



Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Menekan Angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara

Yan Tambaru Pailan¹, Sri Adrianti Muin², Muhammad Ridwan Arif³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3} Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This research aims to find out the role and implementation of the policy strategy of the Manpower and Transmigration Service in an effort to reduce the unemployment rate in North Penajam Paser Regency. This research uses descriptive research methods with qualitative explanations. The researcher conducted in-depth interviews with 5 informants and made direct observations at the research site, then interpreted and presented them in narrative form. The results of the research show that the implementation of the Manpower and Transmigration Department's strategy in reducing the unemployment rate in North Penajam Paser Regency has been good, namely by preparing plans and strategies to increase workforce competency through training, community empowerment, creating productive entrepreneurship through funding and training, carrying out apprenticeship programs and job fairs, collaborating with related departments or other regional apparatus, building productive relationships with companies in North Penajam Paser Regency.

Keywords: Implementation; Employment; Unemployment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran dan Implementasi strategi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam upaya menekan angka Pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap 5 informan serta melakukan observasi langsung di tempat penelitian, kemudian diinterpretasikan dan disajikan dalam bentuk narasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara sudah baik, yaitu dengan menyusun perencanaan dan strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemberdayaan masyarakat, menciptakan wirausaha yang produktif melalui pendaan dan pelatihan, melakukan program pemagangan dan *jobfair*, melakukan kerjasama dengan Dinas terkait ataupun perangkat daerah lainnya, membangun hubungan yang produkti dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata Kunci: Implementasi; Tenaga Kerja; Pengangguran.

Article info

Received (25/05/2024)

Revised (28/07/2024)

Accepted (06/11/2024)

Corresponding_ yantambarupailan76@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

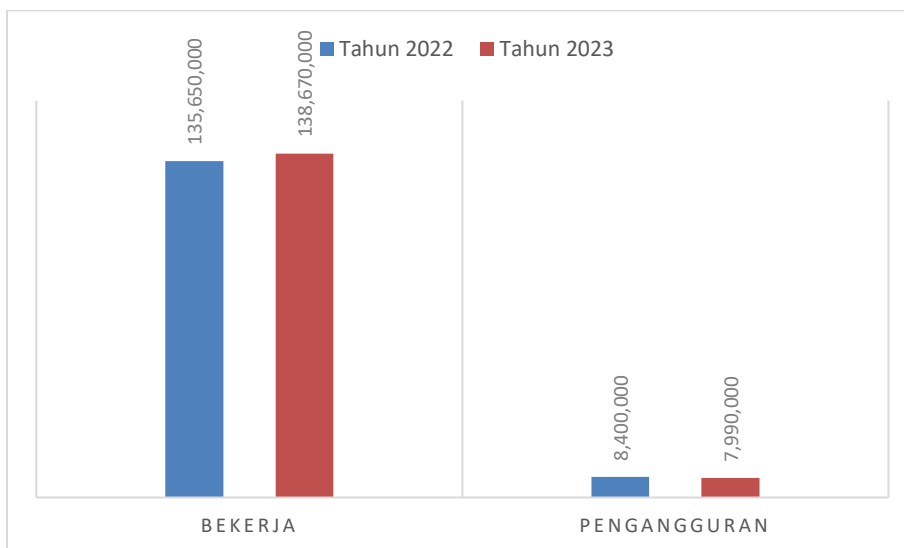
I. PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh banyak negara di seluruh dunia termasuk Indonesia. Pengangguran di Indonesia erat kaitannya dengan administrasi negara karena erat kaitannya dengan penyerapan tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Pemecahan masalah pengangguran membutuhkan waktu yang Panjang karena berlintas sectoral, namun walaupun demikian penanganan masalah pengangguran bukan hanya tanggungjawab pemerintah namun dibutuhkan peran dari setiap lapisan Masyarakat untuk berperan aktif di dalamnya untuk pemberdayaan Masyarakat.

Pemberdayaan masyarakat di masa sekarang ini dapat di upayakan melalui beberapa contoh tindakan lanjut pemerintah untuk membangun masyarakat siap kerja dengan cara memberikan beberapa pelatihan yang didukung dengan peran lembaga non-pemerintah seperti LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) yang mulai bermunculan dan memiliki visi yang sama dengan pemerintah. Memberikan akses informasi dan membekalinya dengan pemahaman mengenai keahlian yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, bahkan memotivasi mereka untuk dapat berwirausaha baik mandiri atau membentuk kelompok. Pemberdayaan masyarakat melalui pembangunan tenaga kerja sebagai salah satu unsur pembangunan sumber daya manusia (human resources) yang diarahkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan partisipasinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hal ini berarti bahwa semua warga negara bekerja sesuai kemampuan untuk memenuhi kehidupan mereka yang layak.

