

## KOMUNIKASI ANTAR IMPLEMENTOR KEBIJAKAN PENEMPATAN DAN PEMANFAATAN TENAGA KERJA LOKAL DI KABUPATEN PELALAWAN

<sup>1</sup> Insani Santa Maria, <sup>2</sup> Hasim As'ari

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau  
Correspondence author: [Insanisantamaria22@gmail.com](mailto:Insanisantamaria22@gmail.com)  
Pekanbaru, 28293, Riau, Indonesia

### Abstract

Labor problems are one of the problems in Pelalawan Regency that have not been well resolved to date, such as the placement of local workers which has not been carried out optimally by various companies. The purpose of this study was to determine the communication policy on the placement and utilization of local workers implemented by the company to minimize or reduce the unemployment rate in Pelalawan Regency. This type of research is descriptive qualitative and the data needed are primary data and secondary data derived from observations, interviews and documentation which were analyzed by researchers so as to obtain accurate and clear data regarding the communication of policies on placement and utilization of local workers in Pelalawan Regency. The results of this study conclude that communication between the policy implementors of the placement and utilization of local workers in Pelalawan Regency is not in accordance with the communication indicators according to Edwards. The transmission of policies on the placement and utilization of local workers by the Pelalawan Regency Manpower Office to companies is still ineffective, so that companies are inconsistent in absorbing local workers and companies do not provide information on job vacancies to the Pelalawan Regency Manpower Office.

**Keywords:** Consistency; Clarity; Local Workforce; Policy Communication; Transmission

### Abstrak

Permasalahan tenaga kerja merupakan salah satu masalah permasalahan Kabupaten Pelalawan yang belum terpecahkan dengan baik sampai saat ini, seperti penempatan tenaga kerja lokal yang belum terlaksana secara optimal oleh berbagai perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meminimalkan atau mengurangi angka pengangguran di kabupaten pelalawan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat deskriptif serta data yang diperlukan ialah data primer dan data sekunder yang berasal dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang dianalisis oleh peneliti sehingga mendapatkan data yang akurat dan jelas mengenai komunikasi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi antar implementor kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di kabupaten pelalawan belum sesuai dengan indikator komunikasi menurut Edwards. Transmisi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal oleh dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan kepada perusahaan masih kurang efektif, sehingga tidak konsistennya perusahaan dalam menyerap tenaga kerja lokal dan perusahaan tidak memberi informasi lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.

**Kata Kunci:** Kejelasan; Konsistensi; Komunikasi Kebijakan; Tenaga Kerja Lokal; Transmisi

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Indonesia, tenaga kerja di Indonesia sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengungkapkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsistem dan untuk masyarakat. Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari Kabupaten Pelalawan atau dari daerah lain yang lahir dari Kabupaten Pelalawan secara turut temurun atau berdomisili dalam jangka waktu tertentu atau berdasarkan perkawinan campuran.

Permasalahan tenaga kerja merupakan salah satu masalah permasalahan Kabupaten Pelalawan yang belum terpecahkan dengan baik sampai saat ini, seperti penempatan tenaga kerja lokal yang belum terlaksana secara optimal oleh berbagai perusahaan dan atau unit-unit usaha yang beroperasi di wilayah Pelalawan. Banyaknya migrasi yang masuk ke kabupaten pelalawan secara tidak langsung merebut peluang atau kesempatan kerja bagi penduduk selaku tenaga kerja lokal, hal tersebut menimbulkan dampak negatif berupa kesenjangan ekonomi, kecemburuan sosial dan ditutupnya kesempatan bagi tenaga kerja lokal.

Tenaga Kerja Lokal yang belum dimanfaatkan secara optimal di daerah sendiri perlu ditetapkan suatu aturan yang mengatur dengan tegas permasalahan penempatan tenaga kerja lokal di wilayah hukum Kabupaten Pelalawan. Pemerintah dalam hal ini telah mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 18 Tahun 2001 Tentang

Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Bagi Perusahaan yang kemudian dilakukan perubahan menjadi Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan No 3 Tahun 2005. Perubahan ini disebabkan karena Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 18 Tahun 2001 Tentang Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Bagi Perusahaan belum dapat mengatasi masalah tenaga kerja lokal, perusahaan lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah yang lebih kompetitif. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan masih banyak yang belum dapat bersaing dengan tenaga kerja dari luar daerah.

