

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYELENGGARAAN KETENAGAKERJAAN DALAM MENGURANGI TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA AMBON PROVINSI MALUKU

Echlesya Lewantaur

NPP. 31.0966

Asdaf Provinsi Maluku, Kota Ambon

Program Studi Studi Kebijakan Publik

elewantaur@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. Sarwani M. Ag

ABSTRACT

Problem (GAP): Ambon City the capital of Maluku Province experiences an increasing unemployment rate every year due to job seekers' inability to find employment and meet the required qualifications. This is largely because most job seekers have relatively low education levels and lack skills and expertise, preventing them from meeting the qualifications needed by companies. Additionally, there are limited job opportunities available. This situation necessitates the Ambon City government to implement employment management policies to reduce the existing unemployment rate. **Objective:** The aim of this study is to understand the implementation of regional regulations on employment management to reduce the unemployment rate in Ambon City, identify the inhibiting factors in the policy implementation, and examine the efforts made by the Ambon City Manpower Office to address these issues. **Method:** This study uses a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques involve data collection, data reduction, data presentation, and data verification. **Results/Findings:** The research results indicate that the implementation of the Regional Employment Management Policy has not been effective, as the expected goals have not been achieved, namely the reduction of the unemployment rate in Ambon City. **Conclusion:** However, to improve the implementation of regional employment management policies, efforts should be made to enhance human resources and strengthen and provide facilities and infrastructure for job training centers.

Keywords: Unemployment, Policy Implementation, Employment

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Kota Ambon adalah ibukota dari Provinsi Maluku yang mana angka penganggurannya mengalami peningkatan setiap tahun dan disebabkan oleh ketidakmampuan para pencari kerja dalam mendapatkan pekerjaan dan memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan, karena sebagian besar pencari kerja memiliki pendidikan yang relatif rendah serta minimnya keterampilan dan keahlian yang dimiliki sehingga para pencari kerja tidak dapat memenuhi kualifikasi yang di butuhkan perusahaan juga terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini mendorong perlunya pemerintah Kota Ambon mengimplementasikan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dapat mengurangi angka pengangguran yang ada. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini yakni mengetahui implementasi peraturan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan untuk mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon, faktor penghambat yang timbul dalam pelaksanaan implementasi kebijakan serta upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon dalam menghadapi permasalahan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data dengan metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kebijakan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena tujuan yang diharapkan belum tercapai yakni belum mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Ambon. **Kesimpulan:** Akan tetapi dalam implementasi kebijakan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu dilakukan upaya yaitu peningkatan sumber daya manusia dan penguatan dan pengadaan sarana dan prasarana balai latihan kerja
Kata Kunci: Pengangguran, Implementasi Kebijakan, Ketenagakerjaan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan. Salah satu tujuan adanya pembangunan ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dewasa ini dapat dikatakan masih menghadapi berbagai macam permasalahan. Permasalahan yang dihadapi pada sektor ketenagakerjaan diantaranya yakni banyaknya pekerja yang bekerja di sektor informal, selanjutnya rendahnya produktivitas dari sumber daya manusia di Indonesia dimana masyarakat masih mengharapkan hasil instan permasalahan yang tentunya ada disetiap daerah di Indonesia yaitu masalah pengangguran.

Berdasarkan data *Trading Economy*, Indonesia mendapat peringkat pengangguran tertinggi kedua di Asia Tenggara tahun 2023. Terdata, tingkat penganggurannya mencapai 5,45% pada bulan Februari 2023. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran tersebut dapat dikatakan turun jika dibandingkan dengan Februari 2022 yang mencapai 5,83%. Badan Pusat Statistik atau BPS juga mendata bahwa pada bulan Februari 2023 jumlah pengangguran yang ada di Indonesia mencapai 7,99 juta orang dan dapat dikatakan berkurang sekitar 410 ribu orang apabila dibandingkan dengan Februari tahun 2022. Sementara itu, Brunei Darussalam adalah negara yang memegang tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara yakni 7,2%. Di peringkat ketiga diduduki Timor Leste yaitu 4,9% disusul Filipina 4,5%, dan Malaysia 3,4%. Berikutnya adalah Laos, Vietnam, serta Myanmar dengan capaian penganggurannya masing- masing sebesar 2,6%, 2,3%, dan 2,2%. Adapun Singapura memiliki tingkat pengangguran terendah pada area ini, yaitu 1,9%, Diikuti oleh Thailand dengan tingkat pengangguran sebesar 1,06%. Berikutnya yang terendah tingkat penganggurannya untuk kawasan Asia Tenggara ada di Kamboja yaitu hanya 0,36%.

