

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

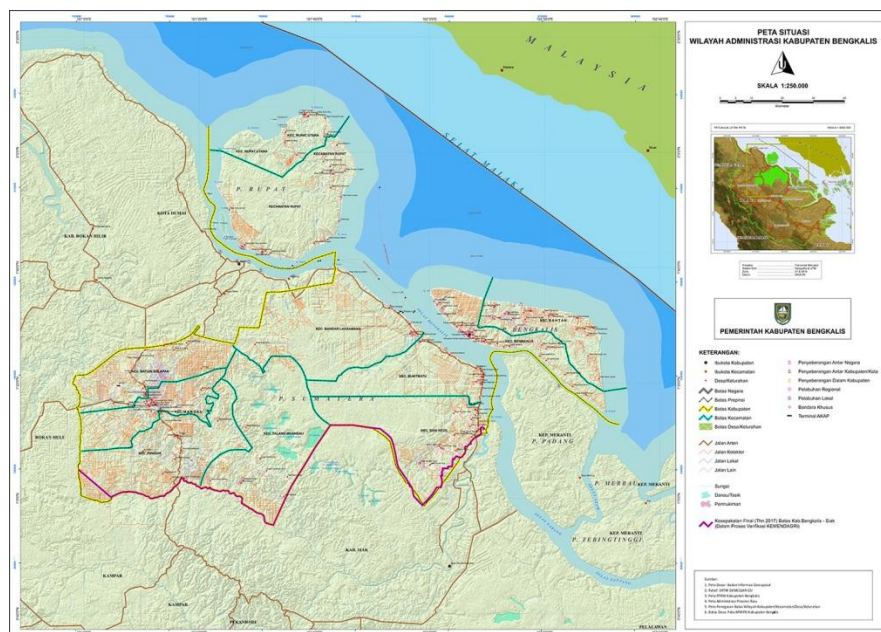
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di daerah Kabupaten Bengkalis, provinsi Riau pada tahun 2022 yang mana bertujuan untuk mengetahui cara pengelolaan dan juga peran dari masing- masing *Stakeholder* yang ada di Kabupaten Bengkalis yang bekerja sama dalam hal pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis itu sendiri. Di Kabupaten Bengkalis sendiri merupakan kabupaten yang memiliki banyak Sumber Daya Alam (SDA) yang juga menjadi salah satu penyebab berdirinya banyak perusahaan di Kabupaten Bengkalis.

4.1.1. Geografis Kabupaten Bengkalis

Kabupaten Bengkalis terletak di bagian pesisir Timur Pulau Sumatera antara $207^{\circ}37,2''$ - $0055^{\circ}33,6''$ di Lintang Utara dan $100057^{\circ}57,6''$ - $102030^{\circ}25,2''$ Bujur Timur. Seperti yang terlihat pada peta Kabupaten Bengkalis berikut:

Gambar 4.1. Peta Wilayah Kabupaten Bengkalis



Sumber: BengkalisKab.go.id 2022

6	Rupat Utara	62.850	62.850	62.850	62.850	62.850	62.800
7	Pinggir	250.300	250.300	250.300	124.197	124.197	123.534
8	Siak Kecil	74.221	74.221	74.221	74.221	74.221	74.221
9	Bathin Solapan	-	-	-	75.747	75.747	75.747
10	Bandar Laksamana	-	-	-	64.000	64.000	65.598
11	Talang Muandau	-	-	-	120.703	120.703	112.099

Sumber: statistik.bengkaliskab.go.id 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 11 kecamatan di Kabupaten Bengkalis yang mana memiliki luas nya masing-masing dengan daerah kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Bukit Batu. Adapun luas dari pada kecamatan baru yang terdapat di Kabupaten Bengkalis yaitu Kecamatan Bathin Solapan, Bandar Laksamana, Talang Mandau itu baru dapat terdata mulai dari tahun 2017 hingga sekarang yang mana itu disebabkan oleh adanya pemekaran dari daerah Kecamatan Mandau. Adapun penyebab dari perubahan angka dari luasnya daerah kecamatan dapat terjadi karena adanya pemekaran, penggabungan daerah otonom, dan penghapusan daerah.

4.1.2. Pemerintahan Kabupaten Bengkalis

Pemerintahan yang ada di Kabupaten Bengkalis diawali dengan adanya pembentukan yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1956 Lembaran Negara Nomor 25 Tahun 1956 dengan ibukota nya Bengkalis. Lalu pada tahun 1999 Kota Administratif di daerah Dumai meningkat statusnya menjadi Kota Dumai. Serta di tahun 2000 telah terjadi pemekaran kembali, dimana Kabupaten Bengkalis akhirnya dimekarkan menjadi tiga kabupaten yaitu berisi Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Siak dan Kabupaten Rokan Hilir. Setelah itu di awal 2009 berdasarkan pada undang-undang Nomor 12 tahun 2009

Kabupaten Bengkalis kembali terjadi pemekaran yang mana beberapa kecamatan di mekarkan menjadi Kabupaten Kepulauan Meranti.

1. Visi, Misi Dan Program Kabupaten Bengkalis

Visi Kabupaten Bengkalis sebagai tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Bengkalis adalah "Terwujudnya Kabupaten Bengkalis Sebagai Model Negeri Maju Dan Makmur Di Indonesia". Agar dapat mewujudkan Visi yang ada di Kabupaten Bengkalis, maka hal itu dapat dicapai dengan melalui 3 (tiga) misi yaitu:

- 1) Dengan melalu tindakan perwujudan suatu pemerintahan yang berwibawa, transparan, bertanggung jawab serta dapat melaksanakan kepemimpinan secara bijak, berani dan ikhlas.
- 2) Dengan Mewujudkan pengelolaan seluruh potensi daerah dan sumber daya manusia untuk kemakmuran rakyat.
- 3) Lalu Mewujudkan penyediaan infrastruktur yang berkualitas untuk kesejahteraan rakyat.

4.1.3.Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis

Disnaker Trans Kabupaten Bengkalis terletak di jalan Jl. Pipa Air Bersih Kec. Bathin Solapan Kabupaten Bengkalis, Duri - Riau 2898. Dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat dengan bagian Sub Bagian Penyusunan Program Sub Bagian Tata Usaha, Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan.
- c. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dengan bagian Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri, Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jamsostek dengan bagian

Seksi Persyaratan Kerja, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- e. Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktifitas dengan bagian Seksi Kelembagaan Pelatihan, Seksi Penyelenggaraan Pelatihan, Seksi Peningkatan dan Analisis Produktivitas.
- f. Bidang Pembinaan Transmigrasi dengan bagian Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi, Seksi Pembangunan permukiman Transmigrasi dan penataan persebaran penduduk, Seksi pengembangan masyarakat Transmigrasi.

Berikut adalah jumlah dari pegawai perbidang yang memang mengatur mengenai pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Disnaker Kabupaten Bengkalis:

Tabel 4.2. Jumlah Pegawai Perbidang Yang Ada Di Dinas Tenaga Kerja Kab. Bengkalis

Jumlah Pegawai Perbidang Dalam Dinas Tenaga Kerja Di Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau		
No	Bidang	Jumlah Pegawai Dan Staff
1	Bidang Umum Dan Kepegawaian	g. 1 Kasi Bagian Umum Dan Kepegawaian
2	Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja	a. 1 Kepala Bidang b. 1 Staff c. 1 Kepala Seksi
3	Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas	a. 1 Kepala Bidang b. 3 Kepala Seksi c. 3 Staff
4	Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	a. 1 Kepala Bidang b. 1 Kepala Seksi c. 3 Staff

Di atas adalah tabel jumlah pegawai yang menangani atau mengelola terkait ketenagakerjaan yaitu Bidang Pelatihan, Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang ada di Kabupaten Bengkalis, dapat dilihat bahwa untuk pengelolaan kegiatan menangani ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis pegawai yang ada sedikit, dan berdasarkan observasi serta wawancara dalam penelitian ini, pihak Disnaker mengharapkan adanya penambahan jumlah pegawai serta adanya perhatian ke pihak Disnaker dengan contoh mengadakan Diklat untuk pegawai yang ada.

Di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis memiliki visi dan Misi sebagai berikut:

Visi

Adapun Visi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Handal dan Mandiri dalam Hubungan Industrial Yang Harmonis
2. Serta Pemukiman Transmigrasi Yang Mandiri.

Misi

Adapun Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bengkalis adalah :

1. Mewujudkan suatu Lembaga Ketenagakerjaan yang dapat Produktif dan Inovatif.
2. Mewujudkan Sumberdaya Tenaga Kerja yang Sejahtera
3. Mewujudkan Transmigrasi yang Mandiri

Adapun peran dari Disnaker Trans Kabupaten Bengkalis adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan Bimbingan
- b. Mengendalikan Seluruh Kegiatan Dalam Bidang Tenaga Kerja
- c. Melakukan Pembinaan Terhadap Kegiatan Penempatan Tenaga Kerja

- d. Memberikan Layanan Dengan Baik Bagi Aspek Penempatan Tenaga Kerja Lokal
- e. Menyiapkan Pedoman dan Kebijakan Petunjuk Teknis di Bidang

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan ke lapangan, maka di dapatkan beberapa data hasil wawancara yang dimana membahas mengenai permasalahan dari bagaimana *collaborative governance* dalam hal pengelolaan ketenagakerjaan yang terjadi atau berjalan di Kabupaten Bengkalis.

Kabupaten Bengkalis dengan melakukan tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan sebelum melakukan beberapa upaya untuk mengurangi atau mengatasi masalah pengangguran yang tinggi, untuk pengefektifan pengelolaan ketenagakerjaan yang ada maka tahapan kegiatan yang diperlukan meliputi kegiatan pertemuan antar muka, membangun kepercayaan, komitmen dalam berproses, berbagi pemahaman, dan hasil atau keluaran yang nyata dari Kabupaten Bengkalis.

