

Implementasi Strategi Disnakertrans dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis

Sarimaloho 1, Mimin Sundari 2

^{1,2} Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Email: sarimaloho3@gmail.com

Kata kunci

*Implementasi,
Strategi, Prakerja*

Abstrak

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melakukan berbagai inisiatif dalam menaikkan kualitas tenaga kerja. Penelitian ini mendeskripsikan implementasi dari strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga pra kerja di Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan metodologi penelitian kualitatif dan metodologi studi kasus. Penelitian ini menggunakan teori wheelen dan hunger tentang implementasi strategi yaitu Program, Anggaran, dan Prosedur. Adapun teknik yang digunakan untuk memilih informan adalah dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan analisis model interaktif dari Miles dan Huberman. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Implementasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam meningkatkan kualitas tenaga pra kerja di Kabupaten Bengkalis dalam pelaksanaannya belum maksimal.

Keywords

*Implementation,
Strategy, Pre-
employment*

Abstract

The Manpower and Transmigration Office of Bengkalis Regency has carried out various initiatives to improve the quality of the workforce. This study describes the implementation of the Department of Manpower's strategy in improving the quality of pre-employment workers in Bengkalis Regency. This research was conducted by utilizing qualitative research methodologies and case study methodologies. This study uses the theory of wheelen and hunger about the implementation of strategies, namely Programs, Budgets, and Procedures. The technique used to select informants is purposive sampling technique. Data collection is done by interview and documentation. Then the data obtained were analyzed by interactive model analysis from Miles and Huberman. The purpose of this study is to find out how the Implementation of the Manpower and Transmigration Office in Improving the Quality of Pre-Employment Workers in Bengkalis Regency. The results of this study are the implementation of the strategy of the Department of Manpower and Transmigration in improving the quality of pre-employment workers in Bengkalis Regency in its implementation has not been maximized.

Pendahuluan

Kabupaten Bengkalis memiliki penduduk mencapai 593.397 jiwa. Salah satu sumber terbesar dari Kabupaten Bengkalis berasal dari bidang gas, minyak bumi, dan juga produksi hasil perkebunan kelapa sawitnya. Hal tersebut membuat munculnya perusahaan beroperasi di kawasan ini cukup banyak. Dengan banyaknya perusahaan tersebut di wilayah ini tentunya memberikan kontribusi bagi perekonomian masyarakat dan berdampak juga pada perekonomian masyarakat (Afrida, 2003). Namun kenyataannya banyaknya lapangan pekerjaan yang beroperasi tidak mampu menyerap pertumbuhan penduduk yang setiap tahunnya meningkat untuk mencari pekerjaan. Berikut data perusahaan beroperasi di Kabupaten Bengkalis,

Tabel 1 Perusahaan Yang Beroperasi Di Kabupaten Bengkalis 2018-2020

No	Tahun	Jenis Perusahaan	Jumlah	Total
1	2018	Migas	163	281
		Non migas	118	
2	2019	Migas	162	294
		Non migas	132	
3	2020	Migas	175	327
		Non Migas	152	

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, 2021

Tabel 1 terlihat jumlah perusahaan di Kabupaten Bengkalis terus meningkat setiap tahunnya, namun dari peningkatan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis tersebut masih tergolong sedikit dengan jumlah pengangguran yang mencapai 9,1 % jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang berada Pekanbaru sebagai ibu kota Provinsi Riau yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kota Pekanbaru dengan total 9,00 perusahaan yang tersebar. Sedikitnya perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis menjadi penyebab sedikitnya lapangan pekerjaan sehingga terserapnya jumlah pencari kerja hanya sedikit sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan jumlah masyarakat yang mencari kerja tidak berimbang dengan ketersediaan lowongan kerja. Ini menyebabkan permasalahan pengangguran.