Dalam Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2001 tentang Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja lokal bagi perusahaan dinyatakan bahwa bagi pengusaha atau pengelola perusahaan wajib mengupayakan secara bertahap dalam lima tahun pertama pengisian lowongan kerja di perusahaannya diisi oleh tenaga kerja lokal, minimal 25 persen. Kemudian di lima tahun kedua minimal 50 persen. Artinya, bahwa tenaga kerja lokal memiliki porsi 75 persen secara bertahap di dalam suatu perusahaan. Meski penempatan tenaga kerja lokal telah tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan, namun banyak perusahaan yang mengabaikan Perda. Padahal perusahaan mengeksploitasi bumi Pelalawan terus-menerus, namun imbal balik yang diberikan tak sebanding dengan apa yang telah perusahaan ambil. Jadi, perusahaan hanya bisa mengeksploitasi saja, namun feed back ke daerah tak ada. Dengan bukti, banyak perusahaan yang masih minim menempatkan tenaga tempatan untuk bekerja di perusahaannya. Selama ini, setiap perusahaan selalu berdalih bahwa perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja di perusahaannya. Tapi kenyataannya perusahaan lebih memprioritaskan merekrut banyak tenaga kerja dari luar daerah. Padahal tenaga kerja tempatan cukup banyak yang mempunyai keahlian sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Semestinya perusahaan perkebunan dan tanaman industry lebih mengutamakan masyarakat tempatan dalam merekrut tenaga kerjanya. Maju tidaknya perusahaan menyangkut peran serta dari masyarakat yang bertempat tinggal di sekitar perusahaan.

Dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni pada Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2005 pasal 5 yakni: Pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan, Pengusaha atau pengurus wajib mengupayakan secara bertahap dalam 5 (lima) tahun pertama pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan di isi oleh tenaga kerja lokal minimal 25% dan 5 tahun kedua minimal menjadi 50%. Pengisian lowongan jabatan di perusahaan. Pengusaha atau pengurus wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persentase perkembangan komposisi lowongan pekerjaan dan jabatan diperusahaannya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Pelalawan. Penulis meneliti beberapa Perusahaan yang ada di Kabupaten

Pelalawan yaitu: Perusahaan Buatan 2 yang hanya menyerap 29% tenaga kerja lokal. Perusahaan Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang menyerap 33% tenaga kerja lokal. Perusahaan Pusaka Mega Bumi Nusantara menyerap tenaga kerja lokal sebanyak 38%. Untuk mengutamakan tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing yang ada di perusahaan maka pemerintah membuat aturan yang mengatur tentang penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal dan asing sebagaimana aturan itu bisa di dilaksanakan atau di implementasikan. Maka pemerintah telah menetapkan persentase penerimaan/ perekrutan tenaga kerja lokal minimal 50% untuk memenuhi itu maka pemerintah dan perusahaan perlu melakukan komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh pada proses pelayanan publik yang baik. Di mana proses komunikasi yang tepat, isi pesan yang baik, kemudian menggunakan pendekatan atau bentuk komunikasi kemudian di salurkan ke perusahaan dan masyarakat, kemudian berdampak kepada kualitas pelayanan yang baik. Tidak adanya fasilitas untuk hubungan komunikasi ke semua arah dalam sebuah kegiatan, akan sulit untuk mengetahui apa yang telah dicapai dan bagaimana hambatan dalam pelaksanaan kerja dan komunikasi merupakan sumber informasi bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam menginformasikan berbagai kebijakan atau penanganan lingkungan. Komunikasi dalam proses implementasi kebijakan dimaksudkan agar pemerintah dengan perusahaan dapat saling memahami dan menunjukkan sikap serta memberikan tanggapan pada proses implementasi kebijakan tersebut. Komunikasi yang kurang baik antar pemerintah dengan perusahaan yang terlibat hanya akan membuat inefektivitas dalam proses implementasi kebijakan. Manfaat terlaksananya komunikasi yang baik dalam proses implementasi kebijakan juga akan dapat memberikan informasi dan mengetahui konsekuensi yang akan terjadi kini dan yang akan datang, sehingga pemerintah dan perusahaan dapat menentukan langkah atau rencana alternatif yang bisa digunakan selama proses implementasi kebijakan. Penelitian ini mengacu pada teori yang di kemukakan oleh George Edwards III dalam Budi Winarno (2014), yang menyebutkan bahwa keberhasilan suatu komunikasi kebijakan dapat dilihat melalui transmisi, kejelasan dan konsistensi.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami obyek yang diteliti secara mendalam. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan beberapa upaya penting dalam pengumpulan data, seperti pengajuan pertanyaan dalam bentuk wawancara mengenai Komunikasi Antar