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

Upaya tersebut tidaklah mudah untuk dicapai karena jumlah penduduk Indonesia yang banyak dan pertumbuhan ekonomi yang lemah. Masalah mengenai kesempatan kerja menjadi sangat penting dan mendesak karena pertumbuhan tenaga kerja yang cepat, namun tidak barengi dengan kesempatan kerja yang ada. Hal ini berakibat pada tingkat pengangguran yang semakin meningkat.



Sumber : Data BPS 2023

Gambar 1. Grafik Angka Pekerja dan Pengangguran di Indonesia tahun 2022-2023

Pekerja penuh adalah mereka yang bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Kemudian ada 36,88 juta orang yang masuk sebagai pekerja paruh waktu atau naik 0,34 juta orang. Pekerja paruh waktu adalah mereka yang kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu tapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaannya. Kemudian ada kategori setengah pengangguran yang tercatat 9,59 juta orang atau turun 1,06 juta orang (9,95%). Mereka ini dikategorikan sebagai pekerja yang kurang dari 35 jam dan masih menerima pekerjaan tambahan lainnya. Sedangkan untuk tren Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Februari 2023 mencapai 69,3% atau meningkat dibandingkan Februari 2020 yang tercatat 69,21%.

Tabel 1. Data Penduduk Usia Kerja di Kabupaten Penajam Paser Utara

PENDUDUK USIA KERJA DI KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA				
MENURUT KEGIATAN				
TAHUN 2019 s.d. 2022				
KEGIATAN	TAHUN			
	2019	2020	2021	2022
ANGKATAN KERJA	75.663	82.006	80.130	82.670
BEKERJA	71.097	76.902	77.765	80.915
PENGGANGGUR	4.566	5.104	2.365	1.755
BUKAN ANGGKATAN KERJA	41.958	36.778	39.734	38.201
SEKOLAH	8.511	8.308	8.463	7.797
MENGURUS RUMAH TANGGA	27.777	23.571	24.995	24.852
LAINNYA	5.670	4.899	6.276	5.552
PENDUDUK USIA KERJA	117.621	118.784	119.864	120.871
TPAK (%)	64,33	69,04	66,85	68,40
TPT (%)	6,03	6,22	2,95	2,12
TKK (%)	93,97	93,78	97,05	97,88
<i>Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2022.</i>				
Keterangan :				
TPAK = Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja				
TPT = Tingkat Penganggur Terbuka				
TKK = Tingkat Kesempatan Kerja				

Berdasarkan uraian yang telah dibahas diatas, masalah pengangguran merupakan masalah yang saat ini semakin berlarut-larut tanpa solusi dan diperlukan adanya peran pemerintah sebagai fungsi dan pembuat kebijakan untuk menanggulangnya. Pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan berkesinambungan. Penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan.

Masalah pengangguran ternyata tidak hanya ada di tingkat nasional, namun juga ada di tingkat daerah salah satunya di Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu sebanyak 2.128 orang, berdasarkan data BPS 2023. Tingginya angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara disebabkan oleh kurang ketersediaannya lapangan pekerjaan terlebih lagi tingginya kualifikasi rekrutmen penawaran kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan jenjang pendidikan dan kompetensi yang ada sehingga tidak semua kebutuhan tenaga kerja di perusahaan dapat di penuhi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” UndangUndang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa UndangUndang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Pengangguran

Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi juga dapat diartikan sebagai penerapan, pelaksanaan suatu perjanjian dan atau Keputusan (Hamzah, 1986). Pendapat pada ahli menyatakan bahwa implementasi pada aktivitas aksi, Tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem,

sehingga implementasi bukan hanya sekedar aktivitas tapi merupakan kegiatan terencana untuk mencapai tujuan (Nurdin, 2002).

Implementasi dapat dihubungkan dengan suatu produk hukum berupa undang-undang yang dibuat oleh pihak-pihak yang berwenang. Implementasi dipakai sebagai ukuran dari undang-undang yang berlaku dalam Masyarakat. Menurut seorang pakar hukum yakni Muhammad Joni bahwa implementasi hukum yakni pelaksanaan dari norma hukum dalam kasus/ tindakan/ putusan, atau hukum dalam keadaan konkrit, menerapkan hukum dari *law in book ke law in action*. Dengan kata lain, efektifitas hukum adalah kesesuaian antara bagaimana yang sudah diatur di dalam hukum dengan bagaimana pelaksanaannya.

Implementasi

UU No. 5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUPA) lahir pada 24 September 1960. UU ini menggantikan Hukum Agraria Kolonial terkait bumi, air, dan ruang angkasa.. Pembuat UU memposisikan UUPA sebagai UU pokok yang harus dijadikan rujukan oleh seluruh UU yang mengatur bumi, air, ruang angkasa, dan kekayaan alam. Tujuan diterbitkan UUPA adalah Meletakkan dasar-dasar bagi penyusunan hukum agraria nasional, yang akan merupakan alat untuk membawakan kemakmuran, kebahagiaan dan keadilan bagi Negara dan rakyat, terutama rakyat tani, dalam rangka masyarakat yang adil dan makmur. Dengan demikian secara prinsip tujuan UUPA ini dapat dirincikan menjadi 3 aspek, yaitu Dasar Hukum Agraria Nasional, Kepastian Hukum Pertanahan dan Kepastian Hukum Hak.

