



PENINGKATAN DAYA SAING TENAGA KERJA DOMESTIK MELALUI PELATIHAN KETERAMPILAN PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Fachrul Sidiq Suharman, S. Tr. IP¹*, Dr. Djonny Pabisa, S. Pd, M. Pd²

suharmanfachrul@gmail.com, Institut Pemerintahan Dalam Negeri¹

djonnypabisa@ipdn.ac.id, Institut Pemerintahan Dalam Negeri²

Received: 10-11-2023, Accepted: 21-12-2023; Published Online: 31-12-2023

**Corresponding Author*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pengangguran yang masih banyak terjadi di Provinsi Riau. Selain itu, terdapat total 13.355 pencari kerja yang terdaftar pada tahun 2021. Namun, hanya 4.255 orang yang berhasil mendapatkan pekerjaan, sehingga terdapat 735 posisi pekerjaan yang masih belum terselesaikan. Hal ini disebabkan rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja yang didorong oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja dalam memanfaatkan peluang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana Program Disnakertrans Prov. Riau meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal di provinsi tersebut. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan kerangka deskriptif untuk menyelidiki Program Pelatihan Keterampilan berdasarkan pengertian daya saing yang dikemukakan oleh Praitiwi dan Mahmudah dalam karya Ibnu Khaldun (2020). Metode pengumpulan data meliputi wawancara terhadap 10 informan, observasi, dan pengumpulan dokumentasi. Program Pelatihan Keterampilan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Prov. Riau telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Provinsi Riau. Namun demikian, terdapat kendala internal seperti kurangnya sumber daya dan fasilitas, serta kendala eksternal seperti terbatasnya pemahaman masyarakat terhadap Program Pelatihan Keterampilan. Program Pelatihan Keterampilan telah berhasil dilaksanakan, hal ini terlihat dari penurunan tingkat pengangguran dari tahun 2021 ke tahun 2022. Namun demikian, sebagian besar penduduk masih menganggur, hal ini menunjukkan perlunya peningkatan keterampilan angkatan kerja untuk meningkatkan daya saing mereka. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut, Disnakertrans Prov. Riau telah melakukan berbagai inisiatif.

Kata Kunci: Peningkatan, Daya Saing, Tenaga Kerja

Abstract

The research is driven by the pervasive problem of unemployment in the province of Riau. Furthermore, there were a total of 13,355 job seekers registered in 2021. However, only 4,255 individuals were successfully put in employment, leaving 735 job positions still outstanding. This is because there is a low level of labor absorption, which is driven by the uncertainty surrounding the quality of job seekers in taking advantage of chances. The aim of this research is to comprehend how the Program of the Department of workers and Transmigration of Riau Province improves the competitiveness of local workers within the province. This study utilizes a qualitative methodology with a descriptive framework to investigate the Skill Training Program based on the notion of competitiveness proposed by Praitiwi and Mahmudah in Ibnu Khaldun's work (2020). Data collecting methods encompass

conducting interviews with 10 informants, making observations, and gathering documentation. The Skill Training Program administered by the Department of Labor and Transmigration of Riau Province has been implemented in accordance with the regulations set by the Provincial Government of Riau. Nevertheless, there exist internal hindrances such as insufficient resources and facilities, along with external hindrances such as the limited public comprehension of the Skill Training Program. The Skill Training Program has been successfully executed, as indicated by a decline in unemployment rates from 2021 to 2022. Nevertheless, a significant portion of the population remains unemployed, underscoring the necessity of enhancing the skillset of the workforce to bolster their competitiveness. Thus, in order to realize this objective, the Department of Labor and Transmigration has undertaken diverse initiatives.

Keywords : Improvement, Competitiveness, Labor

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yang merata dan sejahtera dengan berpedoman pada prinsip Pancasila dan UUD 1945. Tenaga kerja mendapat prioritas tertinggi dalam mencapai pembangunan nasional. Kebutuhan akan tenaga kerja yang efisien sangat berdampak pada kemajuan pembangunan nasional. Persyaratan ini tidak hanya terlihat dari jumlah penduduk atau jumlah angkatan kerja setiap tahunnya, namun juga dari segi kualitas angkatan kerja, dengan mempertimbangkan kemampuan dan keahlian mereka. Hal ini merupakan faktor penting dalam mengimbangi kemajuan teknologi dan mencapai pertumbuhan nasional yang optimal. Pertambahan jumlah penduduk secara eksponensial berpotensi sangat mempengaruhi kemajuan suatu bangsa. Kegagalan pemerintah dalam memanfaatkan potensi angkatan kerja di Indonesia secara efektif dapat mengakibatkan peningkatan jumlah pengangguran dari kalangan terpelajar.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2019 berjumlah kurang lebih 109.550 orang. Meski demikian, terjadi penurunan pada tahun 2020 yang jumlahnya anjlok menjadi 93,76 ribu pekerja dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2021 yang mencapai 88,27 ribu pekerja. Penurunan tersebut merupakan dampak dari pandemi COVID-19 yang terjadi sepanjang tahun 2020 dan 2021 sehingga berdampak pada pembatasan aktivitas yang diberlakukan oleh pemerintah. Meski demikian, jumlah tenaga kerja asing kembali mengalami peningkatan pada akhir Mei 2022, mencapai jumlah kumulatif sebesar 96,57 ribu (Kusnandar, 2022).. Peningkatan ini juga disebabkan oleh pelonggaran pembatasan kegiatan sosial.

