

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

Fachrul Sidiq Suharman

NPP. 30.0237

*Asdaf Kota Pekanbaru, Provinsi Riau*

*Program Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil*

Email: 30.0237@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Djonny Pabisa, S.Pd, M.Pd

**ABSTRACK**

**Problem/Background (GAP):** *The research is motivated by the high number of educated unemployed individuals in Riau Province who are related to the ASEAN Economic Community (MEA) and the opportunities in the international job market. Objective: The objective of this research is to understand the role of the Riau Provincial Manpower and Transmigration Office in enhancing the competitiveness of the domestic workforce in Riau Province. Method: This research utilizes a qualitative method with a descriptive approach to the Skill Training Program based on Competitiveness by Praitivi and Mahmudah in Ibnu Khaldun, 2020. Data collection techniques include interviews with 10 informants, observations, and documentation. Results/Findings: The Skill Training Program conducted by the Riau Provincial Manpower and Transmigration Office has been implemented in accordance with the regulations of the Riau Provincial Government. However, there are several internal obstacles such as a lack of resources and facilities, as well as external barriers such as the limited understanding of the community towards the Skill Training Program. Conclusion: The Skill Training Program has been well-implemented, as evidenced by the decrease in unemployment from 2021 to 2022. However, there is still a significant number of unemployed individuals, and there is a need to enhance the competence of the workforce to improve their competitiveness. Therefore, the Manpower and Transmigration Office is making efforts to achieve this vision.*

**Keywords:** *Enhancement, Competitiveness, Workforce*

**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian di latarbelakangi oleh permasalahan masih banyaknya pengangguran terdidik yang ada di Provinsi Riau yang berhubungan dengan MEA dalam peluang bursa kerja internasional. **Tujuan:** Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik yang ada di Provinsi Riau. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif terhadap

Program Pelatihan Keterampilan menurut Daya Saing oleh Praitiwi dan Mahmudah dalam Ibnu Khaldun, 2020. Teknik Pengumpulan data pada Penelitian ini dilaksanakan dengan Wawancara dengan 10 orang informan, Observasi, dan Dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Program Pelatihan Keterampilan yang dilaksanakan oleh Disnakertrans Provinsi Riau telah diselenggarakan sesuai dengan aturan Pemerintah Provinsi Riau, namun terdapat beberapa hambatan internal seperti kurangnya sumber daya serta sarana dan prasarana lalu hambatan eksternal seperti kurangnya pemahaman masyarakat terhadap Program Pelatihan Keterampilan. **Kesimpulan:** Program Pelatihan Keterampilan telah dilaksanakan dengan baik hal ini dikarenakan jumlah pengangguran yang menurun dari tahun 2021 ke tahun 2022, namun jumlah pengangguran yang ada masih banyak dan perlu adanya peningkatan kompetensi tenaga kerja untuk meningkatkan daya saingnya. Sehingga untuk mencapai visi tersebut Disnaker juga melakukan upaya – upaya yang telah dilaksanakan.

**Kata kunci :** Peningkatan, Daya Saing, Tenaga Kerja

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada tahun 2019 berdasarkan data dari kementerian Ketenagakerjaan jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia berjumlah sekitar 109,55 ribu orang, namun terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 93,76 ribu dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 88,27 ribu pekerja. Penurunan tersebut terjadi akibat pandemi COVID19 yang terjadi sepanjang tahun 2020 dan 2021 akibat pembatasan kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Namun jumlah tenaga kerja asing tersebut mengalami kenaikan kembali pada akhir Mei 2022 yaitu berjumlah 96,57 ribu, hal ini juga terjadi karena dilonggarkannya pembatasan kegiatan sosial(Kusnandar, 2022).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan Mei 2022, terdapat 96,57 ribu tenaga kerja asing di Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 46,29% atau sekitar 44,71 ribu tenaga kerja asing bekerja berdasarkan jabatan profesional yang merupakan jumlah terbanyak dibandingkan dengan level lain. Selanjutnya, sebanyak 22,4% atau sekitar 21,63 ribu tenaga kerja asing memiliki jabatan sebagai konsultan/advisor, 21,21% atau sekitar 20,48 ribu tenaga kerja asing sebagai manajer, 9,38% atau sekitar 9,05 ribu tenaga kerja asing sebagai direksi, dan 701 tenaga kerja asing sebagai komisaris.

