur yang dicantumkan saat pembukaan lowongan.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal:

- Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Agustino, Leo. 2020. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik Edisi Revisi ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Agustino, Leo. 2020. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik Edisi Revisi ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Beddy Iriawan. 2017. *Dasar-dasar Administrasi Publik*. Depok: Rajawali Perss.
- Budi, Winarno. *Kebijakan Publik Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS. 2012. Erlangga.
- Gibson, L.J. dkk, 2000, *Organisasi, Terjemahan*, Jakarta, Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno (1985). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Pustaka Setia
- Nugroho, Riant D. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi*, Elekmedia Komputindo: Jakarta
- Racmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group), 2010,Hlm 56-57
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFE UI*
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jatinagor:
- Zulkifly. (14 Oktober 2022). *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*.
- 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. *JLAP (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). Stretegi 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 Pemasayarakatan 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 Rupa 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.