4.2.1. Collaborative Governance Dalam Pengelolaan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau

Collaborative Governance merupakan suatu usaha untuk menjalin kerja sama antar pihak yang mencakup kemitraan institusi pemerintah dengan pihak lainnya yang bertujuan untuk pelayanan publik, dengan terdapat beberapa tahapan untuk dapat meningkatkan keefektifan kegiatan kerja yaitu dengan adanya tahapan tatap muka/pertemuan, kepercayaan, komitmen berproses, berbagi pemahaman, dan keluaran yang nyata (Ansell dan Gash, 2007).

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan ke lapangan atau ke beberapa lokasi, keadaan dari pada kolaborasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Bengkalis memang terjadi dan memang ada dilakukan, adapun kolaborasi tersebut diperuntukkan khusus untuk kegiatan dalam rangka pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di dalam daerah Kabupaten Bengkalis, serta yang utama dalam hal inipun ditujukan agar dapat mengurangi angka pengangguran yang besar di

Kabupaten Bengkalis dibanding dengan jumlah pengangguran yang ada kabupaten lainnya di Provinsi Riau.

Dalam pengelolaan ketenagakerjaan dengan bentuk adanya kolaborasi yang dilakukan di Kabupaten Bengkalis ini, ternyata dilakukan dengan beberapa pihak yang mana pihak tersebut adalah pihak Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) dalam bentuk kesepakatan resmi dan dalam forum dengan nama organisasinya yaitu Bursa Kerja Khusus (BKK), Pelatihan Kerja yang dilakukan oleh PT. Damar Konsultindo Inspektama yang dalam bentuk kerja sama berdasarkan kesepakatan yang juga tidak berjangka panjang.

Adapun narasumber yang dipilih yaitu :

1. Pihak pengelolaan Ketenagakerjaan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)
 - 1) Bapak Halazmi Julizar,S.STP.M.Si sebagai Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek
 - 2) Bapak Maman Fadhilah.,S.H sebagai Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja
 - 3) Ibu Sri Murni,MT sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja
2. Pihak Perusahaan yaitu Ibu Novia Inggriani sebagai HR. Cabang PT.Supraco Indonesia. Alasan dari dipilih nya PT ini adalah dikarenakan PT ini merupakan Perusahaan yang juga terbesar dan juga PT. Supraco Indonesia tercatat sebagai perusahaan yang paling aktif dan sangat patuh dan berkomitmen dalam menjalankan kewajiban dan juga perintah yang menjadi aturan yang berasal dari pemerintah dan tepat menjadi teladan untuk PT lainnya, sehingga cocok untuk dijadikan sebagai perwakilan perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis.
3. Tenaga Asesor yaitu Bapak Mayron Hermanto.,S.T, sebagai Asesor PT.Damar Konsultindo Inspektama. Alasan dalam pemilihan narasumber ini dikarenakan memang dalam *collaborative governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan di Kab. Bengkalis ini menjalankan kerja

sama dengan perusahaan sebagai penyedia pelatih/asesor dalam kegiatan yang dijadikan salah satu program dari pihak pemerintah.

4.2.1.1. Pertemuan Tatap Muka (*Dialog Face to Face*)

Pertemuan tatap muka dapat bermakna bahwa semua bentuk *collaborative governance* dibangun dari dialog tatap muka atau secara langsung dari tiap *stakeholder* yang memang terlibat atau akan terlibat. Sebagaimana *collaborative governance* yang berorientasikan proses, dimana dialog secara langsung sangat penting dalam rangka mengidentifikasi peluang dan mengenai keuntungan bersama. Adapun dalam Dialog/berdiskusi secara tatap muka langsung bukanlah semata-mata merupakan negosiasi yang seadanya atau ala kadarnya. Dialog secara langsung ini dapat memiliki peran yang penting juga diantaranya yaitu meminimalisir antagonisme dan *disrespect* dari antar *stakeholder* atau aktor yang terlibat. Sehingga, para *stakeholder* dapat bekerjasama sesuai dengan tujuan dan kebermanfaatannya untuk bersama.

Seorang informan bapak Maman Fadhillah sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja pada tanggal 17 Mei 2022 jam 10.30 WIB. Memaparkan hasil wawancara mengenai proses dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis :

“eee memang ada kegiatan program kolaborasi di Disnaker ini buk Mely, tapi kegiatan itu terpisah dia, dan dia diselenggarakan dalam Tugas perbidangnya masing-masing yang berbeda di setiap bidangnya dan di sini Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bengkalis ini dia ada 4 Bidang, itu ada Bidang Hubungan Industrial, Bidang Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Pelatihan Kerja dan Produktifitas, terus Bidang Transmigrasi”

Pernyataan yang sama juga dikatakan oleh bapak Halazmi Julizar selaku Kabid dalam hubungan industrial pada tanggal 19 Mei 2022 jam 10.46 WIB. Berikut hasil wawancaranya:

“pemerintah berupaya untuk mengapakan (mengelola) hubungan kerja ini karna udah diatur undang-undang, dan kita disini yang menjalankan kerja samanya (Disnaker) dengan pertemuan melalui proses mediasi (di bidang Hubungan industrial, di sini terdapat 4 bidang dengan tugas fungsinya masing-masing yang sudah diatur Undang-undang”

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan narasumber yaitu ibu Sri Murni selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTLK) pada tanggal 20

Mei jam 10.50 WIB memaparkan bahwa:

“Disini (UPTLK) lebih berkaitan dengan pekerjaan bidang pelatihan dan juga masyarakat yang nanti diberi pelatihan, paling kerja sama nya nantik dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada di Kab. Bengkalis/provinsi dan juga laporan dari perusahaan dalam bentuk pelatihan”

Berdasarkan seorang narasumber yang bekerja sama dengan pihak UPTLK yaitu bapak Mayron Hermanto selaku Accesori dari PT. Damar Konsultindo Inspektama pada tanggal 20 Mei 2022 jam 11.43 yang memaparkan hasil wawancara nya sebagai berikut:

“Saya atau dari PT. Damar Konsultindo Inspektama selaku penyedia jasa pelatihan untuk yang nantinya bekerja di kawasan Kab.Bengkalis, dengan memberikan materi dan mengajari para pekerja yang nanti nya hasil dari bidang yang diajari tersebut dapat diterapkan”

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan dari ibu Novia Inggriani sebagai HR. PT. Supraco Indonesia pada tanggal 17 Mei 2022 jam 12.02

“Sebenarnya dari perusahaan bukan kerja sama ya tepat nya ya, pertama adalah koordinasi, sehingga adanya nantinya kita menyiapkan dokumen yang memang diperlukan baru lah setelah itu diurus oleh Disnaker “

4.2.1.2 Analisis Indikator *Dialog Face to Face*

Berdasarkan data hasil wawancara di atas dapat dianalisis menjadi sebuah narasi yang akan dijelaskan di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4.3. Analisis Indikator *Dialog Face to Face*

No	Narasumber	Hasil Wawancara Terkait <i>Dialog Face to Face</i>
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan	Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mekanisme atau cara pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis dimulai karena adanya pengangguran yang tinggi di daerah dan dengan menggunakan strategi <i>Collaborative</i>

	Transmigrasi Kebupaten Bengkalis)	<i>Governance</i> . Serta dilakukan nya kegiatan pengelolaan dengan jalan mengadakan kolaborasi yang mana kegiatan kolaborasi dilakukan dalam beberapa bidang yang berbeda dan menangani pengelolaan ketenagakerjaan dengan cara yang berbeda sesuai tugas masing dan penempatan bidangnya.
2	Bapak. Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab.Bengkalis)	Dari hasil wawancara bapak Halazmi Junizar dapat disimpulkan bahwa memang proses tahapan <i>collaborative governance</i> yang dilakukan dalam Pengelolaan Ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) ini terbagi berdasarkan pada bagian nya masing-masing dan telah di atur Undang-Undang.
3	Ibu.Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)	Sehingga menurut narasumber adapun kegiatan dialog secara langsung memang dilakukan, namun disini hanya berkaitan dengan UPTLK saja atau yang berkaitan dengan kegiatan pelatihan, sehingga pada bagian UPTLK, yang berdialog atau mengadakan pertemuan/kerja sama itu berkaitan dengan pihak perusahaan tenaga pelatih dan juga mengambil informasi-informasi dari pihak Balai Pelatihan Kerja (BLK) lainnya yang ada di Kabupaten Bengkalis.
4	Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT. Damar Konsultindo Inspektama)	Kolaborasi yang dijalankan atau diadakan bersama perusahaan ini hanya terkait dengan pelatihan calon tenaga kerja saja, dan tidak tau menau mengenai hal-hal lainnya, dan dari

		<p>pihak pelatihan benar adanya hanya terkait kerja sama yang tidak berjalan dengan rutin melainkan memang direncanakan dan dianggarkan terlebih dahulu baru terjalin kerja sama antar pihak. Dan pertemuan yang diadakan kan pun hanya untuk membicarakan kesepakatan dan juga menghadirkan tenaga pelatih yang berkompeten sesuai bidang saja. Serta diadakan memang berdasarkan pada bentuk kesepakatan bersama, dan selama ini berjalan lancar dan baik baik saja</p>
5	<p>Ibu. Novia inggriani (HR. Cabang PT. Supraco Indonesia)</p>	<p>Jadi dengan pihak perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis kolaborasi yang dijalankan pemerintah dan juga perusahaan hanya berdasarkan untuk memenuhi dan juga mematuhi peraturan yang memang sudah ditetapkan untuk masing-masing pihak, sehingga keadaan <i>collaborative governance</i> yang ada hanya berjalan dalam bentuk koordinasi saja.</p>

Sumber: Hasil Penelitian Setelah Diolah 2022

Berdasarkan dari data wawancara yang dilakukan ke beberapa pihak dengan berdasarkan kepada *dialog face to face* atau mengadakan pertemuan secara tatap muka tersebut pihak-pihak yang terkait dalam kerja sama ataupun *collaborative governance* didapatkan bahwa tidak lah banyak yang menjalin kerja sama ini melainkan hanya ke beberapa kegiatan dan juga organisasi saja yaitu pihak asesor, pihak organisasi BKK dan juga pihak UPTLK, dan *dialog face to face* yang diadakan di dalam kolaborasi yang ada itu untuk memenuhi kegiatan pelatihan dan sebagian yang berkaitan dengan perusahaan itu hanya lah kegiatan koordinasi dan juga pelaporan yang memang sudah diwajibkan.