Di Indonesia terdapat beberapa daerah yang tingkat penganggurannya bahkan melebihi tingkat pengangguran nasional Indonesia yakni 5,45%. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) terbaru menunjukkan bahwa terdapat 9 provinsi di Indonesia yang tingkat penganggurannya melebihi tingkat pengangguran nasional. angka pengangguran di Kota Ambon sendiri dinilai masih tinggi disebabkan oleh kesenjangan yang terjadi antara lapangan pekerjaan bagi pencari kerja tidak mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Selain itu, hal lain yang menyebabkan tingginya angka pengangguran juga dikarenakan kesenjangan informasi yang terjadi antara penyedia dan juga pencari kerja dimana informasi terkait lowongan kerja tidak sampai di publik dengan baik sehingga banyak dari pencari kerja yang tidak mendapatkan informasi tersebut, penyedia pekerjaan juga kesulitan untuk mendapat tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang

dibutuhkan. Oleh sebab itu diperlukan tindakan atau perhatian yang lebih dari pemerintah setempat terhadap implementasi kebijakan yang diambil dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon. Hal ini dikarenakan, pengangguran tersebut merupakan wujud sumber daya manusia dan potensinya tidak dimanfaatkan dengan baik dan hanya menjadi pemborosan yang berdampak pada keadaan lingkungan sekitar bahkan bisa menimbulkan naiknya angka kriminalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam hal implementasi Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Kerenagakerjaan, tidak terluput juga dari masalah dalam pengimplementasiannya yakni kebijakan ini sendiri sudah dibahas terkait dengan sumber daya manusia yang kemudian dihubungkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia yakni pada pasal 1 ayat 10. Namun pada kenyataannya di Kota Ambon, jumlah Angkatan kerja yang ada lebih daripada jumlah pemberi kerja atau dengan kata lain tingginya angka pengangguran tersebut tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Di kota Ambon jumlah angka pengangguran terbuka di kota Ambon sebanyak 11,66 persen atau 27.531 jiwa, dan jumlah ini akan terus bertambah tentunya sedangkan lapangan pekerjaan yang ada tetap sama.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks pemberdayaan pemuda maupun konteks kegiatan membudayakan literasi masyarakat. Penelitian. Penelitian ini sepakat dan memiliki arah yang sama dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ikbal Sapsuha, Very. Y.Londa, Novie Palar (2017) yang berjudul, Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Pengangguran di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara. Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas pengangguran. Penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian sebelumnya membahas kebijakan pemerintah daerah dalam penanggulangan pengangguran sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas tentang kebijakan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran. Kedua penelitian ini sangat berbeda karena penelitian yang dilakukan pada penelitian sebelumnya fokus dengan penanggulangan pengangguran namun tidak membahas kebijakan apa yang ditetapkan sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas kebijakan yang digunakan yaitu kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan sehingga dapat meminimalisir angka pengangguran. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian, penelitian sebelumnya dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan di Kota Ambon Provinsi Maluku.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Suhandi, Wahyu Wiguna, Icin Quraysin (2021) Universitas Bina Bangsa, Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas pengangguran. Terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian sebelumnya hanya membahas tentang masalah ketenagakerjaan dan pengangguran yang ada di Indonesia. Cara penelitian yang akan dilakukan membahas tentang kebijakan yang digunakan pada ruang lingkup ketenagakerjaan. Tidak hanya itu saja penelitian sebelumnya juga tidak mencantumkan lokasi penelitian sehingga hal ini dapat menjadi pembandingan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ani Hayati (2021) Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang upaya untuk menanggulangi pengangguran. Sementara perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian yang akan dilaksanakan fokus dengan kebijakan ketenagakerjaan sehingga kebijakan yang diteliti sudah sangat jelas tetapi penelitian sebelumnya hanya mencantumkan kebijakan untuk mengurangi pengangguran di perkotaan sehingga hal tersebut dapat menjadi pembanding antara penelitian yang akan dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya yaitu di Kota Lubuklinggau sementara penelitian yang akan dilaksanakan di Kota Ambon.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2021), Persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian akan dilaksanakan adalah sama-sama meneliti tentang kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam menanggulangi pengangguran. Terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu berkaitan dengan lokasi penelitian. Penelitian yang akan dilaksanakan dilakukan di Kota Ambon sementara penelitian sebelumnya dilaksanakan di Kabupaten Serang Provinsi Banten.