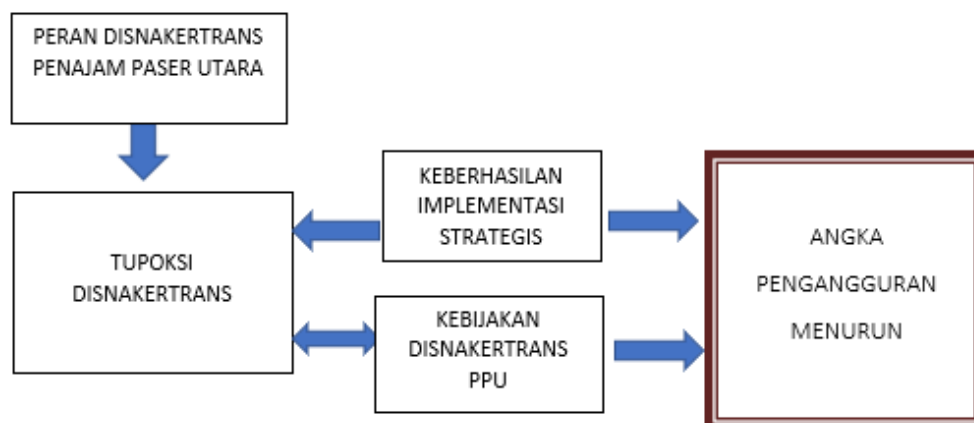
Strategi

Definisi strategi pertama yang dikemukakan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon, 2011:13) menyatakan bahwa strategi merupakan rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari organisasi bisa dicapai melalui pelaksanaan yang tepat. Menurut J. Salusu (2006), yaitu suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Pada dasarnya strategi itu sangat penting dipahami oleh setiap eksekutif, manajer, kepala atau ketua, direktur, pejabat senior, pejabat tinggi, menengah, dan rendah. Hal ini harus dihayati karena strategi dilaksanakan oleh setiap orang pada setiap tingkat.

Kerangka Pikir

Penelitian ini menggunakan teori strategi menurut Kootten dalam J. Salusu yang bertujuan untuk menganalisis strategi organisasi, strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi kelembagaan yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara melalui beberapa program yaitu pendidikan dan pelatihan, keterampilan informasi bursa tenaga kerja, pengembangan kelembagaan produktivitas dan pelatihan.

Alasan utama peneliti menggunakan analisis tersebut yaitu untuk mengidentifikasi strategi yang perlu ditingkatkan dan diprioritaskan bagi suatu organisasi. Strategi yang dipandang menjadi prioritas untuk diterapkan setelah dikombinasikan dengan analisis strategi organisasi strategi program, strategi pendukung sumberdaya, dan strategi penanganan lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penjelasan kualitatif. Sugiono (2012) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mengambil lokasi penelitian di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara. Dinas ini bergerak dalam bidang ketenaga kerjaan dan transmigrasi, yang beralamat di Jl Propinsi Km.1,5 Kelurahan Penajam, Kecamatan Penajam Kab.Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Adapun Informan dalam Penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara, Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara, Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara, Kepa Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara, dan Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Penajam Paser Utara.

Untuk memperoleh data yang benar dan akurat penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu Wawancara, Dokumentasi, dan Observasi. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction (reduksi data), Penyajian data (display data) dan *conclusion drawing/verification* (Nasution dalam Satori, 2009).

IV. HASIL/TEMUAN

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan, diperoleh informasi bahwa peran Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran sudah cukup baik dengan berjalannya beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar siap menghadapi dunia kerja dan persiapan IKN seperti peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan, percepatan sertifikasi tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja, di mana Disnakertrans melakukan Kerjasama dengan beberapaindustri dan kedinasan lain yang terkait serta melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk menambah peluang lapangan kerja bagi pencari kerja. Semua Upaya tersebut berdasarkan RTK sebagai pijakan serta dengan adanya bantuan dana dari pemerintah. Berikut petikan hasil wawancara mendalam dengan seluruh informan:

"...ehmm RTKD saat ini kami sedang dalam proses untuk pembuatan SK Bupati." "...setelah melakukan pelatihan semua teman teman atau masyarakat PPU yang mengikuti akan mendapatkan sertifikat, baik sertifikat nasional maupun Internasional." "...kami juga sudah melakukan koordinasi dengan teman teman Dinas Perindagkop Kabupaten penajam Paser Utara terkait dengan bagaimana kita bisa mendorong agar mereka bisa berwirausaha." (MSK, 53 tahun)