4.2.1.3. Kepercayaan

Buruknya kepercayaan antar *stakeholder* yang ada memang menjadi salah satu hal yang lumrah di awal proses kolaborasi. Kerja sama dalam hal kolaborasi yang dilakukan pemerintah bukan hanya tentang negoisasi diantara aktor atau *stakeholder*, namun lebih dari itu, yaitu merupakan upaya untuk saling membangun kepercayaan satu dengan yang lainnya. Dalam kegiatan kolaborasi akan sangat diperlukan untuk dapat membangun kepercayaan yang baik ketika proses kolaborasi yang pertama dilakukan. Hal ini dilakukan agar para aktor tidak sampai mengalami *egosentrisme* antar setiap pihak. Oleh sebab itu, dalam membangun kepercayaan dalam bekerja sama ini, akan sangat dibutuhkan pemimpin yang memang mampu menyadari betapa baik dan pentingnya kolaborasi. Di dalam kegiatan kolaborasi pemerintahan yang berjalan di Kab. Bengkalis dari tahun 2019-2021 terlihat belum cukup baik dan kerja sama yang terjalin cenderung memiliki kepercayaan yang minim yang mana ini dapat dilihat dalam kegiatan kolaborasi misal dengan BKK yang ada di salah satu sekolah (X) yang dari tahun 2018 sampai sekarang belum ada pelaporan terkait jalannya kegiatan organisasi tersebut yang dinilai kurangnya kepercayaan dari pihak sekolah atas forum/organsasi BKK yang tidak aktif tersebut.

Seorang narasumber yaitu bapak Maman Fadhilah sebagai sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja pada tanggal 17 Mei 2022 jam 10.30 WIB. Mengutarakan wawancara nya sebagai berikut :

“Jika perusahaan A, perusahaan A itu tidak menjalin kerja sama dengan pihak Disnaker lagi dalam bidang penempatan tenaga kerja tapi nanti mereka langsung berurusan dengan pihak Sekolah Menengah Kejuruan dalam organisasi Bursa Kerja Khusus), jadi semua rata-rata kebanyakan gitu, tapi dari tahun 2018 BKK yang ada di Beberapa sekolah seperti X tidak ada melapor lagi, nah nanti ini akan saya telusuri dan diperingati”

Pernyataan juga dikatakan oleh bapak Halazmi Julizar selaku Kabid dalam hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja pada tanggal 19 Mei 2022 jam 10.46 WIB. Berikut hasil wawancara nya:

“kerja sama antar Disnaker dengan perusahaan selama ini ya alhamdulillah berjalan dengan baik, eee hal-hal yang memang terkait sama hubungan industri selama inilah, itu memang gak ada masalah sih ya hubungannya baik-baik aja, dan kita hanya mengikuti aturan yang ada”

Wawancara selanjutnya menjawab cara membangun kepercayaan di bidang pelatihan untuk perusahaan dan meningkatkan *skill* calon tenaga kerja yang dilakukan dengan narasumber yaitu ibu Sri Murni selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTLK) pada tanggal 20 Mei jam 10.50 WIB memaparkan bahwa:

“Kalau semisalnya kami sedang ada pelatihan ni, misalnya perusahaan dia mau atau butuh umpamanya di perusahaan dia tenaga kerja yang jurusannya itu seperti ini, kata dia kan. Mereka bisa datang ke kita ada peserta yang pernah kita latih, nah seperti itu”

Berdasarkan seorang narasumber yang bekerja sama dengan pihak UPTLK yaitu bapak Mayron Hermanto selaku *Accesor* dari PT. Damar Konsultindo Inspektama pada tanggal 20 Mei 2022 jam 11.43 yang memaparkan hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Tentunya kita akan memberikan informasi terkait lowongan pekerjaan kemudian nanti Balai Latihan Kerja mencetak para pekerja dan kita bekerja sama”

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan dari ibu Novia Inggriani sebagai HR. PT. Supraco Indonesia pada tanggal 17 Mei 2022 jam 12.02 :

“Jika dibilang kerja sama, kita bukan kerja sama sih ya sebenarnya kita biasanya lebih ke koordinasi “

4.2.1.4 Analisis Kepercayaan

Berikut akan dijelaskan mengenai analisis dari indikator kepercayaan yang ada dalam *collaborative Governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan :

Tabel 4.4. Analisis Indikator kepercayaan

No	Pihak	Hasil Wawancara Terkait Pertanyaan Penelitian Satu
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang	Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk dari cara dan kerja sama yang terjalin dengan kepercayaan yang

<p>Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)</p>	<p>bepatokan pada saling membantu antara aspek 1 dengan aspek atau aktor lainnya, sehingga dapat menguntungkan semua pihak yang terkait kerja sama, namun kepercayaan yang ada di dalam kolaborasi yang dijalankan tidaklah begitu kooperatif atau tidak efektif dijalankan dikarenakan ternyata tidak adanya data laporan terkait hal yang sesuai dengan perjanjian yang dibuat. Dan nantinya hal ini akan berkaitan dengan bagaimana jalannya pengelolaan ketenagakerjaan yang juga jadi melambat dan tidak efektif. Dan adapun penyebab ketidakefektifan proses pengelolaan ketenagakerjaan ini juga disebabkan oleh pegawai yang ada di Disnaker yang juga tidak sesuai jumlah dengan tanggung jawabnya, dimana seharusnya pegawai yang ada disetiap bagian itu ada 5 sampai 6 orang, namun yang ada di Disnaker kab. Bengkalis ini dalam setiap bagiannya yaitu 1 orang atau paling banyak itu 2 orang sehingga mereka para pegawai yang ada juga menyangkan hal ini.</p>
---	--

2	<p>Bapak. Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab.Bengkalis)</p>	<p>Dari hasil wawancara bapak Halazmi Junizar dapat disimpulkan bahwa memang pekerjaan yang dijalankan atau kolaborasi mengenai aspek atau indikator kepercayaan ini dijalankan atas dasar aturan yang ada dan ranahnya sudah dikelola. Sehingga, jika sudah dijalankan, misal dalam membantu menyelesaikan masalah antar pihak industri dan juga pihak perusahaan, disini sudah diatur bahwa Disnaker hanya menjadi penengah dan pemberi mediasi saja.</p>
3	<p>Ibu.Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)</p>	<p>Di pihak pelatihan dapat disimpulkan cara dari membuat tingkat kepercayaan guna mengurangi angka pengangguran yaitu memang mengadakan pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang banyak atau rutin dibutuhkan di daerah Kabupaten ini. Sehingga dapat menjadi faktor yang besar untuk menarik perhatian perusahaan untuk melihat bahwa ada calon tenaga kerja yang ber <i>skill</i> juga dalam bidang yang dibutuhkan, yang mereka merupakan SDM dari daerah sendiri, dan seharusnya kegiatan ini berlanjut ke arah penyerapan tenaga kerja yang memang sudah mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan untuk dapat masuk ke perusahaan, namun di Disnaker sendiri ini belum terealisasi, dan berhenti sampai di pembagian sertifikat saja.</p>
4	<p>Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT.Damar Konsultindo)</p>	<p>Pembangunan tingkat kepercayaan dalam bidang pelatihan masyarakat atau calon tenaga kerja ini hanya sebatas mengenai pembagian info mengenai lowongan kerja dan juga</p>

	Inspektama)	pelatihan, yang mana ini juga hanya sebatas kontrak kerja sama dengan perusahaan Damar sebagai penyedia tenaga pelatih saja.
5	Ibu Novia Inggriani (HR. Cabang PT.Supraco Indonesia)	Di pihak perusahaan hanya mengikuti peraturan yang memang mewajibkan untuk mengadakan pelaporan saja dan itu lebih kearah memberikan laporan kepada pihak Disnaker. Jadi tidak terjalin kerja sama yang bersifat diluar selain perintah Undang-Undang atau sampai adanya MOU

Sumber: Hasil Penelitian Setelah Diolah 2022

Berdasarkan penelitian dengan melalui wawancara mengenai indikator kepercayaan dimana dapat diketahui bahwa di dalam *Collaborative Governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis ini, berjalan dengan berdasarkan pada pencapaian target dan juga menguntungkan antar pihak masing-masing, namun dikarenakan memang dalam kolaborasi yang dijalankan ternyata Disnaker hanya bekerja sama secara legal/diluar dari peraturan atau sampai ke tingkat menggunakan MOU hanya pada satu organisasi saja yaitu Bursa Kerja Khusus (BKK), dimana oraganisasi ini bergerak di sekolah menengah kejuruan saja. Sehingga bentuk kolaborasi pemerintahan yang terjalin di Kab.Bengkalis kebanyakan dikarenakan mengikuti aturan yang memang sudah berlaku dan berbentuk seperti koordinasi saja. Sehingga disimpulkan dan juga dianalisis bahwa indikator kepercayaan di dalam kolaborasi pengelolaan ketenagakerjaan yang masih belum dapat tercapai dengan baik dengan pengimplementasian yang kurang baik.

