

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH KOTA MEDAN NOMOR 3 TAHUN 2019
TENTANG PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DALAM
MENURUNKAN ANGKA PENGANGGURAN
DI KOTA MEDAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dennis Ramadhana Cendikia
NPP. 31.0055

Asdaf Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: denniscndk02@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Andi Azikin, M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Medan City ranks second in the highest open unemployment rate in North Sumatra, which has the potential to trigger social unrest such as poverty, slow economic growth, and increased crime. In 2022, Medan City also recorded the highest number of criminal cases in the province, reaching 9,753 cases. To address the complex issue of unemployment, the Medan City Government has issued Regional Regulation Number 3 of 2019 concerning Employment Management.

Purpose: This research aims to identify and analyze how the supporting and inhibiting factors, as well as the efforts of the Medan City Government, address the inhibiting factors in the implementation of Medan City Regional Regulation Number 3 of 2019 concerning the Management of Employment to reduce the unemployment rate in the city of Medan, North Sumatra Province. ***Method:*** The research method used is qualitative research with a descriptive method and an inductive approach, employing data collection techniques such as interviews, observation, documentation, and triangulation. The data analysis techniques include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. ***Result:*** The research results show that the implementation of Medan City Regional Regulation Number 3 of 2019 concerning the Administration of Employment has been effective, indicated by a decrease in the unemployment rate. However, the Department of Manpower faces challenges such as limited human resources and budget, as well as a lack of facilities at the Job Training Center (BLK). Although competence, consistency, and communication coordination support the implementation of this regulation, there is still a shortage of personnel in the areas of job placement, training, and productivity. Efforts to address these issues include budget efficiency, increased funding, additional personnel, and strengthening collaboration among sectors to balance the workforce with job opportunities. ***Conclusion:*** While the employment management process has successfully reduced the unemployment rate every year, challenges in its implementation include a shortage of personnel resources in the Manpower Office and limited facilities in the Vocational Training Centers (BLK), hindering the optimization of these programs. To enhance this process, it is recommended to expedite the construction of BLK, increase personnel, and support the development of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) by inviting more investors.

Keywords: Implementation, Facilities, Unemployment

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kota Medan menempati peringkat kedua dalam tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Sumatera Utara, yang berpotensi memicu gejolak sosial seperti kemiskinan, pertumbuhan ekonomi yang melambat, dan peningkatan kejahatan. Pada tahun 2022, Kota Medan juga mencatat jumlah kasus kriminalitas tertinggi di provinsi tersebut, mencapai 9.753 kasus. Untuk menangani isu pengangguran yang kompleks, Pemerintah Kota Medan telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Tujuan: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana, faktor pendukung dan penghambat, dan upaya Pemerintah Kota Medan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif, menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi, serta teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berjalan baik, ditandai dengan penurunan persentase pengangguran. Namun, Dinas Ketenagakerjaan menghadapi kendala keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, serta kurangnya fasilitas di Balai Latihan Kerja (BLK). Meskipun kompetensi, konsistensi, dan koordinasi komunikasi mendukung implementasi peraturan ini, masih terdapat kekurangan personel di bidang penempatan kerja, pelatihan, dan produktivitas. Upaya untuk mengatasi masalah ini meliputi efisiensi anggaran, peningkatan anggaran, penambahan personel, dan memperkuat kolaborasi antar sektor untuk menyeimbangkan angkatan kerja dengan kesempatan kerja. **Kesimpulan:** Meskipun proses penyelenggaraan ketenagakerjaan berhasil menurunkan angka pengangguran setiap tahunnya, tantangan dalam implementasinya mencakup kekurangan sumber daya personel di Dinas Ketenagakerjaan dan keterbatasan fasilitas di Balai Latihan Kerja (BLK), yang menghambat optimalisasi program tersebut. Untuk meningkatkan proses ini, disarankan untuk mempercepat pembangunan BLK, menambah personel, dan mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan mengundang lebih banyak investor.

Kata kunci: Implementasi, Pengangguran, Sarana Dan Prasarana

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan pengangguran sudah menjadi hal yang tidak asing lagi di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Pengangguran merupakan sebuah fenomena dimana seseorang yang memenuhi kualifikasi untuk bekerja namun menghadapi kesulitan dalam menemukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya di suatu perusahaan. Ketersediaan lapangan kerja serta kualifikasi yang tidak mumpuni dapat mengakibatkan para pencari kerja sulit untuk dapat pekerjaan sesuai dengan tingkat kualifikasinya. Pengangguran dapat timbul karena ketersediaannya peluang kerja yang memerlukan kemampuan khusus yang tidak dimiliki oleh pencari kerja. Kemampuan dan keahlian individu adalah faktor mendasar dalam proses pencarian dan pemilihan pekerjaan. Terdapat

kesinambungan antara jumlah pencari kerja dengan jumlah pemberi kerja yang membuka lowongan pekerjaan. Keterbatasan jumlah lowongan dan kualifikasi pekerjaan menjadi faktor yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran, karena tidak terdapat kesesuaian antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan kerja (Hayati, 2021). Tabel berikut merupakan persentase tingkat pengangguran di Indonesia selama agustus tahun 2018-2022

Provinsi Sumatera Utara, sebagai salah satu provinsi besar di Indonesia, tidak luput dari masalah pengangguran. Selama tahun 2018 sampai tahun 2022, Provinsi Sumatera Utara menempati urutan 11 dengan persentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang mencapai sebesar 6,46 persen (Badan Pusat Statistik, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat pengangguran di Sumatera Utara belum dapat memenuhi dari sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 dimana angka pengangguran ditahun 2024 dapat mencapai target yaitu 3,6 sampai 4,3 persen.

Kota Medan merupakan Ibu Kota dari Provinsi Sumatera Utara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di Provinsi Sumatera Utara yaitu sebesar 2.474.166 jiwa. Banyaknya jumlah penduduk di Kota Medan sebanyak 1.132.474 Jiwa merupakan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan individu berusia kerja (15 tahun ke atas) yang sedang bekerja, memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, serta yang menganggur (Statistik, 2023). Peningkatan kuantitas pencari kerja telah menjadi persoalan apabila terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Jumlah angkatan kerja yang tinggi di Kota Medan mengakibatkan banyaknya angkatan kerja yang tidak terserap dengan kesempatan kerja yang membutuhkan kualifikasi kerja khusus mengakibatkan tingginya jumlah pengangguran di Kota Medan. Faktor yang mempengaruhi tingkat pengangguran di Kota Medan bahwa ketika besarnya angkatan kerja tidak seimbang menggunakan kesempatan kerja. Ketidakseimbangan terjadi apabila jumlah angkatan kerja yang tersedia tidak setara dengan jumlah penduduk yang bertambah tiap tahunnya (Azhimi, 2022).