"...Kalau secara implementasi sebenarnya ee Sudah berjalan di tiap tiap OPD tetapi mungkin secara konsep baru kita atau baru dibuatkan dalam bentuk dokumen RTK makro ini ee untuk RTK makro ini berguna juga untuk ee perencanaan ee jangka panjang yang sifatnya jangka panjang jadi ada prediksi-prediksi yang dibuat untuk potensi tenaga kerja dan potensi kesempatan kerja di masa depan." "pelatihan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan ee kompetensi dari para tenaga kerja, yaitu dilakukan pelatihan-pelatihan ya tentu saja dengan berbagai keterbatasan anggaran yang ada mungkin dalam satu tahun itu bisa diberikan pelatihan kepada masyarakat sekitar antara 60 sampai 75 orang setiap tahun." 'ee tenaga kerja yang Memiliki sertifikat kompetensi di Penajam pasar utara ini baru sekitar satu setengah persenlah sepertinya 1,5 persen dari seluruh pencari kerja yang terdaftar." "perluasan kesempatan kerja harus dikerjakan secara Sinergis oleh semua pihak yang terkait ee mungkin disnaker ya melakukan ee langkah langkah dengan melakukan berbagai kegiatan seperti jobfair atau program pemagangan nah itu salah satu apa yang dikerjakan oleh dinas tenaga kerja dalam rangka ee perluasan lapangan kerja formal". (AW, 45 tahun)

"...dari 2019 kita sudah mempunyai anggaran melatih beberapa pekerja untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja kita khususnya SDM masyarakat lokal.." "...selanjutnya di tahun 2023 Alhamdulillah kita sampai 600 lebih anggaran yang dialokasikan untuk pelatihan, jadi apalagi di tahun 2024 ini pemerintah daerah kita sangat meningkatkan anggaran untuk pelatihan sangat signifikan hampir milyaran rupiah". "...ya kita pemerintah daerah kalau ada perusahaan -perusahaan yang menerima rekrutmen kerja ya jadi kita berdasarkan pada Perda yang ada Perdata nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan itu wajib mengupayakan tenaga kerja lokal , yaitu 80 berbanding 20%." (AM, 52 tahun)

"...terkait dengan apa ee peningkatan kompetensi tenaga kerja ee salah satu apa program pemerintah, khususnya untuk peningkatan kompetensi untuk menuju ee tenaga kerja persiapan tenaga kerja untuk IKN itu itu salah satu program pemerintah salah satunya itu apa Bupati kita memberikan ee anggaran yang luar biasa terkait dengan peningkatan kompetensi karena salah satu ee ini agar ee tenaga kerja yang ada di daerah ini bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar.." "...ini memang anggaran tidak terlalu besar tapi ee mencukupi

untuk ee pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kompetensi bagi anak-anak pencari kerja..” “...a terkait dengan perluasan kesempatan kerja Pak Yan memang ee Dinas kita untuk tahun 2023 kemarin kita memang bekerjasama dengan pemerintah provinsi artinya yang sudah dilatih itu ditingkatkan lagi itu diberikan apa e motivasi agar dia bisa bekerja lebih efektif dan ee lebih ee maju lagi dan sekaligus diberikan bantuan kepada yang sudah dilatih..” “..Eee terkait dengan job fair ee Alhamdulillah di tahun 2023 kita sudah melaksanakan..” (S, 50 tahun)

Berdasarkan hasil observasi lapangan Disnakertrans sudah menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja untuk mempersiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing terutama dalam menghadapi IKN ke depannya, membentuk kerjasama dengan kedinasan terkait dan juga industri-industri, melakukan jobfair untuk perluasan lapangan kerja, serta memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat yang berhubungan dengan Disnakertrans, namun dari segi sarana dan prasarana masih ada kekurangan, yaitu tidak ada mobil operasional lapangan.

Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan dokumen RTK yang merupakan salah satu kewajiban dari kementerian, yaitu setiap kabupaten kota wajib memiliki Dokumen Rencana Tenaga Makro sedangkan penyusunan dokumen RTK makro yang baru dilakukan di akhir tahun 2023, namun secara implementasinya setiap perencanaan selalu didasari dengan RTK menjadi acuannya.

Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa dalam mendorong masyarakat untuk berwirausaha Disnakertrans bekerjasama dengan Dinas lain dalam hal pendanaan agar masyarakat lebih produktif atau bahkan dapat memberi lapangan kerja untuk tenaga kerja lainnya. Disnakertrans memfasilitasi segala bentuk pelatihan, seperti menjahit, membuat roti (kue), budidaya perikanan dan lain-lain, serta membantu dalam pemasaran. Disnakertrans berupaya untuk menciptakan hubungan yang sehat dan produktif dengan industri-industri. Dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan produktif Disnakertrans fokus melakukan monitoring kepada tenaga kerja dan industri tersebut untuk melihat apa saja yang mereka butuhkan demi kesejahteraan tenaga kerja.