4.2.1.5. Komitmen Berproses

Komitmen tentunya memiliki hubungan yang kuat dalam proses kolaborasi. Dimana komitmen merupakan motivasi untuk terlibat ataupun berpartisipasi dalam *collaborative governance*. Komitmen yang besar dan kuat yang berasal dari setiap *stakeholder* yang ada akan diperlukan untuk mencegah resiko dari

proses kolaborasi yang dijalankan. Meskipun komitmen terkadang memang sulit dalam hubungan *stakeholder*.

Namun dengan adanya kebijakan dalam bentuk perjanjian dan juga kesepakatan maka besar kemungkinan komitmen tetap terjaga dengan baik. Komitmen merupakan tanggung jawab untuk para aktor atau *stakeholder* supaya memandang relasi yang dilakukan sebagai hal yang baru dan tanggungjawab tersebut perlu dikuatkan dan juga dijaga.

Dengan adanya komitmen yang dibangun oleh pihak pemerintah (Disnaker Kab. Bengkalis) hingga dalam hal mengelola ketenagakerjaan dalam bentuk menjalin kerja sama yang rutin untuk mencari informasi, dari yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, seperti mengenai info lowongan kerja, info mengenai bidang-bidang yang perlu dikuasai oleh masyarakat atau penduduk lokal Kab. Bengkalis, yang mana nantinya akan berguna sebagai bekal untuk bekerja di perusahaan yang ada, membantu menyelesaikan masalah antar pihak masyarakat dan perusahaan serta guna mewujudkan tenaga kerja di Kab.Bengkalis yang sejahtera dan juga mendapatkan hak dalam bekerja dan juga mengurangi pengangguran yang ada.

Alasan-alasan di atas sudah dapat menjadi buah pemikiran yang memang dipikirkan, agar komitmen dalam berproses *collaborative governance* di dalam mengelola ketenagakerjaan berjalan efektif dan berjalan baik, serta memang di Kab. Bengkalis komitmen yang terjalin terlihat kurang kuat dengan merupakan salah satu akibat dari kurang nya komunikasi antar aktor yang bekerja sama , disini yang dimaksud itu seperti komunikasi dengan pihak Organisasi BKK yang masih belum ada kejelasan hingga sekarang, belum ada memberikan laporan terkait ada atau tidak direalisasikan kegiatan dan tujuan dibentuknya organisasi yang ada di BKK tersebut (untuk dapat mempermudah siswa tamatan dari sekolah SMK nya tersebut, agar tidak repot mengurus kartu kuning ke Disnaker sehingga bisa langsung di rekrut atau bekerja ke perusahaan tempat mereka mengambil kegiatan magang mereka dengan persetujuan perusahaan saja) (maman Fadhillah, 2022).

Seperti yang seorang narasumber katakan yaitu bapak Halazmi Julizar

selaku Kabid dalam hubungan industrial pada tanggal 19 Mei 2022 jam 10.46 WIB. Mengutarakan wawancaranya sebagai berikut :

“Berupaya untuk mengapakan hubungan kerja sama ni , artinya kita pemerintah atau Disnaker itu supaya menjalankan aturan yang udah ada. Pengimplementasiannya ada di kita (pihak Disnaker)”

Pernyataan yang sama juga dikatakan oleh bapak Maman Fadhilah sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja pada tanggal 17 Mei 2022 jam 10.30 WIB Berikut hasil wawancaranya:

“Komitmen kita adalah untuk dapat mengurangi pengangguran”

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan narasumber yaitu Sri Murni selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTLK) pada tanggal 20 Mei jam 10.50 WIB memaparkan bahwa:

“Perusahaan misal ada tenaga kerja yang jurusan nya seperti ini , trus mereka kan bisa datang ke kita, kita kan ada peserta yang udah kita latih misal nya seperti itu. Kan kita gak sejauh itu malahan, tapi seharusnya seperti itu”

Berdasarkan seorang narasumber yang bekerja sama dengan pihak UPTLK yaitu bapak Mayron Hermanto selaku Accesori dari PT. Damar Konsultindo Inspektama pada tanggal 20 Mei 2022 jam 11.43 yang memaparkan hasil wawancaranya sebagai berikut:

“agar bisa diserap perusahaan-perusahaan khususnya yang ada di Kabupaten Bengkalis”

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan dari ibu Novia Inggriani sebagai HR. Persero Terbatas/PT. Supraco Indonesia pada tanggal 17 Mei 2022 jam 12.02:

“kita lebih apresiasi dengan program-program yang dilakukan oleh Disnaker dengan adanya pelatihan itu juga membuat SDM menjadi banyak yang memiliki skil yang bisa dipakai, kami di perusahaan juga memiliki *Corporate social responsibility* (CSR) yang dimana alhamdulillah sampai saat ini berjalan lancar”

4.2.1.6. Analisis Komitmen Berposes

Adapun analisis dari indikator komitmen berproses dalam *collaborative governance* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5. Analisis Indikator Komitmen Berproses

No	Pihak	Hasil Wawancara Terkait Pertanyaan Penelitian Satu
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)	Dari hasil wawancara dapat disimpulkan analisis bahwa komitmen dari pihak pemerintah dalam hal kolaborasi yang mengelola ketenagakerjaan adalah menargetkan untuk dapat membantu mengurangi angka pengangguran yang tinggi dan juga mengharapkan kerja sama yang dijalin dapat lebih komunikatif lagi serta menginginkan keefektifan dalam menjalankan kerja sama agar target yang ingin di capai dapat tercapai sesuai dengan komitmen yang telah dibangun. Namun disela itupun dikarenakan terdapat beberapa kekurangan sehingga keefektifan yang diinginkan tidak dapat dilakukan dengan segera.
2	Bapak. Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab.Bengkalis)	Dari hasil wawancara bapak Halazmi Junizar dapat disimpulkan bahwa memang adapaun komitmen dari bidang yang dipegang oleh bapak Azmi berharap agar dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dan juga perusahaan yang memang memiliki masalah sehingga pekerja mendapatkan hak-hak mereka dengan adil
3	Ibu Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)	Disini dapat disimpulkan bahwa pihak pelatihan memiliki komitmen kuat untuk dapat menghasilkan calon tenaga kerja yang berskill atau terlatih sehingga di SDM yang ada di Kab.

		Bengkalis memiliki Spesifikasi yang diinginkan oleh banyak perusahaan yang ada di Kab. Bengkalis. Namun disini ini pun terdapat kekurangan yaitu masih kurangnya langkah selanjutnya dalam sesi setelah selesainya kegiatan sertifikasi yaitu kegiatan untuk dapat melakukan penyerapan kepada masyarakat atau calon tenaga kerja yang memang sudah dilatih untuk dapat masuk ke dalam perusahaan dan bekerja, ini juga tidak lepas dari pada sebab tupoksi yang berbeda-beda dan masih kurangnya kerja antar bidang yang ada di pihak pemerintah (Disnaker).
4	Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT. Damar Konsultindo Inspektama)	Adapun dari sini dapat disimpulkan komitmen mereka atau pihak pelatih yang ada dan bekerja sama dalam kolaborasi di bidang pelatihan ini adalah dapat meluluskan dan juga memberikan <i>skill</i> yang memang pantas untuk meningkatkan kemampuan mereka serta berhasil dalam mengikuti pelatihan sehingga nantinya program pelatihan yang dilaksanakan dapat bermanfaat untuk mereka di dunia kerja.
5	Ibu Novia inggriani (HR. Cabang PT.Supraco Indonesia)	Kesimpulannya adalah perusahaan senang dengan program yang dilakukan oleh Disnaker. Dan juga ini akan berpengaruh untuk perusahaan

Sumber: Hasil Penelitian Setelah Diolah 2022

Dapat disimpulkan bahwa memang komitmen yang dijalankan dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada masih kurang kuat dan juga belum dijalankan dengan maksimal dimana dikarenakan para pihak tidak menjalin kerja sama secara menyeluruh melainkan menjalankan sesuai dengan tugas dan

tanggung jawab masing-masing sesuai dengan aturan yang berlaku.

4.2.1.7. Berbagi Pemahaman (*Share Understanding*)

Pada poin yang sama dalam proses kolaborasi. Adapun aktor atau *stakeholder* yang terlibat dalam kesepakatan yang sudah ada harus saling menegerti mengenai apa yang akan mereka jalankan dan mereka (*stakeholder*) capai melalui kolaborasi yang dilakukan atau akan dilaksanakan. Dengan saling berbagi pemahaman ini dapat digambarkan sebagai misi bersama, tujuan bersama, objektivitas umum, visi bersama, ideologi yang sama, dan lain-lain. Saling berbagi pemahaman dapat berimplikasi terhadap kesepakatan bersama untuk memaknai dan mengartikan suatu masalah.

Didalam *collaborative governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kab.Bengkalis ini mengharapkan adanya kemajuan dalam upaya yang dilakukan dan juga untuk meningkatkan keefektifan dari upaya-upaya yang ada, yaitu dengan beberapa keuntungan yang dapat menguntungkan satu dengan yang lainnya, seperti kerja sama yang dilakukan dengan pihak BKK yang mana dapat mempermudah tamatan SMK dalam mendapat perkerjaan setelah lulus sekolah, pihak perusahaan mendapat pekerja berpengalaman, pengangguran berkurang, lalu dalam pengadaan pelatihan melalui pihak UPTLK diharapkan dapat menguntungkan masyarakat dengan bekal pelatihan yang di dapat, dan atau dari pihak pemerintah sendiri yang dapat terbantu pekerja nya karna tinggal menerima pelaporan dan merekap data dari pihak SMK yang ada di Kab.Bengkalis saja, lalu terasa pula upaya yang telah dilakukan dengan jalan kolaborasi. Namun itu semua dapat tercapai jika berjalan dengan kerja sama yang kooperatif dan juga saling berbagi pemahaman antar aktor satu dengan lainnyadengan baik.