Hal ini merupakan sebuah permasalahan yang harus ditanggapi serius oleh Pemerintah Kota Medan dengan tingginya jumlah pengangguran di Kota Medan dapat menimbulkan dampak yang dapat dirugikan, seperti tingginya tingkat kemiskinan, ketidakstabilan sosial, serta pertumbuhan ekonomi yang rendah, dan kejahatan. Sebagai bentuk tanggung jawab yang dimiliki Pemerintah Kota Medan untuk mengatasi kompleksnya isu pengangguran, Pemerintah Kota Medan telah menerbitkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Terdapat upaya yang sudah dilakukan oleh Pemerintah Kota Medan melalui Dinas Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan dari peraturan daerah tersebut. Agar permasalahan pengangguran di Kota Medan dapat ditangani lebih lanjut maka, Pemerintah Kota Medan telah menerbitkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Medan Tahun 2021-2026 dengan pengangguran menjadi isu strategis yang pertama harus diselesaikan oleh Pemerintah Kota Medan dengan tujuan agar ditahun 2024 tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Medan dapat ditekan sesuai dengan sasaran tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat kesenjangan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini sebagai guna pendukung dalam pelaksanaan penelitian. Dengan banyaknya jumlah penduduk dan angkatan kerja yang berada di Kota Medan. Tabel berikut merupakan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di lima kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Sumatera Utara dalam kurun waktu 2018-2022.

Tabel 1.1
Lima Kabupaten/ Kota Dengan Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka Tertinggi di Sumatera Utara Tahun 2018-2022

No	Kabupaten/ Kota	2018			2019			2020			2021			2022		
		Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase
1	Pematang Siantar	122.292	14.848	12,14	132.604	14.712	11,09	137.927	15.864	11,5	136.212	14.984	11	130.588	12.229	9,36
2	Medan	1.112.034	91.753	8,25	1.104.418	94.165	8,53	1.134.643	121.823	10,74	1.120.160	121.065	10,81	1.132.474	100.705	8,89
3	Tebing Tinggi	80.439	5.815	7,23	79.388	6.831	8,6	87.334	8.719	9,98	86.065	7.204	8,37	100.493	6.421	6,39
4	Delit Serdang	1.066.470	75.302	7,06	1.063.161	60.974	5,74	1.125.931	106.950	9,5	1.147.063	104.725	9,13	1.176.991	103.495	8,79
5	Sibolga	44.426	3.823	8,61	42.673	3.157	7,4	44.305	3.543	8	45.052	3.928	8,72	41.886	2.953	7,05

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, (2022)

Berdasarkan tabel diatas Kota Medan menempati urutan kedua dengan persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi di provinsi Sumatera Utara dengan jumlah yang fluktuatif namun tidak pernah menyentuh persentase dibawah lima persen. Persentase tersebut menunjukkan bahwa, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kota Medan lebih tinggi dibandingkan persentase di Provinsi Sumatera. Dilihat bahwa ditahun 2018 jumlah angkatan kerja di Kota Medan sebanyak 1.112.034 jiwa dengan jumlah pengangguran sebanyak 91.753 jiwa dan dikalkulasikan persentase tingkat pengangguran terbuka mencapai 8,25 persen. Ditahun 2019 jumlah angkatan kerja menurun menjadi 1.104.418 jiwa, pengangguran ditahun ini meningkat sebanyak 94.165 jiwa dengan persentase 8,53 persen. Tahun 2020 jumlah angkatan kerja meningkat sebanyak 1.134.643 jiwa, jumlah pengangguran juga meningkat sebanyak 121.823 jiwa dan dikalkulasikan persentase sebesar 10,74 persen. Tahun 2021 jumlah angkatan kerja menurun menjadi 1.120.160 jiwa, dengan jumlah pengangguran dan kalkulasi presentasi sebanyak 121.065 dan 10,81 persen. Ditahun 2022 angkatan kerja menurun sebanyak 1.031.769 dengan total pengangguran sebanyak 100.705, persentase menurun menjadi 8,89 persen (Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, 2022). Selain data tingkat pengangguran terbuka, tabel berikut menampilkan jumlah angkatan kerja dengan tingkat pendidikan yang ditamatkan.

Tabel 1. 2
Jumlah Angkatan Kerja, Pengangguran, Persentase, dan Tingkat Pendidikan yang ditamatkan di Kota Medan Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja (Jiwa)	Jumlah Pengangguran (Jiwa)	Persentase	Tingkat Pendidikan (Jiwa)				
					Tidak/ Belum Pernah Sekolah	SMP	SMA/SMK	Diploma I II III	Diploma IV/ Universitas
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	2018	1.112.034	91.753	8,25	107.332	164.969	573.013	47.294	219.426
2	2019	1.104.418	94.165	8,53	135.074	161.055	565.385	37.482	205.422
3	2020	1.134.643	121.823	10,74	126.978	179.961	591.374	46.235	190.095
4	2021	1.120.160	121.065	10,81	115.060	166.705	581.869	54.229	202.297
5	2022	1.132.474	100.705	8,89	115.173	177.002	582.962	47.649	209.688

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, (2022)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir, tingkat pengangguran di Kota Medan mengalami tren fluktuatif namun tidak pernah turun di bawah lima persen. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat sejumlah besar angkatan kerja di Kota Medan yang memiliki tingkat pendidikan rendah. Hal ini tercermin dari jumlah angkatan kerja yang tidak bersekolah atau belum tamat SD, serta yang hanya tamat SMP, yang tetap di atas 100.000 jiwa selama lima tahun terakhir (Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, 2022). Implikasi dari tingginya angka pengangguran ialah gejala sosial seperti, kemiskinan, kejahatan, dan pertumbuhan ekonomi yang lambat. Kota Medan menempati urutan pertama dengan tingkat kriminalitas tertinggi di Provinsi Sumatera Utara, sebanyak 9.753 kasus yang telah dilaporkan sepanjang tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, 2023). Tabel berikut merupakan rincian kasus yang terjadi di Kota Medan pada tahun 2022.

Tabel 1. 3
Rincian Kasus Kejahatan di Kota Medan Tahun 2022

No.	Tahun	Jumlah Kejahatan Yang di Laporkan (Kasus)	Jenis Kejahatan						
			Kejahatan Terhadap Nyawa	Penganiayaan	Kesusilaan	Kejahatan Kemerdekaan Seseorang	Pencurian	Narkotika	Penipuan, Korupsi, Penggelapan
1	2022	9.573	14	1.670	375	3	3.481	924	1.020

Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kriminalitas di Kota Medan selama 2022 bahwa kejahatan yang paling banyak adalah pencurian. Tingginya angka kriminalitas di Kota Medan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, hukum yang kurang tegas, tingginya tingkat pengangguran dan upah yang tidak memadai (Khairani & Ariesa, 2019). Maraknya kriminalitas yang terjadi di Kota Medan adalah perampokan disertai dengan kekerasan (begal). Sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa keadaan pekerjaan yang semakin sulit dicari sehingga tingkat pengangguran tinggi, tidak jarang menjadi pemicu orang menjadi hilang arah sehingga menghalalkan segala cara

pekerjaan untuk tetap menghasilkan penghasilan, sehingga bisa membuat orang melakukan tindak kejahatan begal ini (Simanjuntak et al., 2023).