“..jadi artinya begini eh kami juga sudah melakukan koordinasi dengan teman teman Dinas Perindagkop Kabupaten penajam Paser Utara terkait dengan bagaimana kita bisa mendorong agar mereka bisa berwirausaha , satu contoh misalkan si A ini kekurangan dana, di Pemerintah Daerah melalui Perindagkop itu menyiapkan eh dana..” “..Uhu uhu Jadi kami juga kemarin sudah memerintahkan kepada Kabid hubungan Industri untuk melakukan monitoring ,monitoring di perusahaan perusahaan yang mempekerjakan ,baik itu perusahaan yang eh swasta maupun eh swasta nasional, karena dengan adanya IKN ini sekitar 15 san ribu orang yang ada bekerja di IKN sekarang artinya ini betul betul butuh eh power atau butuh tenaga dalam rangka bagaimana kita bisa mengayomi mereka..” (MSK, 53 tahun)

“..ee beberapa pelatihan yang dilaksanakan oleh Disnaker ee bekerja sama dengan balai-balai pelatihan kerja yang ada atau balai atau lembaga atau lembaga pelatihan komunitas ee diantaranya memang ditujukan untuk masyarakat supaya berwirausaha, seperti pelatihan untuk menjahit ee pembuatan roti atau kue kue ini termasuk di antaranya latihan untuk pengemasan latihan untuk pemasaran kemudian ee diantara berikutnya yaitu budi daya perikanan dan budidaya-budidaya lainnya selanjutnya Disnaker akan menghubungkan masyarakat yang dilatih dengan OPD lain atau atau lembaga lain agar bisa mendapatkan bantuan peralatan dan Permodalan”. (AW,45 tahun)

“..jadi kami dinas tenaga kerja akan melatih sedangkan untuk peralatan nanti disediakan oleh dinas Perindagkop ee jadi dana juga kalau dana kami tidak bisa mengcover semua itu bekerjasama dengan dinas pemberdayaan masyarakat desa dengan malalui dana ADD desa mungkin itu jadi antar dinas terkait kami akan berkolaborasi untuk meningkatkan agara masyarakat bisa berwirausaha dan bisa meningkatkan produktifitasnya..” (AM, 52 tahun)

Berdasarkan hasil observasi lapangan dalam menciptakan wirausaha yang produktif Disnakertrans melakukan Kerjasama dengan industri dan Lembaga-lembaga lain, namun dari segi SDM kurangnya personal pengantar kerja, yang ada hanya 1 orang dan belum bersertifikasi. Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan alokasi anggaran dari tahun 2020 – 2023 tidak bisa dibuktikan dengan data yang ada.

Kebijakan Disnakertrans Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa Pkeputusann yang memiliki tenaga kerja 50+1 orang maka wajib memiliki PKB atau Perjanjian Kerja Bersama, selain itu dalam hal rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan atau industri yang ada di daerah wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal.

“..terkait dengan arti dari pada PKB yaitu Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan KEPMEN nomor 38 tahun 2014 bahwa disitu dikatakan apabila dalam suatu Perusahaan memiliki serikat pekerja maka wajib memiliki PKB nah dan syarat untuk mengusul PKB apabila karyawan itu atau serikat kerja itu memiliki anggota 50 plus 1 dan serikat pekerja itu akan membuat surat ke manajemen untuk pengurusan untuk melakukan pembuatan PKB itu sendiri. (WHR, 55 tahun)

“..ya kita pemerintah daerah kalau ada perusahaan -perusahaan yang menerima rekrutmen kerja ya jadi kita berdasarkan pada Perda yang ada PERDA nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan itu wajib mengupayakan tenaga kerja lokal , yaitu 80 berbanding 20%” “..PERBUPnya diperkuat dengan PERBUP nomor 33 tahun 2019 , yaitu tiap perusahaan itu wajib melaporakn ke dinas pekerjaan ke dinas tenaga kerja setempat kabupaten Panajam Paser Utara dalam hal rekrutmen tenaga kerja..” (AM, 52 tahun).

Berdasarkan hasil observasi lapangan masih banyak perusahaan yang merekrut tenaga kerja dari luar karena SDM lokal kurang dan bahkan ada yang tidak bisa memenuhi kriteria yang perusahaan butuhkan. Berdasarkan telaah dokumen di lokasi terkait dengan kebijakan yang ada, yaitu Perdata nomor 8 tahun 2017 bahwa setiap perusahaan wajib mengupayakan tenaga kerja lokal, yaitu 80 berbanding 20%, namun yang ada perekrutan tenaga kerja dari luar lebih dari 20%.