Implementor Kebijakan Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal. Pengumpulan data yang telah didapatkan dan mengkategorikan sesuai panduan wawancara yang telah dibuat peneliti. Teknik analisis data yang digunakan mengacu kepada model analisis interaktif Miles, Huberman & Saldaña (2014) dalam jurnal Elwan, L. O., Rahman, R., & Fitri Cahyani, E. (2022) yakni data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Komunikasi Antar Implementor Kebijakan Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Pelalawan**

Komunikasi adalah faktor yang penting dalam organisasi karena dalam setiap proses kegiatan yang melibatkan unsur manusia dan sumber daya akan selalu berurusan dengan permasalahan bagaimana hubungan yang akan dilakukan. Menurut Edwards III komunikasi kebijakan terdapat 3 hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yaitu :

#### **1. Transmisi**

Transmisi dalam kebijakan adalah yang melaksanakan keputusan harus dapat mengetahui apa yang dilakukan, keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah diikuti. Menurut Edward III bahwa transmisi adalah persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan yang efektif, yaitu bahwa para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah harus diteruskan kepada para pelaksana sebelum keputusan-keputusan dan perintah-perintah itu diikuti. Oleh karena itu, sebelum para pelaksana dapat mengimplementasikan suatu keputusan kebijakan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.

Pelaksanaan sosialisasi juga merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan tujuan agar perusahaan melakukan tanggung jawabnya sesuai regulasi yang dibuat dalam hal penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sudah melakukan sosialisasi kepada perusahaan secara langsung dan tidak langsung (melalui surat). Tetapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan hanya sekali melakukan sosialisasi kepada perusahaan di Pelalawan.

pelaksanaan sosialisasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal yang dilakukan secara tertulis oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dan sosialisasi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal kepada perusahaan PT. Rimbun Sejahtera Kebun

Seikijang dan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara hanya sekali sedangkan pelaksanaan sosialisasi kebijakan penempatan tenaga kerja lokal yang dilakukan secara langsung oleh Dinas Tenaga Kabupaten pelalawan kepada PT. Buatan 2. Dinas Tenaga Kerja kabupaten Pelalawan mengutus perwakilannya ke PT. Buatan 2 untuk mensosialisasikan kebijakan secara langsung. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sering melakukan sosialisasi langsung kepada perusahaan sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dapat melihat langsung bagaimana cara penyerapan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di transmisikan oleh dinas tenaga kerja kabupaten pelawan kepada perusahaan masih kurang baik. Kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal transmisikan kepada perusahaan tidak langsung (melalui surat). Sosialisasi juga tidak dilakukan melalui brosur, media elektronik seperti website dan media sosial.

## 2. Kejelasan

Suatu kebijakan dapat diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi tersebut harus jelas. Ketidakjelasan pesan komunikasi yang disampaikan berkenaan dengan implementasi kebijakan akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan mungkin bertentangan dengan pesan awal.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sudah mensosialisasikan kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal bagi perusahaan, hanya saja masih ada perusahaan yang tidak mengetahui apa yang harus dilaksanakan dari isi kebijakan yang ada, sehingga banyak perusahaan tidak menyerap tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. penyerapan tenaga kerja lokal di 3 perusahaan tersebut tidak mencapai 50% dan tidak sesuai dengan kebijakan yang ada. Perusahaan lebih banyak merekrut tenaga kerja yang berasal dari luar kabupaten pelalawan. Perusahaan merekrut tenaga kerja hanya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan walaupun tidak berasal dari kabupaten pelalawan. Seharusnya Dinas Tenaga kerja Kabupaten Pelalawan lebih memantau atau mengawasi perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal dikabupaten pelalawan dikomunikasikan atau disosialisasikan kurang baik kepada perusahaan. Perusahaan juga belum dapat memahami dengan jelas mengenai kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal sehingga perusahaan tidak menyerap 50% tenaga kerja lokal dan masih kurangnya respon Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dengan perusahaan.