Sejatinya pembangunan nasional memiliki visi untuk melahirkan kehidupan yang adil dan makmur secara merata di seluruh Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Dalam mewujudkan pembangunan nasional itu tenaga kerja menjadi subjek utama yang di prioritaskan. Kebutuhan terhadap tenaga kerja yang optimal sangat berpengaruh dengan perkembangan pembangunan nasional, kebutuhan tersebut tidak hanya dilihat dari jumlah penduduk atau pun angkatan kerja setiap tahunnya, namun kualitas tenaga kerja yang dilihat dari kemampuan dan keterampilan menjadi hal yang vital mengikuti perkembangan teknologi untuk mewujudkan pembangunan nasional yang optimal pula. Kini pertumbuhan penduduk yang sangat berkembang secara signifikan dapat mempengaruhi pembangunan nasional. Apabila pemerintah tidak dapat memanfaatkan atau mengoptimalkan potensi – potensi tenaga kerja di Indonesia, maka akan menyebabkan banyaknya pengangguran berpendidikan.



Maka menurut perincian yang peneliti paparkan dia atas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas yang penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik untuk dapat mengatasi pengangguran yang ada di Provinsi Riau akibat dari pandemi COVID 19. Oleh karena itu pelatihan keterampilan merupakan strategi atau cara yang tepat untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik yang ada di Provinsi Riau., maka dari itu peneliti melakukan penelitian berjudul **“Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik Melalui Pelatihan Keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Ri”**.

## **1.2 Kesenjangan Masalah**

Berdasarkan keterangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau didalam Perubahan Rencana Strategis Tahun 2019 - 2024, jumlah pencari kerja pada tahun 2021 sebanyak 13.355 orang sedangkan pencari kerja yang ditempatkan sejumlah 4.255 orang, sementara itu ada 735 lowongan yang tersedia. Rendahnya penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh ketidakpastian kualitas pencari kerja itu sendiri dalam mengisi peluang atau kesempatan kerja. Diketahui bahwa terdapat lowongan-lowongan pada sektor-sektor yang tidak sepenuhnya dapat terisi oleh para pencari kerja yang dikarenakan kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tidak memenuhi persyaratan berikut tidak terfasilitasinya upaya mempertemukan para pencari kerja dan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja secara cepat dan tepat sesuai perkembangan teknologi.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks Kependudukan sebagai berikut.

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh Merry Chindy Khan (2021) dengan fokus yang diambil ialah implementasi Pelatihan keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Di Kota Pekanbaru). Kedua, Penelitian yang dilaksanakan oleh Desi Devrika Devra (2022) fokus dari penelitiannya adalah bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja yang berkualitas dan berdaya saing. Ketiga, Penelitian yang dilaksanakan oleh Riandy Ibnu Khaldun (2020), dan kawan – kawan yang memiliki fokus bagaimana globalisasi, ancaman dan upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia. Dari ketiga Penelitian diatas seluruhnya menggunakan metode Penelitian yang sama yaitu pendekatan kualitatif, namun memiliki tujuan dan fokus, dan Lokasi Penelitian yang berbeda.

## **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Fokus ketiga Penelitian terdahulu lebih kepada implementasi, Strategi dan Upaya dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. Sedangkan yang menjadi pembeda dengan Penelitian ini adalah Penelitian ini meneliti peran apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.

## 1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran tentang kinerja apa saja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja domestik dalam bersaing dengan tenaga kerja asing.

## II. METODE

Penelitian Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik Melalui Pelatihan Keterampilan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dalam penelitian ini peneliti akan meneliti dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif ini dilaksanakan untuk menggambarkan dan juga agar dapat memahami keadaan suatu objek pada penelitian berdasarkan hasil data yang diperoleh secara seadanya tanpa ada proses manipulasi ataupun perilaku lain untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik yang ada di Provinsi Riau.

Penulis menggunakan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam mengumpulkan data kualitatif, penulis melakukan wawancara dengan 10 orang informan. Analisis data menggunakan Teori Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020) yang menyebutkan bahwa kegiatan analisis data pada penelitian kualitatif dilaksanakan secara terintegrasi dan terjadi secara kontinuitas dan berkesinambungan hingga akhirnya didapatkan kesimpulan dari sebuah data. Kegiatan tersebut meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan conclusion drawing/verification (penarikan kesimpulan).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik Melalui Pelatihan Keterampilan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.

Dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan dari Disnakertrans dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik yang ada di Provinsi Riau, sampai saat ini sudah berjalan dengan lancar serta begitu baik sesuai dari program pemerintah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau. Berikut adalah hasil dari Pelatihan Keterampilan pada Disnakertrans yang di buat menggunakan teori Daya Saing, Praitivi dan Mahmudah dalam Ibnu Khaldun, 2020. dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Kesehatan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memberikan pelayanan kesehatan kepada peserta pelatihan keterampilan. Pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta pelatihan berupa asuransi jiwa kecelakaan yang berasal dari BPJS Ketenagakerjaan. Fasilitas ini disediakan selama peserta mengikuti pelatihan keterampilan. Namun, berdasarkan data yang telah penulis dokumentasikan, terlihat bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan kesehatan dalam kasus terjadinya kecelakaan yang tidak diinginkan. Tabel tersebut menjelaskan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki alat keselamatan kerja yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan kerja. Selain itu, daftar aset tersebut juga tidak mencakup alat pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). P3K merupakan upaya untuk memberikan



pertolongan dan perawatan sementara pada korban kecelakaan agar terhindar dari cedera fatal sebelum mendapatkan pertolongan dari dokter atau tenaga kesehatan yang lebih profesional.

## **b. Pendidikan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau telah memfasilitas tenaga kerja dengan pelatihan keterampilan yang dilaksanakan di tiga Balai Latihan Kerja yang tersebar di Provinsi Riau, yaitu di Kota Pekanbaru, Kota Dumai, dan Kabupaten Rokan Hulu. Dengan tersebarnya Balai Latihan Kerja yang ada di Provinsi Riau, memudahkan akses bagi setiap calon peserta pelatihan untuk datang dari berbagai macam Kota dan Kabupaten. Pelatihan keterampilan yang diberikan terbagi atas kluster kompetensi yang ada, dengan tujuan agar peserta pelatihan yang menjalani program ini dapat meningkatkan kompetensinya sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh masing – masing peserta pelatihan keterampilan. Namun berdasarkan hasil dokumentasi data yang penulis peroleh, Instruktur yang dimiliki masih sedikit dengan total 7 orang Instruktur ASN dan 34 Non ASN yang berperan sebagai Asisten Pembantu Instruktur. Dengan kurangnya tenaga pendidik pada program ini, pelatihan keterampilan yang dilaksanakan menjadi tidak optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan keterampilan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memang memiliki beberapa kendala, terutama terkait dengan keterbatasan jumlah instruktur yang tersedia. Dengan jumlah instruktur yang sedikit, pelaksanaan pelatihan keterampilan mungkin tidak dapat dilakukan secara maksimal dan efektif, sehingga kemampuan peserta dalam meningkatkan kompetensinya mungkin tidak optimal.

## **c. Komunikasi**

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi telah memberikan pelatihan untuk mengembangkan bahasa asing pada tahun 2021. Tujuan dari pelatihan ini untuk mempersiapkan peserta pelatihan dalam program pengangan yang akan diberangkatkan ke Jepang khusus tenaga kesehatan. Akan tetapi pelatihan ini tidak dilaksanakan setiap tahunnya, alasannya menyesuaikan dengan permintaan pasar kerja. Pelatihan bahasa asing yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dalam menghadapi persaingan global. Pelatihan ini khusus ditujukan untuk persiapan peserta program pengiriman tenaga kesehatan ke Jepang yang memiliki persyaratan khusus terkait kemampuan bahasa asing. Namun, program pelatihan ini tidak dilaksanakan setiap tahunnya, melainkan menyesuaikan dengan permintaan pasar kerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki kebijakan yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan tenaga kerja di pasar kerja yang dinamis.

## **d. Teknologi**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah untuk memberikan pelatihan yang relevan dan terukur tentang teknologi kepada peserta pelatihan agar mereka memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi secara tepat dan efektif dalam pekerjaan mereka. Hal ini diharapkan dapat membantu peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang lebih produktif dan berkualitas di masa depan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memberikan pemahaman melalui Instruktur yang ditugaskan pada masing – masing

jurusan. Dari data yang penulis peroleh dari Informan peserta pelatihan keterampilan yang pernah melaksanakan program ini, tiga dari lima informan mengalami kendala dalam memahami teknologi penunjang pekerjaan ini. Namun akhirnya lima informan ini dapat memahami teknologi penunjang pekerjaan yang disediakan. Kendala yang dialami merupakan faktor pengalaman informan yang sebelumnya menggunakan alat yang tergolong ketinggalan zaman, sehingga saat informan menemui alat baru yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau informan harus memahami kembali dari awal penggunaan alat tersebut.