Pengangguran yang tinggi di Kabupaten Bengkalis dapat memicu masalah yang sangat mengkhawatirkan bagi negara dan masyarakat. Seperti kemiskinan, kriminalitas yang tinggi, anak putus sekolah dan meningkatnya pengemis di jalanan yang akan mengganggu kestabilan pembangunan (Franita, 2016). Berikut angka pengangguran di Kabupaten Bengkalis,

Tabel 2 Angka Pengangguran Di Kabupaten Bengkalis

No	Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran	Persentase
1	2018	252.152	228.757	23.395	9,2
2	2019	263.323	238.805	24.518	9,3
3	2020	279.957	252.047	27.910	11,0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, 2021

Tabel 2 memperlihatkan Jumlah Angka Pengangguran di Kabupaten Bengkalis termasuk salah satu daerah yang memiliki angka pengangguran tertinggi di Provinsi

Riau, yang mana secara Nasional pengangguran dapat dinyatakan tinggi apabila mencapai angka 7%. Pada tahun 2018 pengangguran di Kabupaten Bengkalis mencapai 24.686 orang, pada tahun 2019 jumlah pengangguran meningkat dengan jumlah 24.518 orang dengan persentase 9,3%, pada tahun 2020 jumlah pengangguran di Kabupaten Bengkalis meningkat dengan jumlah 27.910 orang dengan persentase 11.0 %. Pengangguran yang meningkat tentu disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, tindak phk saat wabah covid 19, lapangan pekerjaan tidak berimbang dengan total partisipasi masyarakat yang membutuhkan kerja cukup tinggi, rendahnya kualitas pekerja dimana tidak mempunyai kemahiran dan kompetens.

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Bengkalis memiliki peran penting dalam ketenagakerjaan tertuang dalam visi yakni: “Terwujudnya Tenaga Kerja yang Handal dan Mandiri Dalam Hub. Industrial yang Harmonis Serta Pemukiman Transmigrasi yang Mandiri”. Untuk mewujudkan visi maka ditetapkan misi Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kab. Bengkalis, sebagai berikut:

1. Mewujudkan lembaga ketenagakerjaan yang produktif dan inovatif.
2. Mewujudkan sumber daya tenaga kerja yang sejahtera.
3. Mewujudkan transmigrasi yang mandiri.

Upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah pemanfaatan lembaga pelatihan tenaga kerja dan bursa kerja (job fair). Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek mempunyai prosedur yang sistematis dan terorganisir, pengetahuan dan keterampilan teknis non-manajer untuk tujuan terbatas (Dewantoro, 2019). Oleh karena itu, pelatihan disajikan kepada peserta pelatihan pelaksana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya. Mereka yang mengikuti pelatihan tidak bekerja dan sudah bekerja.

Berikut adalah Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis tahun 2016-2021:

Tabel 3 Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Tahun 2016-2021

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan	Kegiatan	program
1. Menurunkan angka pengangguran	Meningkatkan kualitas ketenagakerjaan	1. Pendayagunaan lembaga pelatihan tenaga kerja	1.Mengoptimalkan fungsi workshop tenaga kerja 2. Menyediakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja	1.Mengadakan workshop dengan tema peningkatan kompetensi tenaga kerja 2. Memberikan pelatihan kepada peserta dengan mendatangkan pemateri yang ahli di bidangnya	1.Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga kerja
		2. Peningkatan kualitas pelayanan ketenagakerjaan	1. Menyediakan informasi kebutuhan pasar tenaga kerja 2. Meningkatkan	1.Mengadakan Job Fair 1 tahun sekali 2.Mengadakan Job fair 1 tahun	Peningkatan Kapasitas Sumber daya

			kerjasama penyedia lapangan kerja daerah. 3. Menyediakan prasarana dan sarana pendukung kinerja pelayanan ketenagakerjaan	sekali 3. Gedung komputer, infokus,	Aparatur
--	--	--	--	--	----------

Sumber: www.disnakertransbengkalis.or.id

Implementasi strategi yang dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja masih memiliki kendala seperti tidak terlaksananya fungsi workshop (Efri et al, 2020), yang sudah terlampir dirancangan strategik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2016-2021, berdasarkan wawancara dengan kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hal ini tidak terlaksana karena belum cukupnya anggaran dari pihak pemerintah sehingga kegiatan workshop yang mendatangkan pemateri atau ahli dibidangnya belum dapat dilaksanakan. Padahal harapan dalam kegiatan ini dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja.