Badan pusat statistik provinsi riau (2021) menyatakan pada tahun 2019 Provinsi Riau memiliki 2.996.079 penduduk yang bekerja dengan jumlah pengangguran, yaitu 190.143 penduduk. Pada tahun berikutnya, jumlah penduduk yang bekerja juga ikut meningkat sampai dengan tahun 2021 hingga 3.148.947. Namun walaupun jumlah penduduk yang bekerja meningkat, jumlah pengangguran juga ikut meningkat pada tahun 2020, yaitu 203.837 penduduk. Dan kembali turun menjadi 145.669 penduduk pada tahun 2021. Peningkatan jumlah pengangguran pada tahun 2020 merupakan dampak dari COVID 19 yang terjadi saat itu.

Akibat dari COVID 19 tersebut juga memberikan dampak pada Jumlah Pencari Kerja Terdaftar. Pada Tahun 2019 pencari kerja terdaftar berjumlah, 26.010 penduduk. Berikutnya ditahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan, yaitu 17.214 dan selanjutnya kembali menurun ditahun berikutnya menjadi 13.355 pencari kerja. Berdasarkan data tersebut juga jumlah pencari kerja terdaftar pada tahun 2021 tersebut yang hanya ditempatkan berjumlah 4.255 orang saja dengan jumlah lowongan yang ada yaitu, 735 lowongan.

Menurut Perubahan Perubahan Rencana Strategis Disnakertrans Prov. Riau Tahun 2019 - 2024, terbatasnya penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh ketidakpastian mengenai kualitas pencari kerja dalam memanfaatkan kesempatan kerja. Terdapat lowongan pekerjaan pada daerah tertentu yang tidak dapat terisi secara lengkap karena kualifikasi pencari kerja tidak memenuhi kriteria angkatan kerja yang dibutuhkan. Selain itu, tidak adanya fasilitasi yang efektif dalam menghubungkan individu yang mencari pekerjaan dan perusahaan yang sangat membutuhkan tenaga kerja juga merupakan faktor penyebab yang signifikan. Hal ini sejalan dengan kemajuan teknologi.

Disnakertrans Prov. Riau berkewajiban dalam memberikan pelayanan penempatan tenaga agar dapat mempertemukan tenaga kerja dengan penyedia lapangan kerja, hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja mendapatkan pekerjaan yang sejalan dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta penyedia lapangan kerja juga dapat merekrut tenaga kerja yang cocok dengan lapangan kerja yang disediakan (KEMENPERIN, 2003). Dalam hal ini Disnakertrans Prov. Riau memiliki cara dalam mengembangkan keterampilan, kompetensi serta produktivitas para tenaga kerja dengan memberikan

pelatihan berbasis kompetensi pada Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta. Untuk menjalankan strategi itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau membentuk sebuah program yaitu Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. Program ini dilaksanakan dengan memberikan Pelatihan Keterampilan kepada tenaga kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chindy (2021) dengan judul “Implementasi Pelatihan keterampilan pada Disnakertrans Prov. Riau (Studi Di Kota Pekanbaru)”, Disnakertrans Prov. Riau telah menjalankan sebuah program yaitu “Peningkatan Kesempatan Kerja” untuk memaksimalkan tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Program tersebut dilaksanakan dengan menempatkan tenaga kerja untuk magang pada sebuah perusahaan yang sesuai dengan kompetensinya. Namun program tersebut dianggap tidak memiliki hubungan berkelanjutan terhadap *ouput* yang dihasilkan, dimana tenaga kerja seharusnya memperoleh surat rekomendasi untuk dapat bekerja ditempat mereka melaksanakan magang.

Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Devra (2022) dengan judul “Peran Disnakertrans Prov. Riau dalam Mengoptimalkan Kemampuan Pencari Kerja untuk Mewujudkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing”. Penelitian ini menjelaskan perlunya penguatan peran kelembagaan, dengan memaksimalkan hubungan kerja sama antara pemerintah pusat, daerah, dan swasta di Provinsi Riau.

Menurut penelitian Khaldun dan kawan - kawan (2020) dengan judul “Globalisasi, Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia”, dengan akses tanpa batas di era gliblisasi saat ini pemerintah perlu meningkatkan daya saing domestik untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing di Indonesia. Sehingga perlu menambahkan dimensi keterampilan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik.

Maka menurut perincian yang peneliti jabarkan, perlu adanya tindakan untuk memfasilitasi tenaga kerja domestik agar dapat meningkatkan kompetensinya dari pemerintah daerah, khususnya Disnakertrans Prov. Riau. Sehingga daya saing tenaga kerja domestik di Provinsi Riau tidak kalah dari Tenaga Kerja Asing yang datang. Oleh

karena itu pelatihan keterampilan merupakan strategi atau cara yang tepat untuk mengatasi masalah tenaga kerja yang tidak dapat meningkatkan kompetensinya.

TINJAUAN LITERATUR

Dumairy (1997) mendefinisikan tenaga kerja adalah mereka yang berusia lebih tua dari usia kerja minimum. Pembatasan usia kerja di setiap negara ditentukan berdasarkan kondisi ketenagakerjaan yang berlaku di negara tersebut. Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup individu yang berusia 10 tahun atau lebih yang bekerja, aktif mencari pekerjaan, atau terlibat dalam kegiatan seperti bersekolah atau melakukan pekerjaan rumah tangga.