Seperti yang dikatakan oleh narasumber yaitu yaitu bapak Halazmi Julizar selaku Kabid dalam hubungan industrial pada tanggal 19 Mei 2022 jam 10.46 WIB.. Mengutarakan wawancara nya sebagai berikut :

“alhamdulillah berjalan dengan baik , kita pun dari segi pemerintah juga ,apabila da suatu aturan yang baru akan kita sampaikan ke pihak perusahaan”

Pernyataan yang sama juga dikatakan oleh bapak Maman Fadhilah sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja pada tanggal 17 Mei 2022 jam 10.30 WIB Berikut hasil wawancara nya:

“Kita mengikuti aturan yang ada, jika ada yang tidak mengikuti sesuai aturan atau perintah yang ada ya maka mereka yang melanggar akan mendapat sanksi dan denda itu saja, kita mengunjungi , kita mendata perusahaan , jadi kita punya regional, kita punya wilayah, jadi kita punya kolom kolom nya, jadi mana perusahaan yang rawan itu yang akan sering dikunjungi”.

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan narasumber yaitu ibu Sri Murni selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTLK) pada tanggal 20 Mei jam 10.50 WIB memaparkan bahwa:

“Saya disini juga masih dalam naungan dari Disnaker, kita kan ada instruktur juga disini Cuma gak sesuai jurusan , kita cari ke Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), kita cari ke Balai Latihan Kerja (BLK) provinsi kita cari juga ke Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) perusahaan yang penting sertifikat instruktur nya masuk ke kompetensi yang disesuaikan oleh Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SK KNI) nya”

Berdasarkan seorang narasumber yang bekerja sama dengan pihak UPTLK yaitu bapak Mayron Hermanto selaku Accesori dari PT. Damar Konsultindo Inspektama pada tanggal 20 Mei 2022 jam 11.43 yang memaparkan hasil wawancara nya sebagai berikut:

“Ya kami selaku pelaku Penyedia Jasa (PJ) K3 yang memberi materi pembelajaran kepada peserta, ya harapan kita pastinya bisa diserap perusahaan-perusahaan yang ada di Bengkalis, kami selaku penyedia itu ya memberikan materi dan mengajari para pekerja (masyarakat yang mengikuti pelatihan) yang nantinya, hasil dari bidang pengelasan/*welder* (dan juga bidang lainnya, seperti ahli K3 umum, teknisi komputer, *rigger* tersebut mereka para pekerja dapat menerapkan di tempat kerja”

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan dari ibu Novia Inggriani sebagai HR. PT. Supraco Indonesia pada tanggal 17 Mei 2022 jam 12.02 :

“Biasanya kalau kita ada yang kita ragukan dalam aturan tenaga kerja, bisa kita diskusi kan sih, dan ini bagus ya”

4.2.1.8. Analisis Berbagi Pemahaman (*Share Understanding*)

Dibawah ini akan di analisis mengenai bagaimana *collaborative governance* dengan menggunakan tahapan berbagi pemahaman dalam pengelolaan Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6. Analisis Indikator Komitmen Berproses

No	Pihak	Hasil Wawancara Terkait Pertanyaan Penelitian Satu
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)	Dapat disimpulkan bahwa cara pembagian pemahaman yang dilakukan oleh pihak pemerintah sudah cukup baik, walaupun itu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pada bagian-bagiannya masing-masing atau terpisah.
2	Bapak. Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab.Bengkalis)	Dari hasil wawancara bapak Halazmi Junizar dapat disimpulkan bahwa memang pihak pemerintah atau Disnaker biasanya juga melakukan kegiatan kunjungan ke perusahaan atau terkait dengan hal ketenagakerjaan, seperti mengenai program pelatihan, mengenai hak-hak kerja, dan lain sebagainya yang mana jika memiliki aturan aturan baru, maka akan di berikan sosialisasi atau pemberitahuan terkait hal tersebut ke pihak yang memang wajib mengetahui, misal penyebaran informasi ke masyarakat daerah, dan kunjungan ke perusahaan.

3	Ibu Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)	Adapun karena memang UPTLK ini masih di bawah naungan Disnaker sehingga apapun yang diperlukan dan juga dilakukan atau apapun yang terjadi , mengenai pelaporan dan juga pengumpulan data masih akan sama, yaitu memberi laporan ke Kepala Disnaker, sehingga adapun cara dari pembagian pemahaman yang ada di bagian pelatihan ini nanti juga akan di diskusi kan oleh bagian pelatihan kedinasan dengan BLK lainnya yang ada di Kabupaten Bengkalis ataupun Provinsi
4	Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT.Damar Konsultindo Inspektama)	Dalam hal mengenai kerja sama dengan pihak Disnaker. PT. Damar Konsultindo Inspektama ini hanya lah bekerja sama dalam bentuk kesepakatan yang dia bergerak di bidang penyedia jasa pelatihan yang memang memiliki Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SK KNI). Dan proses mengenai kerja sama dengan indikator pembagian pemahaman tetang alur kolaborasi yang dijalankan juga selama ini berjalan dengan lancar dan memang <i>feedback</i> yang di dapat pun juga sama sama baik tidak ada kendala atau sesuai dengan kesepakatan yang telah didiskusikan.
5	Ibu Novia inggriani (HR. Cabang PT.Supraco Indonesia)	Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa selama ini proses koordinasi dan komunikasi antara perusahaan dengan pemerintah atau disini yaitu pihak Disnaker berjalan dengan baik, karna mereka

		<p>mengikuti aturan yang memang sudah ditetapkan untuk perusahaan yang khususnya ada dari pemerintah. Serta selama ini memang tidak ada ikatan kerja sama atau kolaborasi yang dilakukan selain dari membantu dan juga menaati peraturan yang ada.</p>
--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian Setelah Diolah 2022

Dari kegiatan wawancara dapat disimpulkan bahwa memang kegiatan *collaborative governance* dalam indikator berbagi pemahaman ini berjalan dengan baik itu dapat disimpulkan berdasarkan dari setiap narasumber yang ada, baik mereka bekerja sama dalam hal diluar peraturan yang ada, maupun bekerja sama sesuai dengan aturan hukum yang ada. Kegiatan tahapan berbagi pemahaman berjalan dengan baik dan juga lancar, serta *feedback* nya yaitu, disetiap *Stakeholder* yang ada jadi mengetahui informasi terbaru dan info terkait hal yang perlu untuk diketahui dan dimengerti sehingga tidak ada ketertinggalan informasi mengenai suatu paham tertentu. Namun dilain pihak yaitu terkait kolaborasi yang resmi (terikat MoU) antara pemerintah (Disnaker) dengan BKK. Dikarenakan pihak yang terkait dalam kegiatan kolaborasi hampir tidak ada (ada satu yaitu BKK namun tidak berjalan dengan baik) di dalam kegiatan koordinasi mengenai berbagi pemahaman yang terjadi antar pihak *stakeholder* yang ada berjalan dengan kurang terealisasikan.

4.2.1.9. Keluaran Yang Nyata (*Intermediate Outcomes*)

Hasil lanjutan dari proses kolaborasi atau tahapan kolaborasi terwujud dalam bentuk *output* atau keluaran yang nyata. Dimana hal ini merupakan hasil proses yang kritis dan esensial dalam mengembangkan momentum yang dapat membimbing demi keberhasilan suatu kolaborasi. *Intermediate outcomes* ini dapat muncul apabila tujuan yang mungkin dan memberikan keuntungan dari kolaborasi yang mana secara *relative konkrit* dan ketika ada terjadinya *small wins* atau ketepatan waktu dari suatu kolaborasi yang terjadi.

Hasil data penelitian yang di dapatkan tentang hasil dari kegiatan

collaborative governance dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kab. Bengkalis yaitu memang terjadinya penurunan angka pengangguran yang ada di Kab. Bengkalis dari tahun 2019 - 2020 - 2021 sebesar 27,4 persen di tahun 2021 atau berjumlah sejumlah 6.608 orang pengangguran. Namun masih saja penurunan ini tidak menyebabkan Kab. Bengkalis menjadi turun peringkatnya sebagai kabupaten dengan angka pengangguran yang tinggi di Provinsi Riau. Hasil penelitian dari observasi dan juga wawancara yang di dapatkan bahwa keadaan *collaborative governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau masih belum berjalan efektif dan masih banyak hal yang menyebabkan kekurangan itu terjadi dan proses dalam pengelolaannya menjadi melambat beberapa diantaranya adalah :

1. Lamanya pencairan dana untuk program yang dijalankan

Ini terkadang cair dalam waktu yang cukup lama dan membuat program yang dijalankan tersendat dan tidak jarang diundur dan atau ditiadakan (dana dialihkan) karena waktu dari rencana program sudah tidak tepat.

2. Jumlah pegawai yang tidak sesuai

Adanya keluhan dari beberapa narasumber dengan hal yang sama yaitu mengenai kurangnya pegawai yang ada di Disnaker, yang mana seharusnya dalam satu bidang itu terdapat 5 atau 6 pegawai yang memang berkompeten dalam bidang, namun di Disnaker Kab. Bengkalis di setiap bidang hanya memiliki 1 atau 2 pegawai yang nantinya bertanggung jawab untuk mengurus kegiatan mengenai pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kab. Bengkalis.

3. Kurang efektifnya komunikasi

Hal ini juga dapat terjadi dikarenakan karena kekurangan pegawai yang ada tadi sehingga mereka merasa akan sulit dan tidak mungkin untuk memantau satu kabupaten jika hanya 1 orang.