Masalah selanjutnya yaitu tidak maksimalnya hasil pelaksanaan job fair, yang mana kegiatan ini mengundang beberapa perusahaan daerah yang ada untuk bertemu langsung dengan pencari kerja, tujuannya adalah sebagai jembatan untuk menempatkan para pelamar kerja dalam posisi bisnis yang tepat sesuai bakat dan minat, menemukan pekerja sesuai dengan apa yang perusahaan butuhkan, dapat berkomunikasi serta memilih langsung para pencari kerja yang ada (Dewi, 2020). kegiatan job fair yang dilaksanakan setiap 1 tahun sekali yang berlangsung selama 3 hari, namun kegiatan ini belum memberikan hasil yang sebanding antara peserta yang ikut program ini dengan total peserta yang berhasil direkrut oleh perusahaan. Berikut data pelaksanaan job fair oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2018-2021,

Tabel 4 Data Pelaksanaan Job Fair 2018-2021

No	Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Peserta	Jumlah Pra Tenaga Kerja Yang Terserap		Jumlah Keseluruhan
				migas	Non migas	
1	2018	45 Perusahaan	350 Orang	55 Orang	50 Orang	105 Orang
2	2019	50 Perusahaan	300 Orang	44 Orang	95 Orang	139 Orang
3	2021	30 Perusahaan	200 Orang	25 Orang	62 Orang	87 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 2021

Tabel 4 tersebut memperlihatkan job fair yang diselenggarakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setiap tahunnya dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis, hasil tenaga kerja yang terserap tidak mencapai setengah dari peserta yang mendaftar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelatihan sedikitnya tenaga kerja berhasil direkrut perusahaan yaitu disebabkan beberapa faktor diantaranya,

terbatasnya waktu yang ada sehingga perusahaan belum dapat melihat kemampuan tenaga kerja, tidak sesuai nya kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Upaya pemerintah di sektor penyediaan tenaga kerja saat ini termasuk menggabungkan pelatihan pekerja, sertifikasi, dan operasi penempatan dalam kegiatan yang terkoordinasi dan terintegrasi, menghasilkan misi dan visis pekerja yang cekatan dan memiliki daya saing. Pelatihan ini diharapkan dapat menaikkan mutu dan kualitas para secara efektif dan efisien. Dengan begitu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menghimpun tenaga kerja yang ada, sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Kab. Bengkalis dan mengatasi masalah pengangguran.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan pendekatan studi kasus. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007) mengartikan metode kualitatif adalah langkah penelitian yang nantinya akan mendapatkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan cara menjelaskan secara terperinci sesuai dengan kenyataan ada dilapangan yang diperoleh dari hasil wawancara kemudian disimpulkan agar dapat menjawab atas permasalahan yang dikemukakan untuk mendapatkan solusi bagaimana implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kab. Bengkalis. Studi kasus menurut (Creswell,2016) ialah persiapan penelitian dimana peneliti melakukan pengembangan dan melakukan analisis yang dilakukan secara mendalam tentang sebuah kasus yang dilihat seperti sebuah program, peristiwa, aktivitas, dan proses mengenai fenomena sosial. Studi kasus adalah pengujian suatu permasalahan terhadap suatu objek maupun tempat untuk diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah itu dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Bengkalis

Implementasi strategi perlu memperhatikan beberapa hal yaitu pihak-pihak yang terlibat, keserasian program yang mendukung terwujudnya tujuan anggaran sebagai sumber daya yang mendukung terwujudnya tujuan, anggaran sebagai biaya yang mendukung, kejelasan mengenai prosedur implementasi, dan pengelolaan staf sebagai pelaksana

Dalam bab ini peneliti akan memaparkan mengenai implementasi strategi aparat dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Kabupaten Bengkalis, untuk mengetahui implementasi tersebut, maka peneliti menggunakan teori implementasi strategi yang dikemukakan oleh J David dan Thomas L Wheelen (2003:27-28) melalui 3 tahapan yaitu program, anggaran prosedur.

1. Program

Program adalah daftar tindakan atau proses yang diperlukan untuk melaksanakan rencana satu kali (Amirullah, 2020). Program ini memerlukan reorganisasi perusahaan, perubahan budaya internal perusahaan, atau dimulainya inisiatif penelitian baru (Efendi, 2017). Implementasi strategi dalam masalah kualitas tenaga pra kerja di kabupaten bengkalis melalui program-program yang dilakukan program tersebut adalah lanjutan dari strategi dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam mengatasi permasalahan kualitas tenaga kerja.

Dalam realisasinya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah mempersiapkan beberapa rencana terkait dalam peningkatan kualitas dari tenaga kerja yang ada melalui 2 program. Sehingga dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjalin kerjasama dalam pemaksimalan program yang dilaksanakan nantinya dan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai nantinya. Sehingga program yang akan dijalankan akan sesuai pula dengan kriteria dari kesempatan kerja yang ada di sekitar wilayah Bengkalis. Maka dari itu, jalinan kerja sama ini dilakukan antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Lembaga Latihan Kerja serta Perusahaan yang ada di wilayah Bengkalis.