A. Partanto & Barry (2001), mengklasifikasikan tenaga kerja berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja mengacu pada seluruh populasi yang kompeten dan bersedia bekerja, meskipun kesempatan pekerjaan tidak ada. Menurut UU Ketenagakerjaan, angkatan kerja didefinisikan sebagai mereka yang berusia antara 15 dan 64 tahun.

2) Bukan tenaga kerja

Individu yang tidak dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja adalah mereka yang dipandang tidak mampu atau tidak mau bekerja, meskipun terdapat kebutuhan akan tenaga kerja. Sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang dianggap berada di luar kelompok usia kerja adalah mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan mereka yang berusia di atas 64 tahun.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja terdiri dari individu berusia antara 15 dan 64 tahun yang kini bekerja namun untuk sementara waktu tidak bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Individu berusia 10 tahun ke atas yang sebagian besar melakukan aktivitas seperti bersekolah dan mengurus urusan rumah tangga tidak termasuk dalam

angkatan kerja. Contohnya mencakup berbagai kelompok seperti anak sekolah, pelajar, ibu rumah tangga, penyandang disabilitas, dan orang dewasa yang menganggur secara sukarela.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang dicirikan oleh pengetahuan dan keterampilan khusus mereka dalam bidang tertentu, yang diperoleh melalui kombinasi pendidikan formal dan informal. Contoh: Pengacara, dokter, pendidik, dan lain – lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki pengetahuan khusus dalam domain tertentu yang diperoleh melalui praktik langsung. Pekerja yang mahir sering kali menginginkan instruksi berulang untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Contohnya profesi seperti apoteker, surveyor, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Angkatan kerja yang terdiri dari mereka yang terlibat dalam pekerjaan manual atau tidak terampil, yang terutama bergantung pada aktivitas fisik. Contoh: Pekerja kasar, petugas transportasi, pembantu rumah tangga, dan lain – lain.

Teori The Role of Government yang dikemukakan oleh Goldstein dalam Khaldun (2020) pada Jurnal yang berjudul “Globalisasi, Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia”. Menurut Khaldun (2020) dalam usaha untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, Pemerintah Indonesia mempunyai peran yang vital agar dapat menerapkan hal tersebut. Pemerintah Indonesia memiliki peran menjadi Government Actor yang merupakan pihak pemegang kontrol kebijakan agar dapat mengatur arah tujuan kebijakan negara.

Sehingga dalam usaha untuk meningkatkan daya saing dibagi menjadi tiga bentuk usaha, diantaranya:

1. The Role of Support Policies;
2. The Role of Competition Policies;
3. The Role of International Policies;

Berdasarkan pendapat Khaldun (2020) menyatakan:

Peran pemerintah dalam membuat suatu kebijakan yang memberikan semua dukungan melalui aturan – aturan yang dapat membantu perkembangan berbagai sektor urusan pemerintah. Peran pemerintah juga harus dapat memberikan efek yang baik dalam sebuah kebijakan untuk dapat membantu berkembangnya suatu sektor di berbagai urusan pemerintahan. Pemerintah juga berperan dalam memberikan pengaruh terhadap kebijakan internasional untuk memberikan dukungan diberbagai sektor urusan pemerintahan.

Kepentingan yang berbeda pada pemeran yang mempunyai kepentingan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik menimbulkan tantangan yang timbul pada optimalisasi kebijakan. Oleh karena itu diperlukan sebuah strategi kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sebagai pemegang kontrol dalam kebijakan agar dapat mengoptimalkan hasil yang dicapai melalui penerapan skema didalam bentuk sinergitas.

Pratiwi & Mahmudah (2013) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal perlu dilakukan peningkatan korelasi antar input tenaga kerja. Aspek yang dicakup adalah Kesehatan, Pendidikan, Komunikasi, Teknologi, dan Keterampilan untuk Tenaga Kerja Domestik. Selain itu, koordinasi dan sinkronisasi dengan peran Pemerintah juga sangat penting, seperti yang dirumuskan dalam gagasan *The Role of Government*. Hal ini menjamin berkembangnya tenaga kerja lokal yang terampil dan memiliki tingkat daya saing tertinggi.

Beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur keberhasilan dari usaha pemerintah untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja, diantaranya:

- 1) Kesehatan

Dimensi ini menjelaskan kesehatan adalah aspek penting untuk setiap tenaga kerja sehingga dapat bekerja secara optimal dengan memiliki kesehatan yang baik.

- 2) Pendidikan

Dimensi ini memiliki keterkaitan yang positif terhadap tingkat pendidikan tenaga kerja dengan kehidupan ekonominya. Tingkat pendidikan seseorang mempengaruhi pertumbuhan ekonominya, sebaliknya pertumbuhan ekonomi juga mempengaruhi tingkat pendidikannya.

- 3) Komunikasi

Komunikasi merupakan aspek penting untuk kehidupan. Komunikasi yang bagus dapat meningkatkan produktivitas kerja. kebalikannya apabila tenaga

kerja tidak memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, hal tersebut dapat mengurangi minat tenaga kerja tersebut untuk dapat bekerja sama.

4) Teknologi

Teknologi merupakan alat yang berguna untuk meningkatkan efisiensi serta efektifitas suatu pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang baik dalam menggunakan teknologi dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah.

5) Keterampilan

Keterampilan merupakan hal penting untuk setiap tenaga kerja pada bidang – bidang spesifik karena apabila tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan yang baik hal tersebut dapat memberikan efek pada nilai tambah atau kualitas bagi tenaga kerja tersebut.