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dinda Ardiyanti, Abdul Sadad (2021) memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sama-sama membahas program pelatihan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu penelitian ini tidak menjelaskan alasan program dilaksanakan, sementara penelitian yang akan dilaksanakan melaksanakan program pelatihan untuk mengatasi pengangguran. Perbedaan lainnya terletak pada teori yang digunakan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori Edward III. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori Charles O Jones.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Yanti, S. G. D., Ngabiyanto, N., Sunarto, S., & Wijayanti, T. (2022) menunjukkan efektivitas pelatihan kerja efektif dilihat dari instruktur, materi, dan metode. Hasil observasi secara langsung sarana dan prasarana sudah menunjang serta alat dan bahan yang dipakai juga sudah memenuhi kebutuhan tiap kejuruan. Efektivitas pelatihan kerja PPKD Jakarta Barat dalam penyerapan tenaga kerja juga efektif di tahun 2019 lebih dari 50% dari jumlah peserta yang lulus dan terserap di pasar kerja baik yang bekerja maupun yang berwirausaha walaupun mengalami penurunan pada tahun 2020 dan 2021 karena terkendala adanya pandemi COVID – 19.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Khoerunnisa, T., Handayani, T., Alya, N., Haura, U., & Fadilla, A. (2024) menunjukkan dampak penerapan program pelatihan kerja sangat efektif untuk menekan tingkat pengangguran dan meningkatkan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan. Hal ini membuktikan bahwa program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah DKI Jakarta menyesuaikan dengan tuntutan yang diberikan pasar tenaga kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Lestari, A. D., Haila, H., & Fauzi, A. (2023) menunjukkan manajemen program unit pelatihan bergerak (UPB) di PPKD Jakarta Barat telah berjalan dengan baik mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pemantauan. (2) Hasil pemberdayaan, yaitu peserta dapat menghasilkan produk makanan dan dapat menerapkan pengetahuan memasak mereka untuk membuka usaha. (3) faktor pendukung dalam program UPB adalah motivasi peserta pelatihan dan infrastruktur yang cukup lengkap. Faktor penghambat adalah karakteristik peserta pelatihan dan tempat pelatihan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Simatupang, M. F. A., & Herawati, N. R. (2017) menunjukkan Dalam pelaksanaan program pelatihan di UNIT BLK Disnaker Kota Semarang, peneliti menemukan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan termasuk fasilitas atau infrastruktur yang baik dalam proses pelatihan yang telah dilakukan oleh Pemerintah. Peneliti juga menemukan variabel efektivitas organisasi yang belum terpenuhi dan memengaruhi efektivitas suatu organisasi. Terutama dalam penelitian ini, peneliti menemukan salah satunya adalah kurangnya pelatih tetap dan materi pelatihan yang belum sesuai dengan perkembangan zaman, yang membutuhkan kemampuan dan keahlian untuk terus meningkat. Rekomendasi dari peneliti adalah perlu segera merekrut instruktur tetap dan telah resmi terlatih serta perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak swasta baik perusahaan dan lain-lain, untuk meningkatkan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pasar, serta pelatihan lulusan yang telah membuat standar kompetensi yang baik.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021) menunjukkan pemahaman program pada Program Pelatihan kerja yang dilakukan BLK terhadap masyarakat belum cukup efektif. Hal itu dapat dilihat dari masih ada masyarakat yang belum paham betul dan mengetahui tentang program pelatihan ini untuk diambil manfaatnya. Tepat sasaranTepat sasaran dalam Program pelatihan sudah bisa dibilang efektif. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana peran BLK dalam menyaring calon pendaftar atau calon peserta sebelumnya, sehingga peserta yang terpilih merupakan sesuai dengan sasaran untuk diberikan pelatihan. Ketepatan waktuKetepatan waktu mengenai program pelatihan ini dapat dikatakan telah efektif. Keranaprogram berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga tingkat kedisiplinan pesertanya juga membuat program ini dapat berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Nasution, C., & Thamrin, H. (2016) menunjukkan Implementasi kebijakan Program Pembinaan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Tahun 2014 dilakukan sudah cukup baik. Hanya kurangnya fasilitas dan dana untuk menjalankan pembinaan bagi gelandangan dan pengemis, ini berarti Sistem komputerisasi di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) baik sehingga pekerjaan pegawai menjadi efektif. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sismono, H. (2021) menunjukkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Metro sebagai panitia penyelenggara telah melakukan segala upaya untuk lancar dan suksesnya pelaksanaan Pelatihan Dasar Kelas III Kelas I Tahun 2019. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kegiatan dinamika kelompok untuk membuat peserta menjadi lebih nyaman selama Pelatihan Dasar; menyediakan modul dan alat tulis untuk mendukung kegiatan belajar selama pelatihan; Penyediaan fasilitas dan infrastruktur dilakukan sesuai dengan batasan anggaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Metro; Penetapan widyaiswara yang kompeten dengan mengajukan hasil evaluasi widyaiswara kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Lampung.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni penelitian implementasi Kebijakan Daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan implementasi