Matriks Intisari Temuan

Tabel 2. Matriks Intisari Temuan

Variabel	Hasil Kualitatif	Interpretasi Peneliti
Peran Disnakertrans	Disnakertrans melakukan pelatihan kepada tenaga kerja, dan bekerjasama dengan dinas lain, Lembaga dan Pkeputusann-perusahaan yang ada untuk memperluas lapangan kerja, serta melalukan sertifikasi kepada peserta pelatihan agar lebih mudah dan cepat mendapatkan pekerjaan.	Dari hasil wawancara mendalam disimpulkan bahwa Disnakertrans rutin melakukan pelatihan dan strategi lain untuk memperluas peluang kerja, seperti <i>job fair</i> , pemagangan serta bekerjasama dengan pihak-pihak lain terkait dengan ketenagakerjaan.
Tupoksi Disnakertrans	Menjalin Kerjasama dengan <i>Perindagkop dan</i> dinas DPMD dinas pemberdayaan masyarakat desa untuk melakukan pelatihan kewirausahaan, dan membantu masyarakat yang butuh pendanaan untuk usaha mereka.	Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans berupaya untuk melakukan pelatihan dan membantu dari segi pendanaan untuk mengembangkan usaha masyarakat yang ikut pelatihan, guna mengurangi angka pengangguran.
Kebijakan Disnakertrans	Perusahaan yang memiliki anggota sebanyak 50+1 wajib memiliki PKB, Perusahaan yang ada di daerah wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam perekrutan.	Berdasarkan hasil wawancara mendalam didapatkan hasil bahwa Disnakertrans memiliki peran yang besar dalam hal ketenagakerjaan baik dari segi PKB maupun perekrutan, sehingga setiap perusahaan wajib melakukan pelaporan kepada Disnakertrans.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peran Disnakertrans dalam menekan angka pengangguran sudah cukup baik dengan berjalannya beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar siap menghadapi dunia kerja dan persiapan IKN seperti peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan, percepatan sertifikasi tenaga kerja, pemberdayaan masyarakat untuk berwirausaha dan perluasan kesempatan kerja, di mana Disnakertrans melakukan kerjasama dengan beberapa industri dan kedinasan lain yang terkait serta sesekali melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk menambah peluang lapangan kerja bagi pencari kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, 2023) menyatakan bahwa dalam upaya mengurangi angka pengangguran, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi dengan giat melakukan sosialisasi untuk mengedukasi masyarakat terkait ketenagakerjaan, meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan infrastuktur pendukung, serta memaksimalkan program dan kegiatan ketenagakerjaan.

Salah satu Upaya Disnakertrans untuk menekan angka pengangguran, yaitu melakukan program pemagangan dan *jobfair* untuk membantu tenaga kerja mendapatkan pekerjaan lebih cepat sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh menyatakan bahwa kegiatan *jobfair* sejak tahun 2019 hanya dilakukan sebanyak 1 kali berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zevita, 2024) menyatakan bahwa peran Disnakertrans sangat penting dalam pelaksanaan *jobfair*, termasuk perencanaan, organisasi, dan evaluasi setelah acara berlangsung dan menegaskan bahwa *jobfair* efektif dalam mengurangi angka pengangguran karena memberikan kesempatan langsung kepada pencari kerja untuk berinteraksi dengan Perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhandi, 2021) menyatakan bahwa aspek kelembagaan adalah elemen kunci yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan pengangguran. Hal tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian ini, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dalam upaya mendorong masyarakat untuk berwirausaha Disnakertrans bekerjasama dengan Dinas lain dalam hal pendanaan agar masyarakat lebih produktif atau bahkan dapat memberi lapangan kerja untuk tenaga kerja lainnya. Disnakertrans memfasilitasi segala bentuk pelatihan, seperti menjahit, membuat roti (kue), budidaya perikanan dan lain-lain, serta membantu dalam pemasaran. Disnakertrans berupaya untuk menciptakan hubungan yang sehat dan produktif dengan industri-industri. Dalam menciptakan hubungan industrial yang sehat dan produktif Disnakertrans fokus melakukan monitoring kepada tenaga kerja dan industri tersebut untuk melihat apa saja yang mereka butuhkan demi kesejahteraan tenaga kerja.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan studi yang dilakukan (Rivaldi, 2023) yang menyatakan bahwa Upaya yang dilakukan pemerintah untuk menurunkan Tingkat pengangguran adalah dengan mendorong pengembangan wirausaha sehingga dapat memperluas kesempatan kerja. Penelitian lain yang sejalan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2022) yang menyatakan bahwa penanggulangan pengangguran melalui program Kartu Prakerja dengan dilaksanakan dalam bentuk pelatihan serta pemberian insentif.

Tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022 ke 2023 jumlahnya menurun, yaitu sebanyak 380 orang pada tahun 2022 dan 117 orang pada tahun 2023. Namun, walaupun mengalami penurunan dari tahun 2022 ke tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya sangat jauh berbeda perbandingannya, di mana pada tahun 2020 hanya 11 orang dan di tahun 2021 hanya 24 orang yang mengikuti pelatihan. Hal tersebut menjadi salah satu bukti nyata bahwa implementasi strategi Disnakertrans semakin baik setiap tahunnya.