Disnakertrans Prov. Riau berperan penting dalam meningkatkan daya saing para tenaga kerja melalui program – program yang dijalankan. Maka dalam konteks penelitian ini daya saing dapat diartikan sebagai kelebihan tenaga kerja dalam menggunakan kemampuannya untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing sehingga dapat meningkatkan kesempatan kerja yang layak.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena metode ini merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat postpositivisme, diterapkan kepada kondisi obyek yang bersifat alamiah dalam penelitian, yang menjadi instrumen kunci merupakan peneliti itu sendiri, teknik dalam mengumpulkan data menggunakan triangulasi atau gabungan, data yang bersifat induktif/kualitatif, dan output dari penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif lebih ditekankan kepada makna bukan ke generalisasi (Sugiyono, 2020).

Operasional merupakan penentuan sebuah kontrak yang menjadi sebuah variabel terukur untuk dianalisis (Sugiyono, 2020). Operasional dapat diterjemahkan juga menjadi tata cara suatu kegiatan atau penelitian. Maka definisi dari operasional itu sendiri berdasarkan karakter yang diobservasi dari suatu yang akan di jelaskan atau mengubah konsep yang berbentuk konstruk dengan kata yang mendeskripsikan suatu gejala yang dianalisis dan diteliti kebenarannya oleh orang lain.

Tabel 1. Operasionalisasi Konsep

Teori	Dimensi	Indikator
Daya Saing, Praitiwi dan Mahmudah dalam Ibnu Khaldun, 2020.	Kesehatan	Fasilitas Pelayanan Kesehatan
		Sarana dan Prasarana
	Pendidikan	Lokasi
		Hemat Biaya
		Tenaga Pendidik
	Komunikasi	Pelatihan Berbahasa Asing
	Teknologi	Alat Penunjang Pekerjaan
		Pelatihan dan Pengembangan
	Keterampilan	Jurusan Keterampilan
		Program Peningkatan Keterampilan

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Dalam menetapkan sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu menetapkan sumber data menurut pertimbangan yang ditentukan atau dipercaya untuk dapat memahami bagaimana pelatihan keterampilan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja yang baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Maka menurut pertimbangan tersebut, sumber data utama yang ditetapkan, yaitu:

1. ASN yang mendapatkan tugas di Disnakertrans Prov. Riau, khususnya yang bertugas langsung di Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja pada proses pelaksanaan pelatihan keterampilan untuk pencari kerja.
2. Seluruh pencari kerja yang pernah dan/atau sedang mengikuti pelatihan keterampilan di Disnakertrans Prov. Riau.
3. Seluruh dokumen yang berhubungan dengan pelatihan keterampilan di Disnakertrans Prov. Riau.

Dalam penelitian ini instrumen atau yang menjadi alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Maka sebagai instrumen dalam penelitian, seorang peneliti harus siap dalam melaksanakan penelitian sebelum langsung menuju ke tempat penelitian. Peneliti yang merupakan *human instrument* berperan untuk menetapkan fokus penelitian, menetapkan informan, mengumpulkan data, menganalisis data, serta mengolah data untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Peneliti sebagai instrumen utama berperan untuk memperoleh kepastian terhadap masalah yang diteliti. Sehingga peneliti dapat mengembangkan dan menggunakan instrumen lainnya yang lebih sederhana berdasarkan teknik pengumpulan data yang digunakan. Instrumen yang tersebut merupakan pedoman observasi dan pedoman wawancara.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan pengamatan (observasi), wawancara (interview), dan angket (kuisioer), dokumentasi, atau pun gabungan dari keempatnya (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan mengamati keadaan yang sebenarnya pada kondisi lapangan sesuai dengan pedoman observasi yang peneliti konsep sendiri agar dapat melaksanakan observasi dengan terarah. Yang akan peneliti amati berupa keadaan organisasi, kepegawaian, sarana dan prasarana, dokumen, dan beberapa hal lainnya yang ada di Disnakertrans Prov. Riau yang berhubungan dengan fokus penelitian yang peneliti tetap kan.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara secara semi terstruktur dimana peneliti sudah membuat konsep pertanyaan wawancara yang akan diajukan kepada Informan yang telah peneliti tentukan sehingga wawancara dilakukan dengan terarah. Namun tidak menutup kemungkinan peneliti akan menambah beberapa pertanyaan apabila peneliti menganggap ada hal penting yang terjadi di lapangan.

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi merupakan cara yang dilakukan untuk mendapatkan data dan/atau informasi yang berupa buku, arsip, dokumen, tulisan angka, serta gambar dari suatu laporan hingga keterangan yang dapat memperkuat keabsahan pada sebuah penelitian. Menurut Bogdan hasil dari suatu penelitian akan lebih kredibel jika terdapat foto atau pun dokumen mengenai data yang ada (Sugiyono, 2020).

Model teknik analisis yang digunakan peneliti adalah teknik analisis menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017:246) yang terdiri dari:

- 1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data, dalam arti tertentu, mengacu pada prosedur pengurangan jumlah data. Namun, dalam konteks yang lebih komprehensif, hal ini mencakup proses peningkatan kualitas data dengan menghilangkan informasi yang berlebihan dan tidak relevan, sekaligus melengkapi data yang tidak mencukupi. Reduksi data adalah

tindakan memilih dan menyederhanakan data mentah dari catatan lapangan dengan memusatkan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi.