## 3. Konsistensi

Jika suatu implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah

pelaksanaan harus konsisten. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada para pelaksana kebijakan mempunyai unsur kejelasan, tetapi bila perintah tersebut bertentangan maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik.

komunikasi kebijakan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan ke perusahaan konsisten dalam menjalankan kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal. Namun sebagian perusahaan tidak konsisten dalam melaksanakan kebijakan tersebut seperti tidak melaporkan jumlah tenaga kerja setiap tahunnya, tidak memenuhi syarat perekrutan tenaga kerja lokal sebanyak 50% sesuai dengan kebijakan yang berlaku dan yang sudah disosialisasikan dan memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang dan PT. Pusaka Mega Bumi Nusantara tidak memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. Sementara PT. Buatan 2 konsisten memberikan informasi lowongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja melalui brosur. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan harus lebih sering mensosialisasikan kebijakan ini kepada perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten pelalawan. Sosialisasikan tidak hanya melalui surat, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan juga harus mensosialisasikan kebijakan ini secara online, seperti melalui facebook, Instagram, dan website.

### **Kendala dalam Komunikasi Kebijakan Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Pelalawan**

#### **1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan Tidak Turun Langsung Ke Perusahaan**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan tidak pernah melakukan tinjauan atau turun ke lapangan atau perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten pelalawan tepatnya di PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang. Dalam perekrutan tenaga kerja lokal dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan tidak pernah melihat bagaimana perekrutan tenaga kerja lokal yang dilakukan perusahaan-perusahaan yang ada di kabupaten pelalawan sehingga masih ada perusahaan yang tidak menyerap tenaga kerja 50% dan tidak memberikan informasi lowongan pekerjaan.

#### **2. Penggunaan website Kurang Update**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan mempunyai website. Dapat di lihat bahwa website Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan tidak update. Dinas tenaga membagi atau mengshare perekrutan tenaga kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pelalawan pada tahun 2021. Seharusnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sudah bisa mengupdate perekrutan tenaga kerja dari perusahaan atau dinas yang lain. Kurang aktifnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dalam menggunakan media sosial sampai saat ini membuat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan sulit mensosialisasikan

kebijakan pada saat masa pandemi sekarang. Pada saat ini pemerintah membatasi kegiatan masyarakat di luar seperti tidak melakukan keramaian atau perkumpulan yang bisa menimbulkan penyebaran virus covid.

## **Upaya Pemerintah dalam Meminimalkan Angka Pengangguran dalam Perspektif Komunikasi**

### **1. Mengadakan Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Pelatihan kerja adalah sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan kerja. Program Pelatihan Kerja ini menjadi kegiatan rutin Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan setiap tahun. Adapun pelatihan yang di laksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan yaitu menjahit, elektronik, dan bengkel.

Program pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja yang laksanakan dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan berjalan efektif tetapi masih kurang meminimalkan pengangguran yang ada di kabupaten pelalawan karena pelatihan ini hanya diikuti 2 atau 3 peserta setiap kecamatan setiap tahun.

### **2. Membuat Program Bursa Kerja**

Untuk mengatasi pengangguran, masyarakat harus memiliki pekerjaan. Bursa Kerja merupakan salah satu upaya untuk mengurangi pengangguran. Dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan bekerjasama dengan perusahaan yang ada di kabupaten. Bursa kerja dilaksanakan setahun sekali dengan menggunakan anggaran APBN. Bursa kerja dilaksanakan dengan mendirikan stan-stan dan stan ini akan di isi oleh perusahaan-perusahaan di kabupaten pelalawan. Masyarakat dapat mendaftar langsung ke stan-stan perusahaan dan perusahaan akan memberitahu prosedur pendaftaran.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana di jelaskan diawal, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di kabupaten pelalawan antara pemerintah dengan perusahaan belum komunikasi dengan baik. Transmisi yang dilakukan oleh yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan kepada perusahaan di Kabupaten Pelalawan masih belum baik karena dinas tenaga kerja kabupaten pelalawan mentransmisikan kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal kepada PT. Buatan 2, PT. Megah Bumi Nusantara, dan PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang hanya sekali melalui surat dan tidak mensosialisasikan melalui media sosial. Kejelasan kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di kabupaten pelalawan masih kurang di jelas sehingga PT. Buatan 2, PT. Megah Bumi Nusantara, dan PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang tidak menyerap tenaga kerja lokal 50% dan tidak memberikan laporan informasi lowongan kerja. Tidak