Seperti yang dikatakan oleh narasumber yaitu bapak Halazmi Julizar selaku Kabid dalam hubungan industrial pada tanggal 19 Mei 2022 jam 10.46 WIB. Mengutarakan wawancaranya sebagai berikut :

“Hasilnya selama ini dapat terbantu, nah dalam bidang hubungan industrial ini saya akan membantu kedua belah pihak yang bermasalah untuk dapat menemui jalan terbaik dalam pemecahan masalah dan saya mengutamakan hak-hak pekerja. Selama ini semuanya berjalan dengan baik dan lancar. Hasil dari kegiatan somasi dan lain sebagainya itu terselsaikan, namun tinggal lagi jika masih ada pihak yang belum puas maka akan diajukan untuk menempuh ke jalur hukum”

Lalu narasumber lainnya yaitu bapak Maman Fadhilah sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja pada tanggal 17 Mei 2022 jam 10.30 WIB Berikut hasil wawancara nya:

“Masih kurang efektif lebih tepatnya, karena ya tadi salah satunya kita kekurangan pegawai dan juga kita ini disini tidak pernah ada namanya kegiatan diklat atau sertifikasi lagi untuk pegawai, jadi pegawai disini akan ya begini begini saja. Tapi jujur aja ini, yang teknis saya sendiri, matilah saya, bagus tunggu aja sini, tunggu terjadi perselisihan baru kita proses (karna untuk satu Kab. Bengkalis yang bertanggung jawab pada bidang penempatan tenaga Kerja pegawai nya cuma satu (1) orang), tapi kan ada berkurang jumlah penganggurannya kan”

Wawancara selanjutnya dilakukan dengan narasumber yaitu ibu Sri Murni selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTLK) pada tanggal 20 Mei jam 10.50 WIB memaparkan bahwa:

“Selama ini sudah baik ya, namun kurangnya koordinasi saja sehingga perjalan nya sampai situ saja”

Lalu ada juga seorang narasumber yang bekerja sama dengan pihak UPTLK yaitu bapak Mayron Hermanto selaku Asesor dari Perseroan Terbatas/PT. Damar Konsultindo Inspektama pada tanggal 20 Mei 2022 jam 11.43 yang memaparkan hasil wawancara nya sebagai berikut:

“jadi antusias masyarakat untuk setiap kegiatan yang diadakan BLK bisa sampai 100% karna kuota nya selalu kurang,kalau sampai sekarang ini kalau untuk penyerapan tenaga kerja khususnya untuk akb bengkalis ini bisa dibilang hampir 100 dan dalam angka ya mungkin sekitar 90% an lah para calon tenaga kerja ini sudah diserap, ya alhamdulillah lah itu menjadi nilai yang bagus juga buat kita dan harus kita tingkatkan kembali”

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan dari ibu Novia Inggriani sebagai

HR. Perseroan terbatas/PT. Supraco Indonesia pada tanggal 17 Mei 2022 jam 12.02 :

“selama ini hubungan dari pihak pemerintah (Disnaker) selama ini berjalan dengan baik aman ya, dan sekarang SDM yang ada di Kab. Bengkalis semakin bagus ya ”

4.2.1.10. Analisis Keluaran Yang Nyata (*Intermediate Outcomes*)

Dari hasil wawancara di atas maka didapatkan hasil analisis mengenai indikator hasil atau keluaran yang nyata dari kegiatan kolaborasi yang dilakukan dalam pengelolaan ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7. Analisis Indikator Keluaran Yang Nyata

No	Pihak	Hasil Wawancara Terkait Pertanyaan Penelitian Satu
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)	Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kurang nya pegawai yang ada di Kabupaten Bengkalis yang terkait pengurusan mengenai pengelolaan ketenagakerjaan yang ada, itu berpengaruh cukup besar sehingga menjadikan pergerakan dari para penanggung jawab di bidang- bidang mereka terbatas. Lalu, hal ini juga menjadi salah satu penyebab dari kurang efektifnya keadaan <i>collaborative governance</i> dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang dijalankan, dimana tidak dapat nya berkomunikasi dengan lancar antar bidang satu dengan bidang lainnya yang ada di Disnaker dan juga kurang efektif dalam mengelola secara langsung ke pihak yang memang mengadakan kerja sama, karna yang turun langsung dan mengecek ke

		lapangan hanya sedikit.
2	Bapak Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab.Bengkalis)	Berdasarkan analisis dari wawancara tersebut memang sekali lagi dapat dikatakan bahwa di pihak pemerintah sendiri, pengurusan mengenai pengelolaan ketenagakerjaan ini bentuk nya terbagi atau terpecah menjadi beberapa bidang yang mana bidang-bidang tersebut tidak saling berkomunikasi atau dalam pengurusannya (masing-masing), yang mana itu juga dikarenakan pada semua bidang sudah diberikan tugas pokok dan fungsi nya masing-masing sehingga masih terbatas mengenai kerja sama dan belum mendapatkan titik temu untuk pengelolaan yang ada. Namun dalam bidang industrial sudah berjalan dengan ketentuan yang berlaku dan sudah dapat dikatakan lancar dalam pengelolaan mengenai hubungan antar perusahaan dengan pihak tenaga kerja. Walaupun memang banyak terjadi permasalahan di bidang hubungan industrial ini, namun dapat terselesaikan dengan baik.
3	Ibu Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)	Dari hasil wawancara dapat dianalisis bahwa memang kegiatan dari program pelatihan berjalan dengan baik dan juga tepat sesuai dengan target yang diinginkan, namun masih kurang efektif dan juga kurang dalam hal penyerapan yang ada untuk masyarakat yang mengikuti kegiatan pelatihan yang ada. Seharusnya kegiatan pelatihan ini berlanjut pengelolaannya serta diupayakan agar peserta

		<p>yang memang lulus dan berhasil mendapat sertifikasi dari hasil pelatihan tersebut dapat masuk ke perusahaan yang memang memiliki lowongan pekerjaan yang sesuai dengan jenis/bidang pelatihan yang diadakan. Adapun hal ini belum dapat diteruskan salah satu penyebabnya adalah dipisahkannya penanggung jawab antar bidang penempatan tenaga kerja dan juga bidang pelatihan, yang menyebabkan kurang maksimalnya program ini, yang seharusnya dapat masuk ke tahap penyerapan tenaga kerja yang diperlukan perusahaan yang ada menjadi belum sampai ke tahap itu. Aktualnya itu juga akan sangat berpengaruh untuk mengurangi angka pengangguran yang ada di Kabupaten Bengkalis.</p>
4	<p>Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT.Damar Konsultindo Inspektama)</p>	<p>Selama ini kegiatan dari program pelatihan yang dilakukan oleh UPTLK atau Disnaker yang bekerja sama dengan pihak pelatih atau asesor berjalan dengan baik dan menghasilkan orang-orang yang jadi berkompetensi di bidang pelatihan yang mereka ikuti, namun menurut pihak pelatihan kekurangan yang terdapat di sini adalah masih belum rutin pelatihan yang dilakukan sehingga kegiatan tersebut hanya dapat diikuti sesuai kuota yang tersedia dan juga masih kurang efektif, dan dari segi kerja sama yang dilakukan selama ini berjalan dengan baik dan lancar. Target pelatihan yang dilakukan juga tercapai.</p>

5	Ibu. Novia inggriani (HR. Cabang PT.Supraco Indonesia)	Hubungan koordinasi yang terjadi dengan pihak perusahaan yang hanya sebatas menuntaskan tanggung jawab dari pada perusahaan berupa pelaporan yang memang sudah di atur Undang-Undang selama ini berjalan dengan baik dan selama ini perusahaan mendukung kegiatan atau program yang dilakukan oleh pihak pemerintah dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada, yang mana selama ini berjalan dengan baik dengan adanya <i>feedback</i> yang memang baik
---	---	--

Sumber: Hasil Penelitian Setelah Diolah 2022

Setelah penelitian dan juga wawancara mendalam kepada pihak-pihak tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mengenai hasil atau keluaran yang nyata dari *collaborative governance* dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kab. Bengkalis Provinsi Riau ini yaitu berkurangnya jumlah pengangguran yang ada di tahun 2019,2020, 2021. Pengelolannya dengan beberapa kekurangan, yaitu baik dari segi pendanaan, masalah fungsional dan juga kerja sama yang terjalin juga masih sangat terbatas dan masih minim sehingga kolaborasi dalam pengelolaan ini masih dapat dikatakan perlu peningkatan.