Reduksi data adalah upaya berkelanjutan selama penelitian. Hal ini dimulai sebelum selesainya pengumpulan data. Antisipasi peneliti terhadap reduksi data menjadi jelas ketika mereka mengambil keputusan mengenai kerangka konseptual wilayah penelitian, pertanyaan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih. Selama proses pengumpulan data, dilakukan langkah-langkah reduksi lainnya, yaitu merangkum, mengkode, mengeksplorasi tema, mengelompokkan, mempartisi, dan membuat memo. Reduksi data merupakan proses berkelanjutan yang terjadi terus menerus setelah penelitian lapangan hingga laporan akhir disusun.

Reduksi data bukanlah suatu entitas yang berbeda dari analisis; sebaliknya, ini merupakan komponen penting dari proses analisis. Keputusan analitis mencakup pilihan peneliti mengenai bagian mana dari data yang akan dikodekan, dihilangkan, diringkas menjadi pola, dan narasi yang muncul. Reduksi data adalah metode analisis yang menyaring, mengklasifikasikan, memandu, menghilangkan komponen-komponen yang berlebihan, dan menyusun data sedemikian rupa sehingga memudahkan perumusan dan validasi temuan akhir.

Sederhananya, reduksi data tidak berarti kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan diubah melalui seleksi yang ketat, ringkasan, atau deskripsi yang ringkas, sehingga dapat diorganisasikan ke dalam pola yang lebih komprehensif. Kadang-kadang, data dapat diubah menjadi nilai numerik atau peringkat, namun keputusan ini mungkin tidak selalu bijaksana. Jika teknik analisis tertentu tampak efektif, konsep dasarnya adalah memungkinkan angka dan kata hidup berdampingan secara harmonis untuk penelitian selanjutnya.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan tahap penting kedua dalam pengolahan data penelitian kualitatif. Penyajian data memerlukan pengaturan informasi secara sistematis menurut kategori tertentu atau pengelompokan penting. Hal ini dapat diwujudkan dalam bentuk bahasa tertulis atau representasi visual seperti foto, grafik, dan tabel. Tujuan penyajian data adalah untuk mengkonsolidasikan informasi guna

menggambarkan situasi yang berkembang. Untuk membantu peneliti dalam memahami materi, apakah itu temuan penelitian secara keseluruhan atau bagian tertentu, disarankan untuk membuat narasi, matriks, atau grafik. Miles dan Huberman berpendapat bahwa presentasi adalah kumpulan informasi yang terorganisir dengan baik yang memungkinkan perumusan kesimpulan dan pelaksanaan tindakan.

Penulisan naratif adalah metode umum dalam menyajikan data kualitatif. Presentasi yang efektif memainkan peran penting dalam pelaksanaan penelitian, dan berfungsi sebagai metode utama untuk melakukan analisis kualitatif yang bermakna. Beragam metode penyajian analisis data kualitatif mencakup berbagai matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk presentasi ini dimaksudkan untuk menggabungkan informasi terstruktur ke dalam format yang koheren dan mudah dimengerti. Oleh karena itu, peneliti yang berperan sebagai analis dapat mencermati peristiwa yang sedang terjadi dan memastikan apakah penarikan kesimpulan yang tepat atau melakukan analisis lebih lanjut sudah sesuai dengan wawasan yang tersirat dalam pemaparan.

Penting untuk dicatat bahwa reduksi data, pembuatan dan pemanfaatan penyajian data, tidak berbeda dengan analisis - semuanya merupakan komponen penting dari proses tersebut. Hal ini menjamin bahwa peneliti tetap mempunyai otoritas atas data dan mencegah kewalahan dengan materi yang mungkin monoton. Strategi ini diterapkan karena adanya potensi dampak data yang tidak terorganisir dan terfragmentasi terhadap peneliti, yang dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang tergesa-gesa dan terbentuknya temuan yang bias, terfragmentasi, dan tidak didukung. Mengenali tampilan data sebagai komponen penting dari analisis data sangatlah penting.

3) Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing / Verification*)

Menarik kesimpulan melibatkan mensintesis temuan penelitian menjadi pernyataan yang ringkas dan dapat dipahami. Prosedur ini memerlukan evaluasi berulang untuk menjamin ketepatan kesimpulan, khususnya dalam hal relevansi dan koherensinya dengan judul penelitian, tujuan, dan kesulitan yang ditentukan. Tindakan menarik kesimpulan merupakan proses berkelanjutan yang terjadi

sepanjang penyelidikan, seperti proses mereduksi dan menyederhanakan fakta. Kesimpulan awal dibuat setelah sejumlah besar data telah dikumpulkan, dan selanjutnya, kesimpulan akhir dibuat setelah datanya komprehensif.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif melibatkan penarikan kesimpulan dan melakukan verifikasi. Peneliti memulai proses pengumpulan datanya dengan aktif mencari sesuatu, mengamati keteraturan, mengidentifikasi pola, memberikan penjelasan, mengeksplorasi konfigurasi potensial, menganalisis hubungan sebab-akibat, dan merumuskan proposisi. Temuan konklusif dalam penelitian kualitatif mungkin hanya muncul pada kesimpulan pengumpulan data. Efisiensi pengumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, metode pengambilan, keterampilan peneliti, dan persyaratan sumber pendanaan menentukan hasilnya. Namun demikian, para peneliti sering kali mengambil kesimpulan terlalu dini, meskipun mereka menggunakan teknik induktif.