Namun, berdasarkan data BPS pada tahun 2022-2023 diketahui bahwa Tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara mengalami kenaikan, yaitu 1.755 pada tahun 2022 dan 2.128 pada tahun 2023. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mariono, 2017) di Kabupaten Minahasa yang menyatakan bahwa penanggulangan pengangguran oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa khususnya Dinas Tenaga Kerja sudah baik berdasarkan penelitiannya di Dinas Tenaga Kerja maupun kepada masyarakat, walaupun dilihat dari data BPS bahwa tingkat pertumbuhan pengangguran di Kabupaten Minahasa setiap tahun mengalami peningkatan dimana tahun 2014 sebanyak 13.584 dan tahun 2015 sebanyak 14.513. Faktor kenaikan angka pengangguran tiap tahun dapat terjadi karena pertambahan jumlah penduduk Angkatan kerja, baik penduduk lokal maupun penduduk yang berpindah domisili.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tupoksi adalah singkatan dari tugas pokok dan fungsi. Mengutip melalui buku berjudul Analisis Standar Biaya (2022) Tupoksi adalah pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankan kepada organisasi atau perusahaan untuk dilakukan dan dicapai. Berdasarkan observasi yang dilakukan, Disnakertrans Penajam Paser Utara dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans, yaitu setiap jabatan dan jajarannya memiliki tupoksinya masing-masing, namun dari segi SDM kurangnya personal pengantar kerja, yang ada hanya 1 orang dan belum bersertifikasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans, yaitu salah satunya melakukan koordinasi program dengan organisasi perangkat daerah lain. Dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara didapatkan informasi bahwa salah satu cara untuk menciptakan lapangan kerja, yaitu mengajak masyarakat untuk berwirausaha dan hal ini tidak lepas dari Kerjasama dengan dinas terkait ataupun perangkat daerah lain yang bisa diajak bekerjasama untuk menjalankan program. Salah satu tugas pokok dan fungsi dari Disnakertrans adalah melakukan pembinaan, pengawasan monitoring dan evaluasi usaha industri, berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa Disnakertrans berupaya menciptakan hubungan yang sehat dan produktif dengan industri yang ada dengan cara memonitoring tenaga kerja dan industri tersebut untuk menjamin kesejahteraan kedua belah pihak. Hal tersebut merupakan salah satu perwujudan dari misi Disnakertrans Penajam Paser Utara, yaitu membangun hubungan industrial yang harmonis dan kondusif.

Berdasarkan pembahasan di atas, disarankan agar Disnakertrans memberikan inovasi terbaru dalam upaya meningkatkan wirausaha yang produktif sesuai dengan keadaan atau kondisi saat ini. Dari segi SDM Disnakertrans sebaiknya jumlah dan kompetensinya disesuaikan dengan Tupoksi yang ada agar tidak kewalahan dalam menjalankan program yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi perusahaan yang memiliki pekerja sebanyak 50+1 wajib membuat PKB (Perjanjian Kerja Bersama) sesuai dengan KEPMEN nomor 38 tahun 2014 dan dalam hal perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal dari pada tenaga kerja dari luar dengan perbandingan 80% banding 20%, hal ini diatur dalam PERDA nomor 8 tahun 2017 dan diperkuat dengan Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 21 tahun 2022, yaitu tiap perusahaan di Kabupaten Penajam Paser Utara wajib lapor ke dinas tenaga kerja setempat kabupaten Panajam Paser Utara dalam hal rekrutmen tenaga kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanifah Indri, 2018) yang menyatakan bahwa pelaksanaan program Disnakertrans untuk menekan angka pengangguran mengacu pada beberapa peraturan pemerintah atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dan sudah dijalankan sebagaimana mestinya.

Hasil penelitian di atas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hia, 2013) yang menyatakan bahwa pemerintah seharusnya bisa mengeluarkan kebijakan yang bisa terciptanya lapangan pekerjaan, serta menjalankan kebijakan tersebut dengan sungguh-sungguh sampai terlihat hasil yang maksimal. Peran dan Tupoksi yang dijalankan oleh Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara, jelas tercantum dalam Peraturan Bupati Penajam Paser Utara Nomor 45 tahun 2017 tentang susunan organisasi, tata kerja, tugas pokok dan fungsi diuraikan tugas dan fungsi Disnakertrans. kebijakan merupakan serangkaian tindakan atau langkah-langkah yang diambil oleh suatu pihak untuk mencapai tujuan tertentu. Kebijakan dapat berupa aturan, norma, atau keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Tujuan dari kebijakan ini dapat beragam, seperti meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengatasi masalah sosial, atau memperbaiki kinerja suatu organisasi. Kebijakan terkait perekrutan yang tercantum dalam PERDA nomor 8 tahun 2017 menekankan bahwa perusahaan dalam merekrut tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja lokal, yaitu 80% bendering 20% dengan tenaga kerja dari luar Kabupaten Penajam Paser Utara, namun dalam prakteknya perda tersebut tidak terlaksana dengan baik karena masih banyak tenaga kerja dari luar daerah yang dipekerjakan oleh perusahaan, alasannya, yaitu tenaga kerja lokal tidak sesuai dengan kebutuhan Perusahaan atau tidak memenuhi kriteria yang Perusahaan butuhkan.