4.2.1.11. Analisis Keseluruhan Pelaksanaan *Collaborative Governance* Berdasarkan Indikator

Berdasarkan dari hasil wawancara yang ada dengan keseluruhan indikator yang digunakan, maka dapat disimpulkan dengan analisis sebagai berikut :

Tabel 4.8. Analisis Keseluruhan Indikator

No	Indikator	Hasil Analisis
1	Dialog <i>face to face</i>	<p>Dalam <i>dialog face to face</i> atau mengadakan pertemuan secara tatap muka, pihak-pihak yang terkait dalam kerja sama ataupun <i>collaborative governance</i> didapatkan bahwa tidak lah banyak yang menjalin kerja sama ini melainkan hanya ke beberapa kegiatan dan juga organisasi saja yaitu pihak asesor, pihak organisasi BKK dan juga pihak UPTLK, dan <i>dialog face to face</i> yang diadakan di dalam kolaborasi yang ada itu untuk memenuhi kegiatan pelatihan dan sebagian yang berkaitan dengan perusahaan itu hanya lah kegiatan koordinasi dan juga pelaporan yang memang sudah diwajibkan. Dan jika pun ada kegiatan pertemuan itu hanya disaat bidang-bidang yang memang memiliki kepentingan untuk mengadakan pertemuan sesuai dengan bidangnya saja.</p>
2	Kepercayaan	<p>Indikator kepercayaan dimana dapat diketahui bahwa di dalam <i>Collaborative Governance</i> dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis ini, berjalan dengan berdasarkan pada pencapaian target dan juga menguntungkan antar pihak masing-masing, namun dikarenakan memang dalam kolaborasi yang dijalankan ternyata Disnaker hanya bekerja sama secara legal/diluar dari peraturan atau sampai ke tingkat menggunakan MOU hanya pada satu organisasi saja yaitu Bursa Kerja Khusus (BKK), dimana oraganisasi ini bergerak di sekolah menengah kejuruan saja. Sehingga bentuk kolaborasi pemerintahan yang terjalin di Kab.Bengkalis</p>

		<p>kebanyakan dikarenakan mengikuti aturan yang memang sudah berlaku dan berbentuk seperti koordinasi saja. Sehingga disimpulkan dan juga dianalisis bahwa indikator kepercayaan di dalam kolaborasi pengelolaan ketenagakerjaan yang masih belum dapat tercapai dengan baik dengan pengimplementasian yang kurang baik.</p>
3	Komitmen Berproses	<p>Komitmen yang dijalankan dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada masih kurang kuat dan juga belum dijalankan dengan maksimal dimana dikarenakan para pihak tidak menjalin kerja sama secara menyeluruh melainkan menjalankan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan aturan yang berlaku.</p>
4	Berbagi Pemahaman	<p>Memang kegiatan <i>collaborative governance</i> dalam indikator berbagi pemahaman ini berjalan dengan baik itu dapat disimpulkan berdasarkan dari setiap narasumber yang ada, baik mereka bekerja sama dalam hal diluar peraturan yang ada, maupun bekerja sama sesuai dengan aturan hukum yang ada. Kegiatan tahapan berbagi pemahaman berjalan dengan baik dan juga lancar, serta <i>feedback</i> nya yaitu, disetiap <i>Stakeholder</i> yang ada jadi mengetahui informasi terbaru dan info terkait hal yang perlu untuk diketahui dan dimengerti sehingga tidak ada ketertinggalan informasi mengenai suatu paham tertentu. Namun dilain pihak yaitu terkait kolaborasi yang resmi (terikat MoU) antara pemerintah (Disnaker) dengan BKK. Dikarenakan pihak yang terkait dalam kegiatan kolaborasi hampir tidak ada (ada satu yaitu BKK</p>

		namun tidak berjalan dengan baik) di dalam kegiatan koordinasi mengenai berbagi pemahaman yang terjadi antar pihak <i>stakeholder</i> yang ada berjalan dengan kurang terealisasikan.
5	Hasil/Keluaran Yang Nyata	Hasil atau keluaran yang nyata dari <i>collaborative governance</i> dalam pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kab. Bengkalis Provinsi Riau ini yaitu berkurangnya jumlah pengangguran yang ada di tahun 2019,2020, 2021. Pengelolaa nya dengan beberapa kekurangan, yaitu baik dari segi pendanaan, masalah fungsional dan juga kerja sama yang terjalin juga masih sangat terbatas dan masih minim sehingga kolaborasi dalam pengelolaan ini masih dapat dikatakan perlu peningkatan.

4.2.1.12. Kesimpulan Umum

Adapun kesimpulan umum berdasarkan dari indikator dan j juga teori yang digunakan mengenai *collaborative governance* yang ada di Kabupaten Bengkalis dalam hal pengelolaan ketenagakerjaan yang ada masih belum maksimal baik itu dari proses dan juga alur pengelolaa nya, dimana masih kurang aktif serta kurang efektifnya organisasi yang berjalan dan kerja sama yang dijalin dalam hal pengelolaan ketenagakerjaan yang ada, sehingga target dalam hal pengelolaan dan juga pengurangan angka pengangguran yang memang tinggi tidak tercapai secara maksimal.

4.2.2. Peran Masing-Masing Unsur *Collaborative Governance* Dalam Pengelolaan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Bengkalis

Collaborative Governance merupakan suatu kegiatan yang dapat dilakukan oleh pemerintah pusat dan/atau oleh pemerintah daerah dalam rangka

menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi di publik, dengan melakukan kegiatan kolaborasi dengan pihak lain yang terkait dalam proses penyelesaian masalah tersebut. Disini hubungan dengan peran dari masing-masing unsur atau pihak yang terkait dengan kolaborasi yang dijalankan adalah dimana Berdasarkan dari pendapat berbagai ahli yang mana dapat disimpulkan bahwasanya *Collaborative Governance* itu juga merupakan proses yang terbentuk dari struktur jejaring multi organisasi lintas sektoral (*government, private sector, civil society*) yang telah membuat kesepakatan bersama, keputusan bersama, pencapaian konsensus melalui interaksi formal maupun nonformal. Serta nantinya hubungan yang terbentuk dari jejaring struktural multi organisasi ini akan saling berpartisipasi dan saling membantu dengan peran dan juga tanggung jawab nya masing-masing yang itu sesuai dengan kesepakatan dan juga sesuai dengan tujuan yang akan dicapai bersama.

Sementara itu, untuk meningkatkan kriteria *collaborative governance* menjadi efektif yang dapat digunakan dalam pengelolaan ketenagakerjaan itu terdapat beberapa tahapan. Proses kolaborasi pemerintahan yang dilakukan yang baik dan efektif akan tercapai jika tahapan yang ada diterapkan dengan baik. *collaborative governance* dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator pertama yaitu adanya pertemuan atau percakapan yang dilakukan secara tatap muka, yang mana ini berfungsi untuk dapat saling mengetahui antara satu sama lain dan disini yang memegang peran terbesar adalah pemerintahan, karna pemerintahan yang menjalankan dan juga yang mengetahui letak dari aturan yang berlaku. Ini dapat berjalan dengan baik jika pertemuan yang di maksud ini dilakukan dan juga diterapkan. Pertemuan atau percakapan atau diskusi yang dilakukan disini dapat berupa pembahasan mengenai kerja sama yang akan dijalin, mengenai pelaporan, mengenai pembahasan kesepakatan, mengenai diskusi tentang target dan tujuan bersama, mengevaluasi hasil dari pada program atau hasil dari kolaborasi yang dilakukan dan lain sebagainya, yang mana ini dapat ditentukan waktunya berdasarkan dari aktif nya kegiatan kolaborasi yang dilakukan. Berdasarkan dari bapak Maman Fadhilah mengatakan bahwa Semua harus melapor, jadi kalau

kerja sama itu gak ada (perusahaan dengan pemerintah/Disnaker) tapi kalau apakah ada pertemuan pasti ada, kalau kerja sama gak ada. Pertemuan juga dilakukan kalau ada acara saja dan hubungannya dengan bidang masing-masing, dan tidak rutin atau waktunya tidak ditentukan. Ini berarti dialog dan/atau pertemuan memang ada dilakukan namun kegiatan itu hanya berdasarkan pada kepentingan dan urusan tugas dari masing-masing bidang ataupun *stakeholder* yang ada.

Lalu di tingkat indikator Kepercayaan dalam menjalin kerja sama atau kolaborasi. Dimana kepercayaan merupakan hal yang mendasar yang sangat diperlukan di dalam menjalin kerja sama atau kolaborasi dengan aspek pencapaian tujuan yang jelas dan saling menguntungkan. Dengan demikian dapat dikatakan kepercayaan merupakan hal yang tidak terpisah dalam pencapaian pengelolaan ketenagakerjaan dalam bentuk *collaborative governance* yang baik dalam pengelolaannya. Dana di dalam kolaborasi yang dijalankan ternyata di Kabupaten Bengkalis dalam pengelolaan ketenagakerjaannya masih bersifat masing-masing dan hanya menjalankan kewajiban saja, seperti penuturan dari bapak Halazmi Julizar selaku Kabid dalam hubungan industrial yang mengatakan bahwa pihak Disnaker sesuai dengan tupoksi Disnaker berupaya untuk mengupayakan (mengelola) hubungan kerja ini karena udah diatur UU, artinya kita pihak pemerintah itu supaya menjalankan aturan yang sudah berlaku, kita berpedoman pada peraturan yang ada, implementasinya ke kita (pemerintah), sehingga saling aja berdasarkan peraturan.

Komitmen yang ada dalam proses kolaborasi harus terjalin dengan baik dan jelas berkaitan dengan pengelolaan yang efektif sehingga tidak terjadi kesimpangsiuran informasi serta kesendatan dalam hal berproses dalam melakukan kolaborasi pengelolaan ketenagakerjaan yang dapat membingungkan dan juga membuat kerja sama berjalan lambat untuk mencapai target yaitu mengurangi angka pengangguran yang ada. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tujuan dari hukum tersebut tidak lain adalah untuk dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara maksimal dan manusiawi. Dan disini pihak

pemerintah (Disnaker) dan pihak yang memang telah menjalin kolaborasi berkewajiban memiliki komitmen dalam berproses menuju pencapaian atas tujuan tersebut dengan baik, aktif dan juga serius.

Namun berdasarkan pemaparan dari bapak Maman Fadhilah sebagai sebagai Kepala Seksi dalam penempatan tenaga kerja, kita memiliki kendala komunikasi dan juga kekurangan pegawai, dan dari kerja sama yang menyangkut adanya MoU dengan oraganisasi BKK yang ada ini, terkendala dimana dari tahun 2018 mulai tidak ada pelaporan dan *feedback* dari pihak SMK yang ada, dan kita mengirimkan berupa peringatan dan juga penyuluhan saja terlebih dahulu untuk proses nya kan begitu (terhadap perusahaan bagian penempatan). Sehingga dpat terlihat masih adanya kendala komunikasi dan juga kekuatan dari komitmen yang telah dibangun dalam kolaborasi yang dijalankan.