Menarik kesimpulan memerlukan penyusunan pengaturan menyeluruh yang secara konsisten divalidasi sepanjang proses penelitian. Prosedur verifikasi mencakup proses peninjauan catatan lapangan, melakukan pertimbangan ulang yang cermat, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk membangun konsensus intersubjektif. Pendekatan lain melibatkan upaya signifikan untuk mereplikasi penemuan dengan memasukkannya ke dalam kumpulan data terpisah.

Pada hakikatnya pengambilan kesimpulan merupakan suatu susunan menyeluruh yang divalidasi secara konsisten sepanjang proses penelitian. Prosedur verifikasi yang digunakan menjamin ketelitian dan keandalan, baik dengan meninjau catatan lapangan, terlibat dalam diskusi dengan rekan kerja, atau melakukan upaya besar untuk memvalidasi silang temuan di beberapa kumpulan data. Metodologi komprehensif ini menjamin pemahaman yang cermat atas temuan penelitian dan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi kesehatan merupakan faktor penting bagi setiap tenaga kerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan efisiensi maksimal. Kinerja Disnakertrans Prov. Riau dinilai berdasarkan dimensi Kesehatan yang mencakup metrik seperti penyediaan layanan kesehatan khusus bagi peserta pelatihan keterampilan.

Disnakertrans Prov. Riau menawarkan layanan kesehatan kepada peserta yang menjalani pelatihan keterampilan, yang ditentukan berdasarkan observasi penulis dan wawancara dengan informan tertentu. Peserta pelatihan mendapatkan layanan kesehatan yang mencakup asuransi jiwa dan kecelakaan yang difasilitasi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Layanan ini diberikan kepada individu yang menjalani pelatihan keterampilan selama seluruh periode program mereka.

Hasil temuan tersebut tidak memberikan rincian khusus mengenai sarana dan prasarana penunjang pelayanan kesehatan bagi peserta pelatihan keterampilan di Disnakertrans Prov. Riau.

Tabel 2. Daftar Aset Tetap Disnakertrans Provinsi Riau Tahun 2021

NO	URAIAN	UNIT	NILAI
I	ASET TETAP	2.927	58.834.222.927,56
A	Tanah	3	6.475.111.700,00
01	Tanah	3	6.475.111.700,00
B	Peralatan dan Mesin	2.867	20.161.186.056,24
01	Alat Besar	-	-
02	Alat Angkutan	31	3.481.409.994,43
03	Alat Bengkel dan Alat Ukur	1.040,00	7.738.605.523,44
04	Alat Pertanian	42,00	1.874.942.402,11
05	Alat Kantor dan Rumah Tangga	1.069	3.867.131.144,73
06	Alat Studio, Komunikasi dan Pemancar	17	184.554.412,85
07	Alat Kedokteran dan Kesehatan	-	-
08	Alat Laboratorium	416	898.104.934,80
09	Alat Perenjaan	-	-
10	Komputer	218	1.628.015.643,87
11	Alat Eksplorasi	-	-
12	Alat Pengeboran	-	-
13	Alat Produksi, Pengolahan dan Pemurnian	-	-
14	Alat Bantu Eksplorasi	-	-
15	Alat Keselamatan Kerja	-	-
16	Alat Peraga	34	488.422.000
17	Peralatan Proses/Produksi	-	-
18	Rambu-Rambu	-	-
19	Peralatan Olahraga	-	-

Dari data yang penulis dokumentasikan pada Tabel 4.6, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait dengan sarana dan prasarana tersebut, yakni

Pertama, Disnakertrans Prov. Riau tidak memiliki aset berupa alat keselamatan kerja. Alat keselamatan kerja diperlukan untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja dan memberikan perlindungan pada pekerja. Tanpa alat keselamatan kerja yang memadai, pekerja rentan mengalami kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan cedera dan bahkan kematian.

Kedua, dalam daftar aset tersebut juga tidak disebutkan alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). P3K sangat penting untuk memberikan pertolongan dan perawatan sementara pertama pada korban kecelakaan sebelum mendapat pertolongan dari dokter dan/atau tenaga kesehatan yang lebih profesional. Tanpa P3K

yang memadai, korban kecelakaan dapat mengalami cedera fatal akibat lambatnya pertolongan yang diberikan.

Dari hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disnakertrans Prov. Riau perlu meningkatkan sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan kesehatan pada peserta pelatihan keterampilan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan alat keselamatan kerja dan P3K yang memadai, sehingga peserta pelatihan dapat merasa aman dan terlindungi saat mengikuti pelatihan keterampilan. Selain itu, Disnakertrans Prov. Riau juga perlu meningkatkan pengawasan dan pemeliharaan alat keselamatan kerja dan P3K yang sudah tersedia, agar selalu dalam kondisi yang baik dan siap digunakan jika terjadi kecelakaan.

Dimensi pendidikan mempunyai hubungan terhadap kehidupan ekonomi tenaga kerja. pada dimensi ini indikator yang menjadi ukuran tingkat keberhasilan pemerintah dalam memberikan pendidikan adalah pendidikan yang mudah dijangkau, murah, serta dapat menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap kerja. Disnakertrans Prov. Riau memiliki peran dalam memberikan pendidikan melalui Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja. Dalam program terdapat kegiatan pelatihan keterampilan yang merupakan upaya dari Disnakertrans Prov. Riau dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada di Provinsi Riau.