Kebijakan Daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi Kebijakan Daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Ambon

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Donald Van Metter dan Carl Van Horn. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik analisis data dengan metode pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang implementasi Kebijakan Daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi Kebijakan Daerah tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Ambon

3.1. Implementasi Kebijakan Daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon

3.1.1. Ukuran Dan Tujuan Kebijakan

Adanya sebuah kebijakan tentunya disertai dengan tujuan khusus untuk menanggulangi sebuah permasalahan. Sehingga sebuah kebijakan tersebut sudah harus memiliki ukuran serta tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sasaran serta standar yang diharapkan haruslah realistis atau sejalan dengan keadaan yang ada. Apabila standar dan sasaran kebijakan dinilai terlalu ideal maka hal tersebut akan sulit dicapai oleh para implementor kebijakan. Selain itu, tujuan dan sasaran kebijakan ini juga sangatlah penting untuk diketahui oleh para implementor dari kebijakan ini karena suatu kebijakan dapat berakhir gagal disebabkan karena kurangnya pemahaman serta penolakan yang diberikan oleh para implementor kebijakan. Sebab pada akhirnya, implementasi dari sebuah kebijakan ada di tangan implementor kebijakan. Sebaik apapun kebijakan yang dibuat, selama tidak dijalankan maka tidak akan sesuai dengan tujuan serta ukuran kebijakan.

3.1.2. Sumber Daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Kurniawan & Maani,2019). Salah satu sumber daya yang paling penting bagi keberhasilan implementasi kebijakan adalah sumber daya manusia karena tiap tahap implementasi sendiri tentu memerlukan sumber daya berkualitas tinggi yang sepadan dengan upaya yang diperlukan untuk kebijakan yang telah ditetapkan.

1. Sumber Daya Manusia Dalam Melaksanakan Kebijakan

Dalam pelaksanaan sebuah kebijakan, manusia merupakan instrumen yang paling penting dan sangat dibutuhkan karena manusia bukan hanya berperan sebagai subjek penelitian

melainkan sebagai objek penelitian (Anggito & Setiawan,2018). Kualitas dari para pelaksana kebijakan yang ada tentu sangat memengaruhi jalannya sebuah implementasi kebijakan. Adapun hasil penelitian terkait Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Menanggulangi Pengangguran yang ditemukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon dimana dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas para pelaksana kebijakan yaitu pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PNS		Non PNS		Jumlah	Ket.
		L	P	L	P		
1	S-2	4	2			6 orang	
2	S-1	8	9		1	18 orang	1 Pegawai Kontrak
3	D III	-	-				
4	SLTA	5	8	3		16 orang	3 Pegawai Kontrak
	Jumlah	17	19	3	1	40 orang	

Sumber: Sekretariat Disnaker Ambon, 2022

Berdasarkan jumlah ASN tersebut di atas, maka tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan implementasi kebijakan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, khususnya terhadap pemahaman setiap individu dalam mengatasi pengangguran. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka para aktor pelaksana kebijakan akan semakin memahami cara mengatasi permasalahan yang ada. Dari uraian tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang ada sudah mendapat pendidikan yang cukup yaitu mayoritas pegawainya telah menyelesaikan pendidikan S1 sehingga mampu memahami tugas dan tanggung jawab sebagai seorang Aparatur Sipil Negara, walaupun masih terdapat pegawai yang pendidikannya sebatas SLTA.