- konsistensinya PT. Buatan 2, PT. Megah Bumi Nusantara, dan PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang dalam penyerapan tenaga kerja lokal dan PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Seikijang tidak memberi informasi lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan.
2. Adapun kendala dalam komunikasi kebijakan penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Pelalawan ialah penggunaan media sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan kurang update, masih kurangnya pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan kepada perusahaan dalam perekrutan tenaga kerja lokal dan penggunaan media sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan yang kurang efektif.
  3. Adapun upaya yang dilakukan pemerintah dalam meminimalkan pengangguran dalam perspektif komunikasi ialah membuat mengadakan program pelatihan tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja, membuat program bursa kerja khusus, dan membuat program bursa kerja. Kesimpulan berisi deskripsi yang harus menjawab tujuan penelitian. Berikan kesimpulan yang jelas dan ringkas. Jangan ulangi abstrak atau hanya menggambarkan hasil penelitian. Berikan penjelasan yang tegas tentang kemungkinan adanya saran dan rekomendasi yang terkait dengan temuan penelitian.

## REFERENSI

- Amin, M., & Khalida, N. (2021). Komunikasi Kebijakan Publik Dalam Membatasi Penggunaan Kantong Plastik di Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, 5(2), 395-405.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak
- Arfiani, I. (2014). *Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ari, Hasim. (2019). *Implementasi Kebijakan Kehutanan*. Pekanbaru. Taman Karya.
- Bungin, Burhan. (2006). *Sosiologi Komunikasi, Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2005. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Engkus, E. (2020). Komunikasi Kebijakan Bantuan Pangan Nontunai melalui E-Warong. *Jurnal Penelitian Komunikasi*, 23(1)
- Mahyuddin, H. H., & Anugrah, A. (2021). *Komunikasi Kebijakan Zonasi Pendidikan di Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar)*.
- Mani, La, Budi Guntoro. 2020. *Budaya dan Desain Komunikasi Kebijakan Publik*. BNugroho, Riant. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo Satori, D. dan Aan Komariah. 2009. *andung*. PT. Remaja Rosdakarya

- Muhammad Elwan, L. O., Rahman, R., & Fitri Cahyani, E. (2022). IMPLEMENTASI PROGRAM PENANGGULANGAN PRAVELANSI STUNTING ANAK BALITA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KONAWA. *Journal Publicuho*, 5(2). <https://doi.org/10.35817/jpu.v5i2.25130>.
- Moleong, Lexy. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurati, D. E. (2016). Komunikasi Kebijakan Publik Dalam Pengelolaan Pedagang Kaki Lima Berbasis Pada Kearifan Lokal (Kajian Pengelolaan Pedagang Kaki Lima di Kota Surakarta). JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, 2(01).
- Rachmawati, E., Rachaju, R. D. K., & Alamianti, D. (2019). Komunikasi Kebijakan Publik Dalam Pengembangan Desa Wisata Di Kampung Adat Cireundeu. *Dialektika*, 6(2), 188-199.
- Sazali, H., Abidin, S., & Rasyid, A. (2020). Komunikasi Kebijakan Publik Pemerintahan Kabupaten Samosir Dalam Pengembangan Sektor Pariwisata Di Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial UIN Sumatera Utara).
- Sazali, H. S. (2021). Komunikasi Kebijakan Publik Dalam Penanggulangan Inses Di Kecamatan Tanjung Tiram. *Inovasi*, 18(1), 79-87.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- Simamora, B. (2020). Komunikasi Kebijakan: Pelarangan Ojek Online Beroperasi Di Jawa Barat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 467-478.
- Sore, Uddin B dan Sobirin. 2017. Kebijakan Publik. Makassar: CV Sah Media
- Syaripudin, A. F., Nur, T., & Meigawati, D. (2020). Komunikasi Kebijakan Publik Dalam Penyelenggaraan Reklame di Kota Sukabumi. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(2), 82-86.
- Syariyah, N. N., Nur, T., & Meigawati, D. Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 158-168.
- Tahir, A. (2014). Kebijakan publik dan transparansi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penerbit Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2003). Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta. Lukman Offser & Yayasan Administrasi Indonesia.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 03 Tahun 2005 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan
- Widyana, N., & Mayarni, M. (2016). Program Pelatihan Kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2015 (Doctoral dissertation, Riau University).
- Winarno Budi, (2013). Kebijakan Publik. Yogyakarta. Center Of Academy Publishing Service. Achmad Ali. (2012). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta: Kencana.