Dengan melalui kegiatan *collaborative governance* yang menjamin proses atau tahapan dimana berbagi pemahaman tentang apa yang memang dilakukan termasuk ke dalam kategori penting. Hal tersebut yang kemudian juga menjadi dasar dari pelaksanaan dan pengelolaan ketenagakerjaan dengan melalui kolaborasi dengan pihak terkait. Adapun yang terjadi di lapangan adalah proses berbagi pemahaman telah dilakukan di dalam berjalan nya kolaborasi yang ada. Walaupun di dalam *collaborative governance* yang ada pihak pemerintah telah melakukan tahapan dari indikator ini, namun tetap saja masih kurang nya kinerja proses yang disebabkan oleh beberapa kekurangan. Setiap pihak yang menjalin kolaborasi baik itu kolaborasi yang berasal dari kegiatan *collaborative governance* atau yang hanya berdasarkan pada mentaati dan juga mengikuti peraturan yang belaku saja, mereka memiliki perannya masing-masing. Peran tersebut dibedakan dimana, di pihak pemerintah atau yang di dalam penelitian mengenai pengelolaan ketenagakerjaan ini terdapat 4 bidang dimana di setiap bidang tersebut memiliki tugas nya masing masing, yaitu :

Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial

Mempunyai tugas penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, memfasilitasi, mengkoordinasi, serta melakukan pembinaan teknis hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, serta

jaminan sosial pengupahan. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Hubungan Industrial mempunyai fungsi/tugas sebagai berikut :

- a. Penyusunan program kerja di Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial
- b. Penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pembinaan teknis pelaksanaan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi, pembinaan teknis pelaksanaan jaminan sosial pengupahan
- d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Penempatan Tenaga Kerja
- b. Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyusunan pedoman dan supervisi penempatan tenaga kerja
- c. Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pengembangan pasar pekerjaan
- d. Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi perluasan kesempatan kerja
- e. Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi penyaluran tenaga kerja
- f. Menyelenggarakan fasilitasi penempatan tenaga kerja
- g. Menyelenggarakan pengkajian bahan koordinasi penempatan tenaga kerja
- h. Menyelenggarakan koordinasi dengan badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah dalam pelaksanaan kegiatan di Kabupaten/Kota

- i. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan
- j. Menyelenggarakan pelaporan dan evaluasi kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja
- k. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait

Bidang Pelatihan

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja ini mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan pengkajian bahan kebijakan teknis, fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas yang dimaksud yaitu menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan pengkajian bahan kebijakan teknis pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- b. pelaksanaan pengkajian bahan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- c. pelaksanaan fasilitasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja
- d. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait
- e. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Ada pihak yang memang bekerja sama atau terikat dengan *collaborative governance* mengenai pengelolaan ketenagakerjaan ini yaitu satu organisasi yang bergerak di dalam Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kabupaten Bengkalis dimana organisasi ini bernama Bursa Kerja Khusus (BKK) yang dimana memiliki ruang lingkup peran yaitu :

- a. Memberikan layanan informasi ketenagakerjaan
- b. Membina dan mengembangkan hubungan kerja sama
- c. Menyelenggarakan bimbingan, penyuluhan dan pelatihan kerja
- d. Menyelenggarakan rekrutmen, seleksi dan penyaluran tenaga kerja

e. Melaksanakan penelusuran lulusan

Disini BKK ini akan bergerak antar 2 hal saja yaitu antar perusahaan dan sekolah, hubungan dengan pemerintah itu terkait pelaporan yang aktif.

Lalu disini ada pihak perusahaan yang mana pihak perusahaan memiliki peran sebagai pihak koordinasi yang ternyata di dalam pengelolaan ketenagakerjaan ini tidak masuk ke dalam kegiatan *collaborative governance* yang diadakan dikarenakan pihak perusahaan hanya berpatokan pada mentaati aturan yang memang sudah berlaku terkait mengharuskan adanya pelaporan kepada pemerintah (Disnaker). Di lain sisi jika adanya perselisihan yang terjadi diantara pihak perusahaan dengan pekerja juga dapat dibantu pengeurusan dan juga penyelesaian melalui Disnaker namun tetap saja ini hanya berdasarkan pada tugas yang memang sudah di tetapkan untuk dapat diimplementasikan oleh Disnaker bukan terkait kerja sama di luar dari pada aturan.

Lalu ada juga pihak perusahaan yang bekerja sama dalam hal kegiatan pelatihan, ini memiliki peran sesuai dengan kesepakatan yang ada yaitu untuk menyediakan jasa pelatih yang memang diperlukan dan mencetak SDM yang memiliki *skill* sesuai dengan kebutuhan yang banyak dimintai dan dibutuhkan untuk perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Bengkalis.

Dalam pengelolaan ketenagakerjaan dengan melalui beberapa tahapan yang dijelaskan sebelumnya, maka nantinya akan menghasilkan keluaran yang nyata atau dapat disebut sebagai hasil dari proses tahapan yang memang sudah dilakukan dalam proses pengelolaan yang ada tersebut, hasil itu dapat dinilai apakah hasilnya baik dengan disesuaikan nya target dari diadakan nya *collaborative governance* ini, yaitu untuk dapat menjadi proses yang lebih efektif serta dapat mengurangi angka pengangguran yang tercatat. Berdasarkan dari penelitian dan juga kegiatan wawancara yang dilakukan segala proses yang berjalan mengenai *collaborative governance* dalam kegiatan upaya pengelolaan ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten Bengkalis ini, hasilnya masih kurang efektif dengan dibuktikan kurang aktifnya organisasi BKK yang ada, jalinan kerja sama yang sempit serta target hasil mengenai jumlah pengangguran yang

berkurang itu tidak tercapai. Dimana dapat dilihat berdasarkan data statistik yang ada bahwa Kab. Bengkalis masih menjadi kabupaten dengan angka pengangguran yang tinggi diantara kabupaten lainnya yang ada di Provinsi Riau.

Tabel 4.9. Peran Masing-Masing *Stakeholder Collaborative Governance* Dalam Pengelolaan Ketenagakerjaan

No	Pihak	Hasil Wawancara Terkait Pertanyaan Penelitian Satu
1	Bapak. Maman Fadhilah (Kasi Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis)	Melakukan pembinaan, melakukan penyuluhan, pemberitahuan dan juga survei lapangan mengenai hal-hal tenaga kerja
2	Bapak. Halazmi Julizar (Kepala Bidang Hubungan Industri dan Jamsostek Disnaker Kab. Bengkalis)	Sebagai KaBid dalam hal hubungan industrial ini saya berperan menjadi penengah dan juga penanggung jawab dalam hal membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di hubungan industrial dan juga jaminan Sosial untuk tenaga kerja dan perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku, dibawah naungan dari Disnaker.

3	Ibu Sri Murni (Kepala UPTLK.Disnaker)	Peran dari pada bidang pelatihan adalah untuk dapat membantu mencetak atau memberdayakan masyarakat lokal Kab. Bengkalis (KTP Bengkalis) untuk meningkatkan kemampuan nya di bidang tertentu agar dapat bersaing dengan tenaga kerja ahli di dunia kerja. Sehingga membantu meningkatkan kualitas diri SDM yang ada.
4	Bapak. Mayron Hermanto (Asesor PT.Damar Konsultindo Inspektama)	Mereka berperan sebagai penyedia jasa asesor dalam hal kegiatan program pelatihan yang memang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kab. Bengkalis
5	Ibu Novia inggriani (HR. Cabang PT.Supraco Indonesia)	Kami berperan sebagai pendukung dan juga menaati aturan yang berlaku dan wajib untuk perusahaan yaitu untuk wajib koordinasi dan juga melakukan pelaporan ke pihak Disnaker yang ada sesuai daerah yang sesuai dengan perusahaan kami berdiri.

Sumber: Hasil penelitian setelah diolah, 2022.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Menurut informan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bengkalis sudah menerapkan tahapan *collaborative governance* dalam pengelolaan atau mengatur mengenai ketenagakerjaan, walaupun belum 100% namun *collaborative governance* yang dilakukan oleh pemerintahan Kabupaten Bengkalis khususnya Dinas Tenaga Kerja dengan selalu mengupayakan agar pengangguran yang ada berkurang dan masyarakat Kab. Bengkalis memiliki kualitas yang baik mulai dari mengadakan kerja sama dengan pihak sekolah sampai mengadakan pelatihan meskipun *collaborative governance* tersebut hasilnya masih belum efektif.

Dalam memberikan upaya berdasarkan peran dan juga tanggung jawab

dari masing-masing pihak yang ada terkait pengelolaan ketenagakerjaan mengenai adanya BKK dan kegiatan pelatihan yang mana dilakukan secara langsung dan juga *online*. Penyampaian informasi kegiatan pelatihan kepada masyarakat dilakukan dengan papan informasi dan juga melalui media *online* yaitu Instagram yang memperjelaskan rincian agar masyarakat wilayah Kab.Bengkalis mudah mengetahui ataupun memahami. Lalu kegiatan organisasi BKK itu langsung diinformasikan oleh pihak sekolah dan juga perusahaan. Namun kegiatan BKK ini yang sudah lama tidak berjalan dengan baik lagi sejak tahun 2018 hingga sekarang yang sedang ditangani dan diaktifkan kembali, lalu kegiatan pelatihan yang dilakukan juga terbatas, baik dari segi kuota peserta dan juga kegiatannya tidak rutin atau terjadwal serta kekurangan dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja sendiri yang masih kurang, sehingga ini juga merupakan salah satu penyebab dari masih lambat dan kurang efektifnya gerak dan juga proses berjalannya *collaborative governance* yang ada.