2. Sumber Daya Finansial

Alokasi dana yang ada belum menjawab kebutuhan untuk membuat adanya wadah pelatihan bagi para pencari kerja yang ada di Kota Ambon (Aini & Purba,2022). Hal ini yang membuat Kota Ambon tertinggal dari daerah lain karena pengangguran yang ada masih belum memiliki skil dan kompetensi yang cukup dan wadah untuk mengembangkan kompetensi mereka juga belum ada. Padahal dalam Peraturan Daerah Kota Ambon No 10 Tahun 2022 juga sudah dibahas terkait dengan pengadaan pelatihan bagi para pencari kerja.

3.1.3. Karakteristik Agen Pelaksana

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi tentu merupakan salah satu faktor penting dalam jalannya sebuah organisasi karena dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka tentu setiap orang yang sudah terbagi dalam bidangnya menjadi tau terkait tugas pokok dan fungsi apa yang harus dijalankan dalam rangka menjalankan implementasi kebijakan yang telah dibuat dan dalam

hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon tentunya semua bidang yang ada bersama-sama menyelesaikan tugas yang ada untuk mengurangi pengangguran yang ada di Kota Ambon sesuai dengan bidangnya masing- masing (Gartika,2016). Dari struktur organisasi yang jelas maka pelaksanaan kebijakan juga diharapkan mampu berjalan dengan optimal karena setiap bidang yang ada mampu melaksanakan tugasnya secara internal dengan baik walaupun permasalahan yang muncul ada dari eskternal yaitu kesempatan kerja yang semakin sempit sehingga permasalahan pengangguran belum dapat diatasi secara sepenuhnya namun dapat dilaksanakan secara berangsur- angsur untuk mengurangi pengangguran yang ada dengan tugas yang telah dibagi pada struktur organisasi yang ada.

2. Standar Operasional Prosedur

Untuk standar operasional prosedur sendiri berdasarkan hasil observasi peneliti, SOP yang ada pada Dinas Tenaga Kerja salah satunya adalah Standar Operasional Prosedur terkait pembuatan kartu pencari kerja yang terdapat pada bagian depan kantor sehingga memudahkan para pencari kerja untuk datang, melihat prosedur yang ada dan langsung menyesuaikan data-data yang dibutuhkan sehingga kebutuhan mereka untuk mencari industri yang membutuhkan tenaga kerja pun dapat langsung dibantu oleh Dinas Tenaga Kerja. Menurut penuturan para pencari kerja yang telah diwawancara juga rata-rata menyatakan bahwa SOP yang tertera ini tentu sangat membantu karena mereka sudah tahu hal-hal apa yang harus disiapkan terlebih dahulu sebelum membuat kartu pencari kerja dan memudahkan pendaftaran serta mempercepat pelayanan Dinas Tenaga Kerja untuk membuat kartu tenaga kerja dan menindaklanjuti berkas yang telah diberikan tersebut.

3.1.4. Sikap Kecenderungan Pelaksana

Sikap-sikap yang timbul dari para implementor kebijakan ini ditentukan oleh cara pandang mereka terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan atau sementara diimplementasikan dimana cara pandang itu ditentukan oleh pengaruh yang ditimbulkan oleh kebijakan tersebut terhadap kepentingan pribadi maupun kepentingan organisasi. Van Meter dan Van Horn dalam teorinya terkait implementasi kebijakan menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan implementasi, para pelaksana kebijakan mulai dengan menyaring kebijakan tersebut sampai batas mana pelaksanaan kebijakannya. Dan respon yang muncul terdiri dari tiga respon yang mempengaruhi para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan yang ada yakni pendalaman terhadap kebijakan yang ada, arah respon yang diberikan yakni menolak atau menerima dan intensitas terhadap kebijakan.