Sebagai upaya menurunkan angka pengangguran adalah dengan melakukan penyelenggaraan ketenagakerjaan seperti, pameran *job fair mini* yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di Kantor Kecamatan Medan Amplas yang diselenggarakan pada tanggal 27 Juli 2023. Pameran tersebut membuka 1.699 lowongan pekerjaan dari 12 perusahaan yang terdaftar, dimana 1.200 lowongan pekerjaan diperuntukkan sebagai tenaga medis yang diberangkatkan untuk bekerja ke Singapura portal.pemkomedan.go.id (2023).

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan upaya menurunkan angka pengangguran. Penelitian Najwa Nursyariyah, Tuah Nur, dan Dine Meigawati yang berjudul “Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Tentang Bursa Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi” yang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan telah berhasil dibuktikan dengan disposisi dan struktur birokrasi. Namun dari hal komunikasi dan sumber daya manusia, implementasinya sudah terlaksana namun belum optimal. Hal ini dapat menghambat keberhasilan pelaksanaan bursa kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dan memerlukan perhatian yang lebih penting dari pemerintah untuk masa depan (Syariyah et al., 2020). Kemudian, penelitian Iwhen Juventia dan Farida Rahmawati yang berjudul “Evaluasi Job Fair Dalam Penanggulangan Tingkat Pengangguran Di Kota Bekasi” yang menunjukkan temuan penelitian bahwa pelaksanaan program Job Fair di Kota Bekasi masih kurang optimal, khususnya dalam mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Bekasi. Program Pameran Kerja belum terbukti efektif dalam mengurangi pengangguran di Kota Bekasi karena tidak tercapainya target, sosialisasi informasi yang belum memadai, dan ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lowongan yang tersedia. Program ini masih belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat karena terbatasnya penyebaran informasi (Juventia & Rahmawati, 2022). Selanjutnya, penelitian Udaya Madjid dan Andi Ulfiani Umar yang berjudul “Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Dalam Rangka Menurunkan Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan” yang memberikan temuan dalam penelitian bahwa program pemberian pelatihan bagi tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba yang dijalankan sejak tahun 2016 di Balai Latihan Kerja menunjukkan bahwa program tersebut telah terlaksana dengan baik namun belum sepenuhnya efektif (Madjid & Umar, 2023). Selanjutnya, penelitian Erina Latri Rahayu dan Firman. F yang berjudul “Implementasi Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Wilayah Jakarta Utara” menemukan hasil penelitian bahwa program telah mencapai hasil yang efektif karena dilaksanakan melalui kolaborasi dengan beberapa pihak terkait, termasuk lembaga pelatihan, perusahaan, dan organisasi wirausaha. Penyelenggaraan Program Kewirausahaan (TKM) untuk mengentaskan kemiskinan harus dilakukan secara komprehensif dan berkelanjutan (Rahayu & Firman, 2023). Terakhir, penelitian Shendy Ardiansyah, Rudy Handoko, dan Eddy Wahyudi yang berjudul “Evaluasi Program Assik (Arek Suroboyo Siap Kerjo) Sebagai Upaya Mengurangi Pengangguran Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya” yang menunjukkan bahwa Program ASSIK yang dilaksanakan Pemerintah Kota Surabaya sudah efektif mencapai keberhasilan berdasarkan enam indikator evaluasi kebijakan. Namun, perlu dicatat bahwa program ini mungkin mendapat manfaat

dari pembaruan berkala untuk mengatasi kekurangannya dari program tersebut (Ardiansyah et al., 2023).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana tujuan penelitian terdahulu juga memiliki berbagai tujuan yang berbeda dengan tujuan penelitian penulis. Tujuan dari penelitian terdahulu tersebut adalah mengetahui bagaimana pencapaian hasil dari pelaksanaan program kegiatan penyelenggaraan ketenagakerjaan (Ardiansyah et al., 2023; Juventia & Rahmawati, 2022), dan mendeskripsikan bagaimana efektivitas program pelatihan kerja yang merupakan bagian dari penyelenggaraan ketenagakerjaan (Madjid & Umar, 2023) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah mengetahui dan menganalisis bagaimana, faktor pendukung dan penghambat, dan upaya Pemerintah Kota Medan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan. Teori yang digunakan oleh penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, dimana Teori Implementasi George C. Edwards III (1980) (Rahayu & Firman, 2023; Syariyah et al., 2020), Teori Evaluasi William Dunn (2003) (Ardiansyah et al., 2023; Juventia & Rahmawati, 2022), dan Teori Efektivitas Sutrisno (2007) (Madjid & Umar, 2023) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis ada teori Implementasi menurut Van Meter dan Van Horn (Van Meter dan Van Horn, 1975 Agustino, 2020). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis, penelitian terdahulu menggunakan menggunakan teknik analisis data seiddel (Syariyah et al., 2020). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan oleh penulis menggunakan teknik analisis data dari Miles dan Huberman (Miles & Huberman, 2019).

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana, faktor pendukung dan penghambat, dan upaya Pemerintah Kota Medan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif melalui metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Creswell dan Poth menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk menggali dan memahami makna individu. Proses penelitian ini melibatkan pertanyaan dan prosedur yang muncul dari analisis data secara induktif, dimulai dari tema khusus hingga menuju tema umum (Creswell & Poth, 2018).

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 14 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Kepala Bidang Penempatan Kerja, Kepala Tim Kerja Lingkup Lembaga dan Instruktur, Kepala Tim Kerja Lingkup Informasi Pasar Kerja dan

Ketransmigrasian, Alumni Peserta Pelatihan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebanyak tiga orang, dan Pencari Kerja sebanyak lima orang. Adapun teknik analisis data yang dilakukan dengan tiga langkah yaitu, reduksi data adalah komponen analisis yang penting yang melibatkan penyempurnaan, pengkategorian, pengarahannya, penghilangan unsur-unsur yang tidak perlu, dan pengorganisasian data untuk menarik kesimpulan dan memverifikasinya. Kemudian, Penyajian Data adalah kumpulan informasi tersusun dapat dijadikan sebagai penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Terakhir, Proses penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan hasil suatu temuan penelitian yang menguraikan pendapat saat ini berdasarkan uraian atau keputusan sebelumnya yang diperoleh melalui metode penalaran induktif atau deduktif (Miles & Huberman, 2019).