Pihak Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Lembaga pelatihan di Kabupaten Bengkalis bekerja sama untuk melaksanakan program ini yang bertujuan untuk meningkatkan Kualitas Tenaga pra kerja Di Kabupaten Bengkalis. Selain itu pada kenyataannya masih banyak calon tenaga kerja yang masih minim informasi terkait dengan skill pengembangan diri yang ada dalam memenuhi kebutuhan perusahaan tuntut tenaga kerja. Sehingga program ini memberikan kesempatan baru kepada mereka yang belum banyak memiliki pengetahuan serta pengalaman terkait dunia kerja yang luas. Program ini telah dilaksanakan setiap tahunnya, sehingga dalam pelaksanaannya dapat dihasilkan calon-calon tenaga kerja yang baru dengan memiliki skill serta kualitas yang dapat disesuaikan dengan kriteria perusahaan yang ada.

Namun pada proses pelaksanaan program yang ada, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak mensosialisasikan secara langsung kepada masyarakat. Dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mensosialisasikan program yang ada dengan memanfaatkan ruang media social yang ada. Hal ini dapat membuktikan strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengadakan program ini bertujuan untuk kaum milenial serta masyarakat yang peka akan teknologi serta media masa yang ada di wilayah Bengkalis sendiri. Sehingga dalam perealisasiannya, masyarakat yang tidak terlalu mengenal terkait dengan lingkup media social dan media masa yang ada di wilayah Bengkalis masih belum mengetahui terkait dengan informasi yang ada. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hanya menyebarkan program ini melalui media sosial dan berita website yang tersebar di Kabupaten Bengkalis.

Dalam beberapa kasus, dari sudut pandang masyarakat masih banyaknya masyarakat yang tidak memiliki gadget. Dimana gadget merupakan benda yang dimiliki banyak orang, namun tidak semua masyarakat Indonesia memiliki gadget serta dapat mengoperasikannya secara maksimal. Sehingga tidak semua masyarakat juga mendapatkan informasi yang sama dari akses informasi yang berbeda. Selain itu, kondisi jaringan yang tidak merata pada sekuruh daerah juga

menjadi salah satu penyebab tidak seluruh masyarakat menggunakan gadget dan mendapatkan informasi terkait sosialisasi yang ada.

Pelaksanaan program ini diadakan setiap tahunnya, namun di tahun 2019 tidak dilaksanakan karena wabah covid-19. Untuk pelaksanaan program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja yaitu program Pelatihan dilaksanakan 4 kloter dengan jenis pelatihan yang berbeda, untuk kegiatan workshop yang mendatangkan pemateri ahli dibidangnya tidak dapat dilaksanakan, karena anggaran yang tidak mencukupi. Program yang kedua yaitu, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, kegiatannya melaksanakan Job Fair 1 tahun sekali dilakukan diakhir tahun pada bulan Desember atau di pertengahan tahun di bulan Juni, dan penyediaan sarana dan prasarana pendukung pelayanan ketenaga kerjaan seperti infokus, Gedung atau aula, kursi, perlengkapan pelatihan, dan lain sebagainya, yang dilakukan pemeliharannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan rencana Strategi 2016-2021 yaitu program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur masih belum terjalankan sepenuhnya. Karena pada realisasinya dari rencana yang telah ditetapkan, hanya dilaksanakan beberapa kali saja. Dimana seharusnya dalam perealisasiannya yang harus dijalankan sesuai berdasarkan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Selain hal tersebut, ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi masih kurang memadai dalam pelaksanaan program ini. Dikarenakan masih terdapat beberapa kebutuhan sarana dan prasarana yang masih belum dapat dipenuhi secara keseluruhan disetiap tahunnya. Dalam realisasinya terdapat beberapa peralatan yang dibutuhkan dalam proses berjalannya program yang membutuhkan suatu alat tertentu, namun peralatan tersebut tidak dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sehingga untuk menangani permasalahan ini, dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi sendiri sudah mengupayakan ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam program ini. Dimana berupa pengadaan serta melengkapi sarana dan prasarana pelatihan terkait yang bekerja sama dengan pemerintah setempat sekitarnya sehingga program yang dilaksanakan juga menghasilkan output yang baik.