Berdasarkan temuan yang penulis peroleh dari observasi terhadap dokumentasi yang penulis dapatkan. Disnakertrans Prov. Riau telah mendukung pengembangan ketenagakerjaan dengan memberikan pelatihan keterampilan di tiga Balai Pelatihan yang berlokasi di Kota Pekanbaru, Kota Dumai, dan Kabupaten Rokan Hulu. Kehadiran Pusdiklat di Provinsi Riau memungkinkan calon peserta pelatihan dari berbagai kota dan kabupaten dapat dengan mudah mengakses dan mengikuti program pelatihan.

Selain itu, dengan adanya tiga Balai Latihan Kerja yang tersebar di Provinsi Riau, diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas bagi masyarakat untuk mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan minat dan potensi masing-masing. Hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di Provinsi Riau, sehingga dapat bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Selain itu, memberikan uang saku juga dapat membantu peserta pelatihan yang mungkin memiliki keterbatasan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari selama

mengikuti pelatihan. Dengan adanya hak tersebut, peserta pelatihan dapat lebih fokus dan konsentrasi dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diberikan dalam pelatihan. Dengan demikian, program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan Disnakertrans Prov. Riau diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja di Provinsi Riau dan membantu meningkatkan ekonomi masyarakat.

Program yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Prov. Riau memiliki tujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja sehingga meningkatkan potensi tenaga kerja tersebut untuk diterima pada suatu perusahaan. Maka program pelatihan keterampilan ini dilaksanakan menurut klaster kompetensi. Pelaksanaan program berdasarkan klaster kompetensi, yaitu pengelompokan keahlian peserta pelatihan sesuai dengan minat dan bakatnya sehingga kompetensi dari peserta pelatihan dapat meningkat. Berdasarkan profile dari Disnakertrans Prov. Riau terdapat beberapa program pelatihan yang sampai saat ini masih dilaksanakan, yaitu:

1. Mobil Bensin
2. Sepeda Motor
3. Pertanian
4. Instalasi Listrik
5. Elektronika
6. Teknisi Handphone
7. Las
8. Operator Komputer
9. Teknisi Komputer
10. Perikanan
11. Peternakan Unggas
12. Menjahit
13. Bordir
14. Tata Boga
15. Tata Rias/Tata Kecantikan

Menurut data yang didokumentasikan penulis, saat ini jumlah instruktur yang tersedia terbatas. Secara spesifik, instruktur Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 7 orang dan instruktur non-PNS yang berfungsi sebagai Instruktur Pembantu sebanyak 34

orang. Kurangnya tenaga pendidik dalam program ini menghambat efektivitas pelatihan keterampilan yang dilakukan.

Dimensi komunikasi merupakan hal yang penting dalam dunia kerja, karena hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dari tenaga kerja. Dalam hal ini peran Disnakertrans Prov. Riau memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas sarana maupun prasarana berupa pelatihan serta pengembangan kemampuan berbahasa asing. Dari hasil temuan yang penulis peroleh dari wawancara serta observasi terhadap dokumentasi yang ada. Pada tahun 2021, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan kursus bahasa asing dengan instruktur tatap muka untuk meningkatkan kemahiran individu dalam bahasa asing. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali peserta dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk program penempatan berikutnya ke Jepang, terutama untuk melayani para profesional kesehatan. Meskipun demikian, pelatihan ini tidak dilakukan setiap tahun; sebaliknya, hal ini dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

Disnakertrans Prov. Riau menawarkan pelatihan bahasa asing sebagai bagian dari upayanya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar dapat lebih baik dalam menghadapi persaingan global. Pelatihan ini secara khusus dirancang untuk membekali peserta dalam program penempatan petugas kesehatan ke Jepang, yang memerlukan prasyarat unik terkait keterampilan bahasa asing. Namun demikian, program pelatihan tidak diadakan setiap tahun, melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Disnakertrans Prov. Riau di Provinsi Riau telah menerapkan kebijakan fleksibel yang berfokus pada pemenuhan permintaan angkatan kerja di pasar kerja yang berubah dengan cepat.

Kurangnya kemampuan berbahasa asing bisa berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja tenaga kerja, serta menghambat terbentuknya kerja sama antara tenaga kerja lokal dan asing. Selain itu, masalah ini juga bisa mengakibatkan menurunnya minat kerja tenaga kerja tersebut, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, peran Disnakertrans Prov. Riau dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan kemampuan berbahasa asing sangat penting untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar kerja internasional, serta

memastikan terciptanya kerja sama yang optimal antara tenaga kerja lokal dan asing di Indonesia.

Teknologi adalah media yang dipakai agar dapat memperoleh efisiensi serta efektifitas dalam mengerjakan sebuah pekerjaan. Peran Disnakertrans Prov. Riau dalam memberikan pemahaman terhadap teknologi terukur dari Kemampuan peserta pelatihan dalam memahami serta menggunakan teknologi penunjang pekerjaan.

Disnakertrans Prov. Riau bertanggung jawab untuk memberikan pelatihan teknologi yang praktis dan terukur kepada para peserta dalam situasi khusus ini. Tujuannya adalah untuk membekali mereka dengan kemahiran dalam memanfaatkan teknologi dengan tepat dan efisien dalam upaya profesional mereka. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas peserta dan mengubah mereka menjadi profesional yang berketerampilan tinggi dan efisien di masa depan.