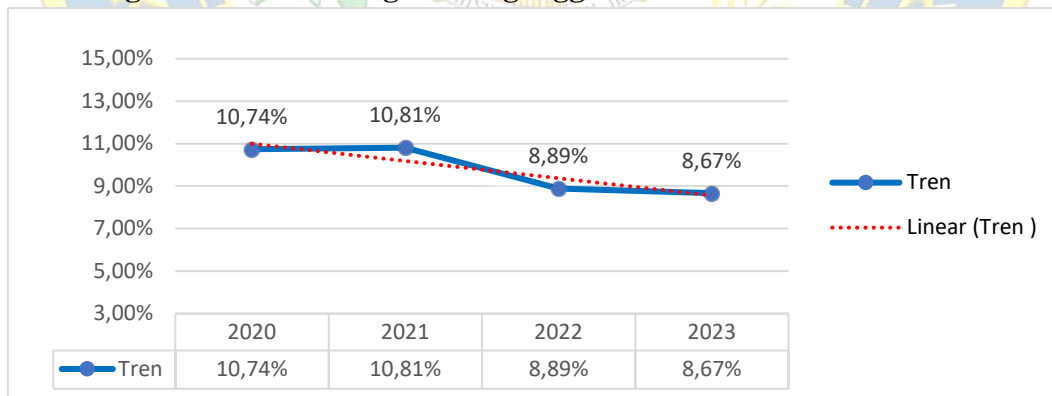
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori Implementasi Implementasi menurut Van Meter dan Van Horn yang terdiri dari enam dimensi yaitu, standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, komunikasi antar organisasi dan pelaksana dan lingkungan ekonomi, sosial, dan politik (Van Meter dan Van Horn, 1975 Agustino, 2020).

3.1 Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan

Selama peraturan daerah tersebut terbit bahwa dalam upaya menurunkan angka pengangguran telah mengalami perkembangan yang signifikan. Perkembangan presentase tingkat pengangguran terbuka di kota medan selama tahun 2020-2023 dapat dilihat melalui gambar berikut.

Gambar 3. 1
Perkembangan Presentase Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Medan 2020-2023



Sumber: Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (2024)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa tren angka pengangguran di Kota Medan mengalami penurunan selama empat tahun terakhir. Ditahun 2020 angka pengangguran di Kota Medan menurun sebesar 10,74 persen. ditahun 2021 meningkat sebesar 0,8 persen menjadi 10,81 persen. ditahun 2022

turun sebesar 1,92 persen menjadi 8,89 persen. ditahun 2023 persentasi mengalami penurunan sebesar 0,22 persen menjadi 8,67 persen (Badan Pusat Statistik Sumatera Utara, 2024).

Selanjutnya penulis menggunakan teori Implementasi Kebijakan dari Van Meter dan Van Horn untuk mengukur sejauh mana implementasi dari Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai upaya dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Medan yang terdiri dari 6 dimensi yang dimana penulis uraikan dalam subbab berikut.

3.1.1 Standar dan Tujuan Kebijakan

Dimensi tersebut memuat dua indikator yaitu pelaksanaan standar kebijakan dan sasaran kebijakan. Temuan dalam indikator tersebut bahwa jelas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan sebagai dasar bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam melaksanakan upaya menurunkan angka pengangguran di Kota Medan. Dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Medan Dinas Ketenagakerjaan mempunyai bidang yang bersinggungan terkait permasalahan pengangguran yaitu, Bidang Penempatan Kerja dan Bidang Pelatihan dan Produktivitas. Sedangkan sasaran kebijakannya adalah Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan memiliki dua sasaran utama: pertama, menysasar angkatan kerja yang berdomisili di Kota Medan, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja; kedua, mengurangi angka pengangguran di Kota Medan.

Peraturan tersebut dianggap sebagai instrumen yang penting dalam memberikan rasa aman bagi angkatan kerja Kota Medan karena memberikan tempat untuk berkonsultasi dan melaporkan permasalahan yang mereka hadapi. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah Kota Medan dalam memberikan perlindungan dan dukungan kepada para pekerja di wilayah tersebut. Dengan adanya peraturan tersebut, pemerintah Kota Medan mengklaim bahwa mereka mampu menampung keluhan dan masalah yang dihadapi oleh para angkatan kerja. Peraturan tersebut juga dijadikan sebagai landasan untuk upaya pemerintah dalam mengurangi angka pengangguran di Kota Medan.

3.1.2 Sumber Daya

Dimensi tersebut memuat dua indikator yaitu sumber daya manusia dan dana insentif. Terkait dengan sumber daya manusia, tabel berikut menunjukkan jumlah sumber daya yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tabel 3. 1
Jumlah Personil di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
(1)	(2)	(3)
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris Dinas	1
3.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1
4.	Kepala Sub Bagian Umum	1
5.	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas	1
6.	Kepala Bidang Penempatan Kerja	1
7.	Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan	1
8.	Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan, dan Jaminan Sosial	1

(1)	(2)	(3)
9.	Fungsional Ahli Madya	8
10.	Fungsional Ahli Muda	17
11.	Fungsional Ahli Pertama	4
12.	Fungsional Terampil	2
13.	Pelaksana dan Pengadministrasian	17
14.	Tenaga Non-ASN	15
Jumlah		71

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa, jumlah pegawai PNS dan Tenaga Non-ASN di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berjumlah 71 Orang diantaranya ialah, Kepala Dinas 1 Orang, Sekretaris Dinas 1 Orang, Kepala Bidang Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas 1 Orang, Kepala Bidang Penempatan Kerja 1 Orang, Kepala Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan 1 Orang, Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial1 Orang, Fungsional Ahli Madya 8 Orang, Fungsional Ahli Muda 17 Orang, Fungsional Ahli Pertama 4 Orang, Fungsional Terampil 2 Orang, Fungsional Umum 17 Orang, dan Tenaga Non-ASN 15 Orang. Sedangkan untuk mengetahui jumlah personil dikedua bidang yang terkait langsung dengan penurunan angka pengangguran di Kota Medan dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 3. 2
Jumlah Personil Dinas Ketenagakerjaan Yang Berhubungan Dengan Permasalahan Pengangguran

No.	Jabatan	Jumlah
(1)	(2)	(3)
1.	Kepala Bidang Penempatan Kerja	1 Orang
2.	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas	1 Orang
3.	Fungsional Ahli Madya di Bidang Pelatihan dan Produktivitas	1 Orang
4.	Fungsional Ahli Muda di Bidang Penempatan Kerja	5 Orang
5.	Fungsional Ahli Muda di Bidang Pelatihan dan Produktivitas	3 Orang
6.	Fungsional Ahli Pertama di Bidang Pelatihan dan Produktivitas	1 Orang
7.	Fungsional Umum di Bidang Penempatan Kerja	6 Orang
8.	Fungsional Umum di Bidang Pelatihan dan Produktivitas	3 Orang
Jumlah		21 Orang