Pemahaman terkait dengan kebijakan yang dilaksanakan tentu merupakan sebuah faktor yang penting karena implementasi kebijakan bisa saja salah arah atau berjalan tidak sesuai yang diharapkan apabila para pelaksana kebijakan atau implementor tidak memahami dengan benar kebijakan yang sedang dilaksanakan. Selanjutnya, dari pemahaman tersebut maka akan muncul arah respon terhadap kebijakan yang ada. Apabila mereka menolak kebijakan tersebut maka kebijakan yang ada bisa berakhir gagal dan tidak berjalan. Sebaliknya apabila para pelaksana kebijakan telah menerima kebijakan yang dibuat maka tentu kebijakan tersebut akan mulai dijalankan dan dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan. Dan terakhir yakni intensitas disposisi pelaksana kebijakan yang menentukan jalannya kebijakan. Apabila intensitas pelaksana terbatas atau kurang maka dapat menyebabkan kebijakan yang dibuat tersebut gagal mencapai tujuannya.

1. Pemahaman Para Pelaksana Terkait Kebijakan

Pemerintah Kota Ambon dalam hal ini yaitu dinas tenaga kerja yang berlangsung di hotel everbright, Selasa (20/06/23). Dalam sambutan, Sekretaris Kota Ambon Agus Ririmasse mengatakan bahwa memajukan kesejahteraan umum yang ada menjadi salah satu tujuan dari pembangunan nasional. Kesejahteraan umum dapat diwujudkan melalui upaya pengentasan kemiskinan yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya atau bahkan tidak adanya pendapatan masyarakat. “Pendapatan tidak akan diperoleh bila masyarakat tidak bekerja atau yang dikenal sebagai pengangguran”.

Mendukung pernyataan tersebut maka tentu dari Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon sendiri telah mengupayakan untuk mengatasi pengangguran yang ada dengan menerapkan implementasi kebijakan yang telah dibuat oleh Pemerintah Daerah Kota Ambon. Sehingga pemahaman terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang ada sudah sesuai dan satu tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Pemerintah Kota Ambon.

2. Arah Respon Pelaksana Kebijakan

Arah respon para pelaksana kebijakan dalam hal ini penyelenggaraan ketenagakerjaan yang dimaksud adalah pemahaman terkait kebijakan yang ada dan respon yang timbul dari para pelaksana kebijakan. Apakah mereka menerima kebijakan yang dibuat tersebut, netral terhadap kebijakan yang ada atau bahkan menolak kebijakan tersebut yang tentu berdampak dalam jalannya kebijakan yang ada.

Tabel 3.2

Rekap Jumlah Pencari Kerja Dan Jumlah Pencari Kerja Ditempatkan, Dan Data Penempatan Job Cavanssing 2023

TINGKAT PENDIDIKAN	TERDAFTAR			DITEMPATKAN		
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SD	8		8			0
SMP	30	6	36		1	1
SMA	573	327	900	55	23	78
SMK	268	155	423	37	20	57
D1	1		1			0
D2						0
D3	48	42	90	3	1	4
D4	11	15	26	1		1
S1	176	248	424	19	31	50
S2	4	5	9			

PROFESI	1	14	15			0
TOTAL	1120	812	1932	115	76	191

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, 2024

Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan sikap kecenderungan pelaksana yang ada adalah mereka telah memahami terkait dengan kebijakan yang ada yakni Peraturan Daerah Kota Ambon No 10 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan juga respon yang timbul adalah mendukung jalannya penyelenggaraan kebijakan yang ada untuk dapat mencapai tujuan kebijakan tersebut yakni untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja di daerah sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Ambon.

3.1.5. Komunikasi Antar Organisasi dan Aktivitas

Faktor yang sama pentingnya bagi keberhasilan implementasi kebijakan adalah komunikasi yang terjalin antar organisasi dan aktivitas implementasi. Dalam hal ini, para pelaksana kebijakan harus terlebih dahulu memahami dan menyeimbangkan usulan dan tujuan kebijakan, serta melaksanakan kebijakan sedemikian rupa sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi antar pemangku kepentingan serta tujuan dan sasaran kebijakan harus dijalankan secara konsisten (Nainggolan et al,2023). Harapan terpenuhi sebagaimana mestinya.