Disnakertrans Prov. Riau telah memfasilitasi pemahaman dengan menugaskan instruktur pada masing-masing pelatihan. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari peserta program pelatihan keterampilan ini, ditemukan bahwa tiga dari lima orang mengalami kesulitan dalam memahami teknologi yang membantu tugas-tugas terkait pekerjaannya. Meski demikian, pada akhirnya kelima informan berhasil memahami teknologi pendukung pekerjaan yang ditawarkan. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi dipengaruhi oleh pengetahuan informan terhadap instrumen-instrumen yang sudah ketinggalan zaman. Oleh karena itu, informan diharuskan untuk memahami fungsi instrumen yang baru diperkenalkan oleh Disnakertrans Prov. Riau ini sejak awal.

Melalui instruktur yang ditugaskan pada masing-masing jurusan, Disnakertrans Prov. Riau memberikan pemahaman tentang teknologi yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Namun, hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa sebagian dari mereka mengalami kendala dalam memahami teknologi penunjang pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh faktor pengalaman informan yang sebelumnya telah terbiasa dengan alat yang tergolong ketinggalan zaman sehingga saat menggunakan alat baru, mereka harus memulai memahami dari awal. Meski demikian, setelah diberikan pemahaman dan pelatihan, informan berhasil memahami teknologi tersebut sehingga dapat menggunakan alat tersebut dengan baik.

Dimensi Keterampilan memiliki dampak yang penting untuk setiap tenaga kerja. Keterampilan akan memberikan nilai tambah kepada tenaga kerja dikarenakan

mampu mengerjakan tugas pada bidang – bidang tertentu. Disnakertrans Prov. Riau dalam hal ini berperan untuk mengembangkan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.

Berdasarkan pengamatan penulis, Disnakertrans Prov. Riau membantu peserta pelatihan keterampilan dengan memberikan program magang untuk meningkatkan bakatnya. Tujuan dari program magang ini adalah untuk menawarkan peserta didik pengalaman langsung dalam lingkungan kerja yang otentik. Selain itu, individu yang mengikuti pemagangan memperoleh keahlian dari instruktur dan/atau pekerja di tempat magang.

Selanjutnya menurut temuan yang penulis peroleh dari hasil wawancara, ditemukan bahwa program pelatihan yang ada masih umum atau tidak spesifik. Program yang dijalankan masih sama dari tahun sebelumnya sehingga *ouput* yang diperoleh dari program ini tidak mengalami peningkatan atau stagnan dari tahun – tahun sebelumnya.

Selain itu, program pelatihan yang tidak spesifik juga dapat menghambat peserta pelatihan dalam mengembangkan keterampilannya secara lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki peserta pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja yang sebenarnya, sehingga sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

KESIMPULAN

Disnakertrans Prov. Riau belum mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja dalam negeri melalui pelatihan keterampilan. Hal ini dibuktikan dengan infrastruktur layanan kesehatan yang tidak memadai, kelangkaan tenaga pendidik, kurikulum lintas departemen yang luas dan tidak spesifik, pemberian pelatihan pengembangan komunikasi bahasa secara sporadis, dan kurangnya pemahaman peserta terhadap instrumen atau peralatan canggih.

Disnakertrans Prov. Riau menghadapi beberapa kendala dalam meningkatkan daya saing pekerja rumah tangga melalui pelatihan keterampilan. Kendala-kendala tersebut antara lain luasnya cakupan program pelatihan keterampilan departemen, kurangnya kemajuan dalam pengembangan kompetensi lulusan pelatihan, kurangnya instruktur yang berkualifikasi, kurangnya kesadaran calon peserta tentang program yang

ingin mereka ikuti, dan terbatasnya pemahaman. di kalangan peserta tentang teknologi yang mendukung lapangan kerja. Disnakertrans Prov. Riau telah mengambil beberapa langkah untuk mengatasi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan. Langkah-langkah ini termasuk mengalihkan kewenangan administratif Pusat Pelatihan kepada Pemerintah Pusat, meningkatkan Program Pemagangan, dan bermitra dengan bisnis komersial..

DAFTAR PUSTAKA

- A. Partanto, P., & Barry, M. D. (2001). *Kamus Ilmiah Populer*. Arkola.
- Chindy, M. (2021). *IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA PADA DISNAKERTRANS PROV. RIAU*. Universitas Islam Riau.
- Devra, D. D. (2022). Peran Disnakertrans Prov. Riau dalam Mengoptimalkan Kemampuan Pencari Kerja Untuk Mewujudkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas dan Berdaya Saing. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 6(1), 108–116.
- Dumairy. (1997). *Perekonomian Indonesia*. Penerbit Erlangga.
- KEMENPERIN. (2003). Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. *Ketenagakerjaan*.
- Khaldun, R. I., Fita, G. A., Utami, A. N. F., & Tahawa, T. H. (2020). Globalisasi, Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hubungan Inetranasional*, 01(01), 27–36.
- Kusnandar, V. (2022). *Tenaga Kerja Asing di Indonesia Mulai Meningkat pada 2022*. Databoks.Katadata.Co.Id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/26/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-mulai-meningkat-pada-2022>
- Perubahan Rencana Strategis Tahun 2019 - 2024*. (2019). Riau, Disnakertrans Prov. Riau
- Pratiwi, E., & Mahmudah, R. (2013). PENINGKATAN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA MELALUI KORELASI INPUT PENUNJANG TENAGA KERJA DALAM MENGHADAPI MEA 2015. *Economics Development Analysis Journal*.
- Simanjuntak, P. J. (1998). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (Ed.); 2nd ed.). ALFABETA.