Sumber: Dinas Keteangakerjaan Kota Medan (2024)

Sedangkan, tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa, jumlah Jumlah Personil Dinas Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan permasalahan pengangguran sebanyak 21 orang yang terdiri dari, Kepala Bidang 2 Orang, Fungsional Ahli Madya 1 Orang, Fungsional Ahli Muda 8 Orang, Fungsional Ahli Pertama 1 Orang, Fungsional Umum 9 Orang. Berdasarkan wawancara penulis dengan personil maupun pencari kerja dapat disimpulkan bahwa, indikator dari sumber daya manusia belum berhasil. Karena berdasarkan hasil wawancara bahwa Kepala Dinas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa untuk personil di bidang penempatan kerja dan bidang pelatihan dan produktivitas kekurangan personil, kemudian terdapat keluhan yang diberikan masyarakat ke bidang penempatan kerja terkait lambatnya konsultasi pasar kerja, dan bidang pelatihan dan produktivitas yang harus

meng-hire instruktur lembaga pelatihan dari luar dikarenakan kurangnya personil dalam menangani pelatihan.

Sedangkan pada indikator dana insentif bahwa, insentif yang diberikan kepada personil Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berjalan dengan lancar. Hal ini ditemukan oleh penulis pada saat melakukan wawancara dengan Sekretaris Dinas dan personil yang lain yang menyampaikan bahwa setiap bulan para personil dari Dinas Ketenagakerjaan menerima gaji setiap bulan tergantung kualifikasi jabatan yang diemban. Peserta pelatihan juga diberikan insentif selama penyelenggaraan pelatihan berlangsung, sehingga para peserta pelatihan merasa sejahtera dalam melaksanakan pelatihan.

3.1.3 Karakteristik Agen Pelaksana

Dimensi tersebut memuat dua indikator yaitu, konsistensi pelaksana dan kompetensi pelaksana. Terkait dengan konsistensi pelaksana bahwa dua bidang di tempat penulis melakukan penelitian yaitu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan bahwa para pelaksana dibidang penempatan kerja dan bidang pelatihan dan produktivitas selalu konsisten dan langkah-langkah yang diambil oleh personil terkait menunjukkan tingkat yang tinggi dalam menginformasikan pasar kerja dan pelatihan kepada pencari kerja. Dapat diamati pula bahwa antusiasme masyarakat terhadap kegiatan penyelenggaraan ketenagakerjaan sangat tinggi, dimana jumlah peserta selalu banyak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas oleh pihak terkait telah menunjukkan konsistensi yang tinggi dan komitmen yang baik dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Medan. Hal ini dapat dilihat capaian kinerja dari kedua bidang tersebut yang mampu menarik minat antusias dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara dan kegiatan yang dilaksanakan kedua bidang tersebut. tabel berikut menunjukkan kegiatan yang dilakukan selama tahun 2023 dari kedua bidang tersebut.

Tabel 3. 3
Laporan Kegiatan Job Fair Kota Medan Tahun 2023

Jadwal Penyelenggaraan	Lokasi	Jumlah Partisipasi (Perusahaan)	Jumlah Lowongan (Orang)	Jumlah Pencari Kerja (Orang)
15 Februari 2023	Kantor Camat Medan Deli	9	298	1.270
31 Mei 2023	Kantor Camat Medan Helvetia	11	1.009	3.500
7 Juni 2023	Kantor Camat Medan Helvetia dan Kantor Camat Medan Barat	13	1.165	3.157
18 Juli 2023	Kantor Camat Medan Tembung	10	1.618	3.712
27 Juli 2023	Kantor Camat Medan Amplas	12	1.407	3.242
22 Agustus 2023	Kantor Camat Medan Marelan	10	560	2.751
30 Agustus 2023	Kantor Camat Medan Perjuangan	12	1.388	3.881
6 September 2023	Kantor Camat Medan Denai	16	2.040	4.918
13 September 2023	Kantor Camat Medan Tuntungan	15	1.735	2.917
20-21 November 2023	Manhattan Times Square	15	349	1.354

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2024)

Tabel 3. 4
Laporan Kegiatan Pelatihan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Tahun 2023

Jenis Pelatihan	Kuota Peserta Pelatihan	Jumlah Pendaftar	Jumlah Yang Diterima	Peserta yang lulus dan bersertifikat
Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	40 Orang	100 Orang	40 Orang	40 Orang
Pelatihan Operator Alat Berat (<i>Mobile Crane</i>)	20 Orang	140 Orang	20 Orang	20 Orang
Pelatihan Sertifikasi Keahlian Kejuruan Barber	16 Orang	80 Orang	16 Orang	16 Orang
Pelatihan Digital Marketing	40 Orang	98 Orang	40 Orang	40 Orang
Pelatihan Tata Boga dan Barista	20 Orang	120 Orang	20 Orang	20 Orang
Pelatihan Kendaraan Ringan	20 Orang	112 Orang	20 Orang	20 Orang
Pelatihan Tata Busana	20 Orang	76 Orang	20 Orang	20 Orang
Pelatihan Berbasis Kompetensi	80 Orang	220 Orang	80 Orang	80 Orang
Pelatihan bagi Disabilitas	16 Orang	37 Orang	16 Orang	18 Orang
Jumlah	292 Orang	983 Orang	292 Orang	290 Orang

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2024)

Terkait dengan kompetensi pelaksana, dari hasil wawancara penulis dengan para informan yang berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat disimpulkan bahwa, bahwa personil yang ditempatkan di Bidang Penempatan Kerja dan Bidang Pelatihan dan Produktivitas telah memiliki kemampuan secara kompherensif. Hal ini dikarenakan karena dari 21 pegawai dikedua bidang tersebut sebanyak 12 pegawai merupakan pegawai yang memiliki jabatan fungsional, dimana untuk memperoleh jabatan fungsional harus mengikuti seleksi yang ketat sehingga, kemampuan mereka dalam bekerja sudah tidak perlu diragukan lagi.

3.1.4 Sikap atau Kecenderungan (*Disposition*) Para Pelaksana

Dimensi tersebut memuat dua indikator yaitu, respon tim pelaksana terhadap program kebijakan dan sikap tim pelaksana terhadap program kebijakan. Temuan penelitian terkait dengan respon tim pelaksana terhadap program kebijakan bahwa, respon dari para pelaksana dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Medan selalu merespon kebijakan itu dengan baik, dengan adanya respon yang baik dari para pelaksana maka kebijakan yang akan dibuat akan dilaksanakan dengan baik pula untuk mencapai tujuan kebijakan itu sendiri. Dengan demikian, sikap pelaksana sudah cukup baik dan tidak mengalami masalah. Sedangkan, Temuan penelitian terkait dengan sikap tim pelaksana terhadap program kebijakan bahwa, sikap pelaksana kebijakan dalam menurunkan angka pengangguran selalu positif terhadap kebijakan yang diberikan kepada mereka. Ini menunjukkan bahwa tujuan program akan terpenuhi dengan baik karena mereka dapat melaksanakan kebijakan apapun dengan baik. Dengan demikian, sikap pelaksana sudah cukup baik dan tidak mengalami masalah.