2. Anggaran

Anggaran merupakan bagian terpenting dalam mengimplementasikan strategi yang telah disusun untuk mencapai suatu tujuan. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam satuan uang (Wheelen dan Hunger). Setiap program yang akan dilaksanakan membutuhkan anggaran yang sesuai dengan yang telah direncanakan yang nanti akan di rincikan untuk masing-masing kegiatan yang dilaksanakan (Anshori, 2014).

Setelah semua program dan kegiatan untuk mengatasi masalah kualitas tenaga prakerja selanjutnya disusun rancangan Anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan tersebut merencanakan sebuah anggaran adalah langkah lanjutan pihak Manajemen dengan memperkirakan biaya yang harus dikeluarkan

untuk mengimplementasikan sebuah program dan masing-masing kegiatannya. Anggaran ini merupakan komponen yang penting karena jika anggaran yang telah direncanakan tidak sesuai di lapangan maka akan berakibat dengan program itu sendiri dan mempengaruhi strategi yang telah dirumuskan. Kemudian, tanpa anggaran sebuah program tidak mungkin dapat dilaksanakan. Dalam mengatasi masalah kualitas tenaga kerja yang mengakibatkan pengangguran ini. Maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memerlukan anggaran untuk dapat merealisasikan program-program yang telah disusun.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, anggaran yang disediakan dikategorikan masih kurang. Dimana memang terdapat anggaran dalam pelaksanaan program yang ada, namun untuk mencukupi kebutuhan dalam proses pelaksanaan program masih kurang. Dimana masih terdapat banyak kebutuhan dalam proses pelaksanaan program yang ada. Dalam perencanaan anggaran yang ada, pada realisasinya terdapat beberapa program yang tidak dapat dijalankan karena tidak adanya perencanaan anggaran sebelumnya. Seharusnya dalam setiap program yang telah direncanakan, dilakukan perencanaan anggarannya juga sehingga dalam realisasi nantinya dapat disesuaikan dengan anggaran yang disediakan.

Namun untuk program yang memiliki rencana anggaran yang ada dapat ditekan anggarannya sesuai dengan kebutuhan pokok dalam proses pelaksanaan program tersebut dalam rangka pemaksimalan program yang ada (Isnati et al, 2019). Anggaran yang disediakan telah didistribusikan dalam berbagai bagian dalam proses pelaksanaan program dimana misalkan terdapat anggaran untuk program pelatihan yang telah disusun, anggaran yang ditujukan untuk peserta program yang ada, anggaran yang ditujukan untuk instruktur pelatihan dalam program, anggaran terhadap pelaksanaan job fair serta anggaran dalam pemeliharaan sarana serta prasarana yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam perealisasiannya program yang ada. Untuk program peningkatan produktivitas kegiatan pengoptimalan fungsi workshop tidak dapat direalisasikan karena anggaran tidak mencukupi.

3. Prosedur

Prosedur adalah langkah-langkah, system yang berurutan secara rinci bagaimana tugas atau pekerjaan diselesaikan (Wheelen dan Hunger, 2003) Prosedur tersebut yang mengarahkan bagaimana pedoman kegiatan atau program dalam pelaksanaannya agar rencana yang ditetapkan dapat memberikan hasil sesuai dengan harapan. Prosedur juga biasanya disebut *standard operating procedures* (Hubeis et al, 2014).

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa informan, adapun temuan yang dihasilkan di lapangan untuk mencapai target serta sasaran dalam peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah merencanakan beberapa langkah dalam perealisasiannya. Dimana dalam proses pelaksanaan program yang ada telah disiapkan aturan dasar berupa Standar Operasional Prosedur (SOP). Dimana SOP ini berupa standar teknis dalam pelaksanaan program yang ada dengan berisi berbagai hal

terkait informasi program. SOP yang dibuat merupakan standar yang telah disesuaikan dengan rencana strategi yang telah disusun sebelumnya.