#### **e. Keterampilan**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memfasilitasi para peserta pelatihan keterampilan untuk meningkatkan keterampilan nya dengan program pemagangan. Program pemangan ini tujuannya agar para peserta pelatihan keterampilan dapat memperoleh pengalaman bekerja langsung dari tempat kerja sesungguhnya. Selain itu peserta pelatihan yang melaksanakan magang juga memperoleh ilmu dari instruktur dan/atau pekerja yang berada di perusahaan lokasi magang. Program pemagangan ini merupakan salah satu bentuk pelatihan yang cukup efektif karena peserta pelatihan dapat langsung mengaplikasikan keterampilan yang mereka pelajari dalam situasi yang sebenarnya di tempat kerja. Dengan begitu, mereka dapat mengasah keterampilan dan meningkatkan kualitasnya sehingga lebih siap dan mampu bersaing di pasar tenaga kerja. Selain itu, para peserta pelatihan juga dapat memperluas jaringan dan membangun hubungan dengan orang-orang di industri yang sama sehingga memperbesar peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang baik di masa depan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap program pelatihan yang ada agar dapat lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang sebenarnya. Selain itu, diperlukan peningkatan jumlah instruktur yang berkualitas agar pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih optimal dan efektif. Dengan demikian, peserta pelatihan dapat mengembangkan keterampilannya secara lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

### **3.2 Hambatan-Hambatan dalam Mewujudkan Penekanan Angka**

Dalam Proses perwujudan program pelatihan keterampilan ini mempunyai hambatan-hambatan yang terjadi demi meningkatkan daya saing tenaga kerja dapat berjalan dengan baik sebaliknya. Adapun hambatan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. jurusan yang terdapat didalam program pelatihan keterampilan tergolong masih umum.
2. kurangnya sumber daya manusia khususnya pada sektor Instuktur yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
3. pemahaman calon peserta mengenai program yang ingin mereka ambil.
4. peserta pelatihan yang tidak memahami teknologi penunjang pekerjaan.

### **3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan hasilpenelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka ada beberapa penemuan utama penelitian yang menarik untuk didiskusikan. Penemuan pertama adalah dalam observasi peneliti saat berada dilapangan yaitu diperoleh bahwa kinerja Disnakertrans Provinsi sepanjang ini bekerja dengan baik serta lancar itu seluruhnya tidak lepas dari dilaksanakannya kegiatan yang dilaksanakan bekerja sama dengan pemerintah Provinsi Riau. Dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan sudah berjalan sesuai dengan aturan



yang berlaku. Sehingga masyarakat yang belum memiliki kompetensi dan pekerjaan dapat disalurkan ke bursa kerja untuk mengisi lapangan kerja. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari beberapa kendala yang berasal dari lingkup dalam dan luar dari pelatihan keterampilan itu sendiri. Beberapa kendala yang menjadi temuan oleh peneliti diantaranya kurangnya sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik hingga pemahaman masyarakat terhadap program pelatihan itu sendiri. Oleh karena itu dalam mengatasi hambatan tersebut Disnakertrans Provinsi Riau juga melakukan beberapa penyesuaian dengan menyerahkan pengurusan Balai Latihan Kerja kepada pemerintah pusat, meningkatkan program pemagangan, serta bekerjasama dengan pihak swasta.

#### IV. KESIMPULAN

Keseluruhan data beserta pembahasan mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan yakni :

1. Peningkatan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau telah terlaksana cukup baik namun belum optimal yang ditunjukkan melalui ketersediaan fasilitas kesehatan yang belum lengkap, jumlah instruktur yang masih kurangnya, kurikulum jurusan yang diberikan masih umum dan tidak spesifik, pelaksanaan pelatihan untuk mengembangkan komunikasi berbahasa asing tidak dilaksanakan setiap tahunnya, dan peserta tidak terbiasa menggunakan alat atau perlengkapan yang terbaru.
2. Faktor penghambat yang dihadapi oleh Disnakertrans Provinsi Riau untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja domestik melalui pelatihan Keterampilan pada Disnakertrans, diantaranya jurusan yang terdapat di dalam program pelatihan keterampilan tergolong masih tergolong umum, perkembangan kompetensi para lulusan pelatihan keterampilan masih terlihat stagnan, kurangnya sumber daya manusia yang bisa menjadi Instruktur, ketidakpahaman calon peserta mengenai program yang ingin mereka ambil dan peserta pelatihan yang tidak memahami teknologi penunjang pekerjaan.
3. Upaya yang telah dilakukan oleh Disnakertrans dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan berupa menyerahkan kewenangan pengurusan Balai Latihan Kerja kepada Pemerintah Pusat, meningkatkan Program Pemagangan, dan melaksanakan kerjasama dengan pihak swasta.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini keterbatasan utama yakni waktu. Namun dengan waktu yang terbatas penulis masih dapat memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam mengumpulkan data melalui Wawancara, Observasi dan Dokumentasi dalam pelaksanaan Penelitian.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan keterampilan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sehingga mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Chindy, M. (2021). IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN KESEMPATAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU. Universitas Islam Riau.

Devra, D. D. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi 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.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.

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 Intranasional*, 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>

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau.