3.1.5 Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas Para Pelaksana

Dimensi tersebut memuat dua indikator yaitu, koordinasi kepada organisasi lain maupun kepada antar pelaksana dan komunikasi kepada organisasi lain maupun kepada antar pelaksana. Temuan terkait dengan koordinasi kepada organisasi lain maupun kepada antar pelaksana menunjukkan koordinasi yang sangat baik dalam upaya menurunkan angka pengangguran di Kota

Medan. Kemudian, juga untuk mempersiapkan para pelajar-pelajar SMK di Kota Medan, Walikota Medan telah mengeluarkan Keputusan Wali Kota Medan Nomor 420/02.K tentang Tim Koordinasi Daerah Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi Daerah Kota Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Medan sangat serius dengan permasalahan pengangguran ini dengan melakukan upaya kolaborasi untuk menurunkan angka pengangguran di Kota Medan. Pelajar tersebut dipersiapkan dengan mendapatkan pelatihan dan berkompeten dibidangnya, kemudian setelah tamat mereka agar bisa dipekerjakan didalam dunia industri. Hal ini mengakibatkan angka pengangguran di Kota Medan dapat turun dengan adanya inovasi tersebut. Tabel berikut menunjukkan koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Tabel 3. 5

Koordinasi Dinas Ketenagakerjaan dalam Kegiatan Job Fair dan Pelatihan Ketenagakerjaan

No	Koordinasi	Kegiatan	Bentuk Koordinasi
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Kecamatan	Melakukan kegiatan penyediaan tempat pameran pekerjaan	Koordinasi antar instansi
2.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Melakukan promosi kegiatan pameran pekerjaan dan pelatihan agar mendapat antusias masyarakat yang besar	Koordinasi antar instansi
3.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Melakukan pemberian perizinan usaha kepada alumni pelatihan dalam membuka usaha mandiri	Koordinasi Antar Instansi
4.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Melakukan pendataan terhadap angkatan kerja yang berdomisili di kota Medan	Koordinasi Antar Instansi
5.	Lembaga Pelatihan Kerja Kota Medan	Menyediakan tempat pelatihan dan istruktur dalam penyelenggaraan pelatihan	Koordinasi kepada organisasi eksternal
6.	Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Kota Medan	Memberikan penyediaan jasa pekerja terhadap perusahaan-perusahaan yang dibawah naungan KADIN	Koordinasi kepada organisasi eksternal

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan (2024)

Terkait temuan dengan komunikasi kepada organisasi lain maupun kepada antar pelaksana menunjukkan bahwa personil Dinas Ketenagakerjaan melakukan komunikasi yang sangat efektif dimana, komunikasi merupakan fondasi utama dalam menjalin interaksi antara organisasi. Komunikasi yang efektif antarorganisasi memiliki dampak positif yang signifikan, seperti meningkatkan pemahaman bersama, mendorong kerja sama, mengidentifikasi serta menyelesaikan permasalahan bersama, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Dengan adanya komunikasi yang efektif, tercipta koordinasi yang solid untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kota tersebut, sementara tanpa komunikasi yang memadai, proses penyelenggaraan ketenagakerjaan akan terhambat dan tidak akan menghasilkan perubahan yang berarti dalam mengatasi masalah pengangguran. Ini menegaskan pentingnya peran komunikasi dalam membentuk kolaborasi yang kokoh untuk mengatasi tantangan sosial-ekonomi seperti pengangguran.

3.1.6 Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Dimensi tersebut memuat tiga indikator yaitu, lingkungan sosial, lingkungan ekonomi, dan lingkungan politik. Temuan diindikator lingkungan sosial menunjukkan dari hasil wawancara bahwa, kegiatan yang diselenggarakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memberikan dampak positif bagi masyarakat. Peserta merasa mendapatkan pelayanan yang baik dan dukungan dalam mencari pekerjaan. Selain itu, adanya rekomendasi dari Dinas memberikan peluang yang lebih besar bagi para peserta pelatihan untuk diterima bekerja di perusahaan-perusahaan yang membutuhkan. Hal ini menunjukkan perhatian dan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat Kota Medan.

Temuan terhadap indikator lingkungan ekonomi dari hasil wawancara bahwa, meskipun pendanaan untuk mengurangi pengangguran di Kota Medan tidak terhambat, infrastruktur dan fasilitas pelatihan masih kurang memadai, seperti tidak adanya Balai Latihan Kerja (BLK). Kendala ini disoroti oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Kepala Bidang Pelatihan. Meskipun demikian efek dari pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas ketenagakerjaan kota medan mengalami dampak positif yang berhasil mendapatkan pekerjaan di industri hiburan dengan gaji sesuai Standar Upah Minimum Kota Medan (UMR) setelah mendapat insentif dan rekomendasi selama pelatihan. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hambatan infrastruktur, pelatihan telah memberikan hasil yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Medan.

Temuan terhadap indikator lingkungan politik dari hasil wawancara bahwa, kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan mendapat dukungan luas dari berbagai pihak, termasuk pihak legislatif seperti DPRD Kota Medan dari Komisi B yang terkait langsung dengan ketenagakerjaan, serta dari pihak eksternal seperti perusahaan-perusahaan di Kota Medan. Dukungan ini tercermin dalam upaya kooperatif para perusahaan dalam menyampaikan kebutuhan pekerja kepada Dinas Ketenagakerjaan, yang kemudian disampaikan kepada masyarakat untuk memfasilitasi pencarian pekerjaan.

3.2 Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Di Kota Medan

Dari hasil penelitian dengan menggunakan teori Implementasi Van Meter dan Van Horn dapat ditemukan faktor pendukung dan penghambat dalam penelitian ini yaitu, kompetensi pelaksana dalam melaksanakan kebijakan dimana tingkat kompetensi yang dimiliki oleh personel Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, di mana banyak dari mereka telah menjabat dalam berbagai jabatan fungsional. Kemudian, konsistensi para pelaksana konsistensi para pelaksana dalam usaha keras untuk mengurangi tingkat pengangguran demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Medan. Hal ini tercermin dari pencapaian kinerja di kedua bidang yang bersentuhan dengan permasalahan pengangguran yaitu Bidang Penempatan Kerja dan Bidang Pelatihan dan Produktivitas, dimana kedua bidang tersebut mampu menarik minat dan antusiasme dalam partisipasi pada kegiatan yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Kemudian, komunikasi dan koordinasi yang terbangun secara baik dan lancar sebagai faktor pendukung.