- a. Dinas tenaga kerja menyusun program dan kegiatan terdapat pada Renstra Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
- b. Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan pihak Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan perusahaan yang berada di Kabupaten Bengkalis untuk mewujudkan program yang dirancang.
- c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Instruktur pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan. Yang mana Instruktur pelatihan dan perusahaan yang mengikuti job fair juga harus memenuhi spesifikasi yang dan memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- d. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi menentukan jadwal, persyaratan, lokasi pelatihan dan pelaksanaan Job Fair kemudian dibuat dalam bentuk pamflet yang disebar melalui sosial media. untuk persyaratan peserta pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan dan jenjang Pendidikan yang dibutuhkan
- e. Kemudian calon peserta yang mengikuti program mendaftar secara online melalui link yang tertera dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
- f. Untuk peserta yang mengikuti kegiatan Job fair harus mempersiapkan CV diri
- g. Kemudian pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kelengkapan administrasi terhadap berkas calon peserta. Bagi peserta yang tidak memenuhi syarat tidak akan lolos ke tahap selanjutnya.
- h. Calon peserta yang yang lolos tahap administrasi akan diformasikan kembali melalui postingan Instagram Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. kemudian akan dimasukkan ke grup whatsapp untuk mengetahui informasi lebih lanjut
- i. Kemudian peserta yang lolos akan mengikuti tes ujian tertulis dan mengikuti rangkain pelatihan yang ada selama seminggu dan peserta yang lulus juga diinformasikan melalui akun Instagram Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis. pelatihan ini akan mendapat sertifikasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.
- j. Untuk peserta yang lulus akan melaksanakan Daftar ulang sesuai waktu yang ditentukan bagi yang tidak melaksanakan daftar ulang maka dianggap gugur.

Dimana SOP yang dibuat pada masing-masing program disesuaikan dengan sasaran serta tujuan setiap program yang ada sehingga dapat disesuaikan dengan prosedur yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program. Dimana pelaksanaan yang

dimaksud bukan hanya pelaksanaan dalam hari program itu dilaksanakan dengan adanya instruktur dan peserta, namun juga diatur dari awal penyebarluasan informasi terkait dengan program yang ada berupa syarat-syarat pelaksanaan program, sosialisasi hingga program itu selesai dijalankan. Untuk alur pelaksanaan program telah disusun dengan sebaik mungkin serta dapat dengan mudah dijangkau untuk semua kalangan sehingga alur yang dibuat diupayakan untuk tidak menyulitkan para pencari kerja.

Simpulan

Implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pra Kerja di Kabupaten Bengkalis pelaksanaannya belum berjalan dengan maksimal, dikarenakan tujuan dari program tersebut belum memberikan output yang diinginkan serta kegiatan dari program yang disusun belum terealisasi sepenuhnya. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator yaitu, pertama dari indikator Program tidak berjalan dengan maksimal karena sosialisasi yang diberikan kepada masyarakat sasaran belum efektif hal ini dikarenakan sosialisasi hanya dilakukan melalui sosial media dan website, sehingga masyarakat yang terkendala jaringan masih banyak yang tidak mengetahui mengenai program ini, dan kegiatan pelaksanaan workshop juga tidak terlaksana. Selanjutnya indikator kedua yaitu anggaran, dari penelitian ini dapat dilihat dimana anggaran yang diterima untuk Program Meningkatkan Kualitas Tenaga Prakerja di Kabupaten Bengkalis belum mencukupi sehingga berdampak kepada tidak terealisasinya kegiatan Workshop yang dimana kegiatan ini bagian dari program peningkatan sumber daya dan produktivitas karena anggaran yang tidak mencukupi.

Referensi

- Amirullah. 2020. *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anshori, Abdul Gofur. 2014. *Manajemen Strategi Hotel*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Arfida, BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Dewantoro, A. 2019. *Implementasi Strategi Dinas Sosial dalam Menangani Pengemis di Kota Tangerang*. Skripsi (Tidak dipublikasikan) Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Dewi, R. 2020. *Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Dumai Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Kota Dumai*. Jurnal Online Mahasiswa Fisip, 7(2), 1–13.
- Efendi, Y. K. 2017. *Pelaksanaan Program Pendidikan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Ilmiah Kependudukan, X (2), 1–18.
- Efri, Harlen, & Maulida, Y. 2020. *Peranan Penyelenggaraan UPT LK Wilayah I Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Studi Kasus Workshop Listrik)*. Jurnal Online Mahasiswa FEB, 7(2), 1–15.
- Franita, R. 2016. *Analisis Pengangguran Di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 1, 88–93.
- Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Gramedia

Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003. *Manajemen Strategis*. Andi.
Yogyakarta

Isniati dan Fajriansyah, M. Rizki. 2019. *Manajemen Strategik Intisari Konsep dan Teori*. Yogyakarta: Andi