Disnakertrans Kabupaten Penajam Paser Utara, dalam penyelenggaraan program masih terhambat di dokumen RTK yang secara implementasi selama ini RTK ada dan merupakan pijakan utama Disnakertrans dalam menjalankan setiap perencanaan, namun untuk penyusunan dokumennya sendiri baru dilakukan akhir tahun 2023 dan baru akan disahkan oleh pemerintah setempat.

Hal yang hampir sama juga diperoleh oleh (Heluth, 2022), yaitu Peran Disnakertrans Ambon sebagai suatu kebijakan, dinilai belum efektif karena kebijakan-kebijakan yang mengatur khusus tentang pengangguran belum ada, sehingga Dinas Tenaga Kerja masih berpedoman kepada kebijakan-kebijakan yang lebih umum yang membutuhkan pendalaman terlebih dahulu, yang menyebabkan peran yang dilakukan dalam mengurangi angka pengangguran belum dapat berjalan dengan maksimal. Heluth, 2022 juga menyatakan bahwa Disnakertrans kota Ambon dalam menjalankan Peran Sebagai Strategi, belum mencapai kata efektif karena dalam pelaksanaan strategi belum dapat berjalan dengan lancar, masih banyak faktor pendukung yang kurang seperti sarana dan prasarana pendukung, tingkat pendidikan rendah, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, keterbatasan lapangan kerja.

Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afriani, 2014), yang menyatakan bahwa kebijakan menekan angka pengangguran telah berjalan optimal di mana Peran Disnakertrans Kota Magelang ialah sebagai stabilisator, innovator, modernisator, pelopor, dan pelaksana program pelatihan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, disarankan agar Disnakertrans dalam melakukan pelatihan kerja, sebaiknya disesuaikan dengan perusahaan atau industri yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara, agar alumni pelatihan kerja tersebut punya bekal yang sesuai dengan kriteria yang perusahaan butuhkan dan lebih siap untuk menjalani pekerjaannya nanti.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen perencanaan (Renstra) serta dokumen laporan kinerja peneliti menyimpulkan bahwa implementasi strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Penajam Paser Utara sudah baik, yaitu dengan menyusun perencanaan dan strategi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan, pemberdayaan masyarakat, menciptakan wirausaha yang produktif melalui pendanaan dan pelatihan, melakukan program pemagangan dan jobfair, melakukan kerjasama dengan Dinas terkait serta perangkat daerah lainnya, serta membangun hubungan yang produktif dengan perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Penajam Paser Utara.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, berdasarkan hasil penelitian ini adalah Kepada Pimpinan Disnakertrans disarankan agar melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka perluasan lapangan kerja serta untuk menciptakan wirausaha yang produktif dan mengupayakan penambahan aparatur khususnya pengantar kerja. Kepada para pekerja dan calon pekerja agar memanfaatkan wadah yang disiapkan oleh Disnakertrans untuk meningkatkan potensi dan kreatifitas. Kepada Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain yang lebih luas yang berkaitan dengan peran Disnakertrans dalam menanggulangi angka pengangguran.

REFERENSI

- Afriani, I. (2014). Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Akdon. (2011). *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Alfabeta. Bandung.
- Fitri, I.T.R.N. (2022). Penanggulangan Pengangguran melalui Program Kartu Prakerja di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Aceh.
- Hamzah, A. (1986). *Kamus Hukum*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hanifah, I., Pratidina, G., & Seran, M.Y. (2018). Kinerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Melaksanakan Program Pengurangan Angka Pengangguran. *Jurnal GOVERNANSI*, 4(1).
- Hia, Y.D. (2013). Strategi dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran. *Journal of Economic and Economic Education*, 1(2).
- Mankiw, N.G. (2003). *Teori Makro Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mariono, B.P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Penganggurandi Kabupaten Minahasa. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2).
- Moleong, L.J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Kuncoro, M. (2005). *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta.
- Purhantara, W. (2010). *Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rangkuti, F. (2013). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan, Bobot, Rating, dan OCAI*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Salusu, J. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi non Profit*. Grasindo. Jakarta.
- Sawaji, J., Suyuthi, N.F., Saleh, M., & Safar, I. (2023). The Role of Leadership Moderation in Explaining the Influence of Talent Management & Culture Organization on Employee Productivity of Pt. Sucofindo (Persero) Makassar Branch. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(11).
- Sitompul, N.M., & Mardhatillah, Y. (2023). Peran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Jambi Provinsi Jambi. *Jurnal Registratie*, 5(2).
- Sudrajat. (2008). *Kiat Mengentas Pengangguran Melalui Wirausaha*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suhandi., Wiguna, W., & Qurasyin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Sukirno, S. (2000). *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman, N. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. PT. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Zevita, Z.Z. (2024). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Mengurangi Pengangguran Melalui Job Fair. *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1).