Faktor penghambat dalam pelaksanaan peraturan daerah tersebut adalah, Sarana dan prasarana yang belum memadai dimana ketiadaan Balai Latihan Kerja (BLK) yang mendukung kegiatan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran. Keberadaan BLK yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Medan, penyelenggaraan program ketenagakerjaan dapat dilakukan secara menyeluruh di BLK tersebut, mengurangi kebutuhan akan penyewaan tempat yang dapat mengakibatkan pengeluaran tambahan. Dengan demikian, dana yang seharusnya digunakan untuk menyewa tempat tersebut dapat dialihkan untuk meningkatkan variasi jenis pelatihan yang dibutuhkan bagi para pencari kerja. Kurangnya personil di dinas ketenagakerjaan kota medan dimana personel yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tidak sebanding dengan tingginya jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran di Kota Medan. Dampak dari ketidakseimbangan ini adalah kesulitan bagi personil dinas untuk mengatasi tuntutan pelayanan yang tinggi, sehingga proses layanan menjadi terhambat. Terakhir, tidak seimbang nya jumlah angkatan kerja dan kesempatan kerja dimana, besarnya angkatan kerja di Kota Medan maka dapat menjadi tantangan bagi Pemerintah Kota Medan yaitu, jumlah kesempatan kerja yang tidak seimbang. Hal ini dapat diakibatkan oleh pertumbuhan angkatan kerja yang signifikan yang tidak didampingi oleh kualitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja itu sendiri. Hal ini juga menjadi hambatan dihadapi oleh Pemerintah Kota Medan dalam menurunkan angka pengangguran di Kota Medan.

3.3 Upaya Pemerintah Kota Medan Untuk Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Di Kota Medan

Adapun upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam mengatasi faktor penghambat yaitu, penggunaan dana yang ada telah untuk disalurkan dalam bentuk sewa tempat yang diperlukan untuk menjalankan program ketenagakerjaan dikarenakan tidak adanya Balai Latihan Kerja. Kemudian, pendekatan juga telah dilakukan dengan mengkomunikasikan kepada Pemerintah Kota Medan dan meminta dukungan dari Komisi B DPRD Kota Medan untuk meningkatkan alokasi anggaran bagi Dinas Ketenagakerjaan dan pembangunan Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai bagian integral dari penyusunan Rencana Jangka Panjang Daerah 2025-2045. Peningkatan sumber daya manusia dengan memperkuat kerjasama terhadap lembaga-lembaga yang terkait, kemudian peningkatan efisiensi pelayanan dengan optimalisasi teknologi dengan mengimplementasikan berbagai solusi teknologi informasi. Salah satunya melalui peluncuran website SIDUTA pada tanggal 30 November 2022, yang dirancang untuk menyediakan akses mudah dan cepat terhadap informasi terkait program ketenagakerjaan, pelatihan, dan lowongan pekerjaan. Peningkatan personil dengan meminta kepada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan untuk penambahan personil, terutama untuk posisi jabatan fungsional ahli pertama. Hal ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam tenaga ahli yang dibutuhkan dalam merancang, melaksanakan, dan mengawasi berbagai program ketenagakerjaan yang telah direncanakan. Terakhir dengan menyeimbangkan jumlah kesempatan kerja terhadap angkatan kerja kota medan dengan cara memperkuat kolaborasi dengan berbagai sektor, yang meliputi instansi pemerintah, industri, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan memiliki kendala yaitu sumber daya manusia di bidang penempatan kerja yang belum cukup untuk melayani banyaknya angkatan kerja maupun pencari kerja di Kota Medan, sehingga proses penyelenggaraan ketenagakerjaan menghambat proses implementasi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari Najwa Nursyariah, Tuah Nur, dan Dine Meigawati yang menunjukkan bahwa, Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi dalam mengatur sumber daya manusia yang ada belum memadai, dikarenakan kekurangan staff sehingga dalam proses pelaksanaan kegiatan kurang efektif (Syariah et al., 2020). Berbeda dengan penelitian dari Erina Latri Rahayu dan Firman. F yang menunjukkan bahwa personel di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmirasi dan Energi Jakarta Utara telah cukup secara kuantitas maupun kualitas (Rahayu & Firman, 2023). Selanjutnya, kurangnya instruktur juga menjadi kendala bagi bidang pelatihan dan produktivitas, sehingga harus menyewa instruktur dari lembaga pelatihan eksternal untuk melaksanakan pelatihan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian dari Najwa Nursyariah, Tuah Nur, dan Dine Meigawati dan Udaya Madjid dan Andi Ulfiani Umar yang menunjukkan bahwa kekurangan personel instruktur atau pelatih sehingga proses penyelenggaraan ketenagakerjaan terhambat (Madjid & Umar, 2023; Syariah et al., 2020).

Sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Medan menjadi penghambat dalam proses implementasi dalam menurunkan angka pengangguran. Kota Medan sebagai Ibu Kota dari Provinsi Sumatera Utara tidak mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) yang merupakan sarana Vital dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini berbeda dengan penelitian Najwa Nursyariah, Tuah Nur, dan Dine Meigawati dimana di Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi mempunyai Balai Latihan Kerja (BLK) (Syariah et al., 2020).

Komunikasi dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah efektif sehingga, proses penyampaian informasi sampai ke para pencari kerja. Hal ini ditunjukkan dengan respon para pencari kerja yang antusias mengikuti kegiatan. Hal ini berbeda dengan penelitian Iwhen Juventia dan Farida Rahmawati yang menunjukkan bahwa tidak tercapainya target, sosialisasi informasi yang belum memadai, dan ketidakseimbangan antara pencari kerja dan lowongan yang tersedia. Program ini masih belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat karena terbatasnya penyebaran informasi (Juventia & Rahmawati, 2022)

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat terkait tingginya angka pengangguran di Kota Medan yaitu literasi masyarakat yang kurang. Literasi masyarakat menjadi temuan dalam melaksanakan penelitian oleh penulis. Dalam observasi yang penulis lakukan selama penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat literasi masyarakat, khususnya terkait dengan pemahaman akan persyaratan pekerjaan, masih tergolong rendah. Hal ini terlihat selama pengamatan penelitian terhadap proses penyelenggaraan ketenagakerjaan, seperti *job fair* yang diadakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Meskipun *job fair* tersebut menerima respon yang besar dari para pencari kerja, namun banyak di antara mereka yang tidak memahami secara detail persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagai dampaknya, proses seleksi pekerja oleh perusahaan menjadi terhambat karena kesulitan menemukan kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Maka dari itu, perlunya upaya untuk meningkatkan literasi masyarakat terutama dalam hal pemahaman akan persyaratan kerja yang diperlukan oleh industri. Diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh untuk meningkatkan pemahaman masyarakat akan pentingnya memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, perlu adanya edukasi yang lebih intensif bagi para pencari kerja agar mereka dapat mempersiapkan diri dengan baik sebelum menghadiri acara seperti *job fair*. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menurunkan Angka Pengangguran di Kota Medan ditemukan bahwa pelaksanaan telah berjalan optimal dengan persentase angka pengangguran telah mengalami penurunan tiap tahunnya. Namun, keberhasilan Implementasi kebijakan oleh penulis dengan menggunakan teori Van Meter dan Van Horn memiliki beberapa kendala yaitu (1) Sumber Daya, dimana kekurangan personel yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran dengan jumlah personil yang tersedia di instansi tersebut. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menghadapi tuntutan pelayanan yang tinggi, yang menghambat proses penyelenggaraan ketenagakerjaan (2) Lingkungan Ekonomi, dimana ketidakterersediaan Balai Latihan Kerja (BLK) adalah hambatan dalam program ketenagakerjaan di Kota Medan, namun keberadaannya yang dikelola oleh Pemerintah Kota akan memfasilitasi program secara komprehensif di satu lokasi, mengurangi biaya sewa tempat dan meningkatkan variasi pelatihan.

Untuk meningkatkan proses ini, disarankan Mendorong percepatan pembangunan BLK sebagai infrastruktur pendukung program ketenagakerjaan membutuhkan alokasi anggaran memadai dan perencanaan yang cermat. Kolaborasi dengan pihak swasta atau lembaga lain dapat dipertimbangkan untuk menyediakan fasilitas pelatihan sementara demi mengurangi dampak dari ketiadaan BLK. Kemudian, Mengajukan permintaan penambahan personil kepada BKPSDM dengan rincian kebutuhan dan urgensi. Berikan pelatihan tambahan bagi personil yang sudah ada untuk meningkatkan kapasitas dan efisiensi dalam mengatasi tuntutan pelayanan yang tinggi. Mendorong para personil untuk terus meningkatkan kemampuan dalam mengelola dan memelihara website SIDUTA sebagai inovasi untuk efisiensi penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan agar Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat memiliki otonomi penuh dalam pengelolaan website tersebut. Terakhir, Mengundang investor untuk berinvestasi di Kota Medan dan mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan langkah strategis untuk memperkuat perekonomian lokal. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja baru, meningkatkan daya saing ekonomi, dan mendorong pertumbuhan sektor informal menjadi lebih formal dan produktif. Dukungan terhadap UMKM juga penting untuk mengoptimalkan potensi ekonomi lokal dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan permasalahan pengangguran di Kota Medan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar Kebijakan Publik* (8th ed.). Alfabeta.
- Ardiansyah, S., Handoko, R., & Wahyudi, E. (2023). Evaluasi Program Assik (Arek Suroboyo Siap Kerjo) Sebagai Upaya Mengurangi Pengangguran Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kota Surabaya. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 22(2), 149. <https://doi.org/10.31293/pd.v22i2.7121>
- Azhimi, N. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Angka Pengangguran di Kota Medan - Kompasiana.com*. <https://www.kompasiana.com/nurulazhimi0728/62c89fb9bb44862bd77d30a4/faktor-yang-mempengaruhi-tingkat-angka-pengangguran-di-kota-medan>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus Tahun 2018-2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2018/11/30/6d8a8eb26ac657f7bd170fca/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2018.html>
- Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. (2022). *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Utara 2018-2022*. <https://sumut.bps.go.id/publication/2019/03/11/a76ea231569681e95dde69a8/keadaan-angkatan-kerja-di-provinsi-sumatera-utara-agustus-2018.html>
- Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. (2023). *Statistik Politik dan Keamanan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2022*. 10. <https://sumut.bps.go.id/publication/2023/11/17/ec3191ef07066d9378eef09c/statistik-politik-dan-keamanan-provinsi-sumatera-utara-2022-.html>
- Badan Pusat Statistik Sumatera Utara. (2024). *Keadaan Angkatan Kerja Di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020-2023*. <https://sumut.bps.go.id/publication/2021/03/10/70062acd7430d4bc57417d17/keadaan-angkatan-kerja-di-provinsi-sumatera-utara-agustus-2020.html>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Iquiry and Research Design* (4th ed.). Sage.
- Hayati, A. (2021). Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal PASIRA*, 4(1), 7–19. <http://ojs.fisip-unmura.com/index.php/pasira/article/view/35>
- Juventia, I., & Rahmawati, F. (2022). EVALUASI JOB FAIR DALAM PENANGGULANGAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA BEKASI. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah*

- Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 175–188.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.515>
- Khairani, R., & Ariesa, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kriminalitas Sumatera Utara (Pendekatan Ekonomi). *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan PUBLIK*, 4(2), 99–110. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/595>
- Madjid, U., & Umar, A. U. (2023). EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN TENAGA KERJA DALAM RANGKA MENURUNKAN TINGKAT PENGANGGURAN DI KABUPATEN BULUKUMBA PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Academia Praja*, 6(2), 340–352. <https://doi.org/10.36859/jap.v6i2.1738>
- Medan, P. P. K. (n.d.). *Melalui Job Fair Mini Pemko Medan, Masyarakat Dapat Bekerja Keluar Negeri*. Retrieved November 23, 2023, from https://portal.pemkomedan.go.id/berita/melalui-job-fair-mini-pemko-medan-masyarakat-dapat-bekerja-keluar-negeri__read3417.html
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2019). *Qualitative Data Analysis*. Sage.
- Rahayu, E. L., & Firman, F. (2023). Implementasi Program Tenaga Kerja Mandiri (TKM) Dalam Mengurangi Pengangguran Di Wilayah Jakarta Utara. *PARAPOLITIKA: Journal of Politics and Democracy Studies*, 4(1), 25–45. <https://doi.org/10.33822/jpds.v4i1.6577>
- Simanjuntak, A. C. N., Putri, A. E., Hutagalung, C. F., Silitongan, N. S. S., Sari, N., Kembaren, S. N. B., & Ramadhan, T. (2023). *Kejahatan Pencurian dengan Kekerasan (Begal) Ditinjau Berdasarkan Hukum, HAM, dan Pancasila*. 7, 21801–21809. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.9972>
- Statistik, B. P. (2023). *Kota Medan Dalam Angka 2023*. <https://medankota.bps.go.id/publication/2023/02/28/fd2c9f972ff3f33b1289067a/kota-medan-dalam-angka-2023.html>
- Syariyah, N. N., Nur, T., & Meigawati, D. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN TENTANG BURSA KERJA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SUKABUMI. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 158. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.42567>