1. Komunikasi Dengan Aparat Yang Dilayani

Kebijakan ini sudah beruntun di sosialisasikan dari Sekertaris Kota Ambon Bapak Agus Ririmase dan juga sudah diketahui oleh seluruh pegawai yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Selain itu, masyarakat kota Ambon juga sudah diimbau untuk dapat mengikuti SOP yang ada terkait dengan pembuatan kartu Pencari Kerja yang memudahkan prosedur untuk dapat dilayani oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Berikut SOP yang tertera terkait pembuatan kartu AK/1:

Gambar 3.1 Mekanisme Pelayanan Kartu AK1



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, 2024

Selain itu, untuk masyarakat Kota Ambon juga semakin dipermudah untuk menerima info lowongan pekerjaan dengan memanfaatkan perkembangan zaman yang ada yaitu menggunakan sosial media sehingga dapat diakses dengan mudah oleh para pencari kerja yang ada di Kota Ambon salah satunya dengan mengakses instagram dinas tenaga kerja kota Ambon yaitu @disnakerambon yang selalu mengupdate informasi terbaru terkait dengan lapangan pekerjaan yang dibutuhkan dan yang dibuka.

Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon juga sudah mengadakan program *job fair* yang telah dicanangkan dari 2019 namun tertunda akibat covid-19, pada tahun 2022 kembali dilaksanakan program ini. Dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon bekerja sama dengan BPVP (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas) memfasilitasi para pencari kerja dengan menggelar bursa kerja atau *job fair* yang melibatkan 10 perusahaan di Kota Ambon pada tanggal 18-19 Oktober 2022. Dan program ini juga pada saat itu mendapat respon yang sangat baik dari pencari kerja, dan juga di nilai dapat berjalan dengan baik, yang mana terdapat 146 pencari kerja yang dapat terserap hanya dalam waktu 2 hari.

Namun pada tahun 2023 kemarin, *job fair* dan *mini expo* juga dilaksanakan bertepatan dengan ulang tahun Kota Ambon ke-448. *Mini Expo* dan *Job Fair* ini juga menghadirkan 10 stan instansi bagi para pencari kerja yang berniat mencoba. Kegiatan ini dibuka secara resmi oleh Penjabat Walikota Ambon Bodewin Wattimena, yang menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Ambon sangat berharap melalui kegiatan *Mini Expo* dan *Job Fair* seperti ini bagi muda-mudi di Kota Ambon lebih terpacu untuk mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian dan juga bisa mencoba dunia usaha

2. Komunikasi Personal Antar Pegawai

Dalam pelaksanaan penelitian Implementasi Kebijakan Daerah No 10 Tahun 2022 tentang kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon didapat data penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3

Pencari Kerja Ditempatkan, Job Fair Dan Penempatan Melalui Job Canvassing 2023

NO	PENDIDIKAN TERAKHIR	KELOMPOK USIA										TOTAL	
		15-19		20-29		30-44		> 45 TAHUN		JUMLAH			
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
1	SD												
2	SMP				1					0	1	1	
3	SMA	1	1	54	22					55	23	78	
4	SMK		4	37	16					37	20	57	
5	D1									-	-	-	
6	D2										-	-	
7	D3			3	1					3	1	4	
8	D4			1						1	-	1	

9	S1			19	31					19	31	50
10	S2											
11	PROFE SI											
JUMLAH		1	5	114	71	-	-	-	-	115	76	191

Sumber: Bidang Penempatan Kerja Disnaker Kota Ambon, 2024

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa penempatan kerja yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon mulai ditempatkan dengan pembagiannya pada Penempatan PT. Matahari Dep. Store, Penempatan PT. Midi Utama Indonesia, Penempatan Ichiban Sushi, dan Penempatan PT. Indomarco Prismatama. Hal ini dapat dijalankan dengan membutuhkan kerjasama antar bagian-bagian yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon yang membuktikan adanya komunikasi terjalin antar sesama pegawai. Dan mulai membantu program yang dijalankan pemerintah untuk mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi antar organisasi dan aktivitas yang terjalin sudah mendukung jalannya pelaksanaan implementasi kebijakan daerah no 10 tahun 2022 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kota Ambon sehingga dapat menurunkan tingkat pengangguran yang ada di Kota Ambon.

3.1.6. Lingkungan Sosial, Ekonomi, dan Politik

Dalam model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn, faktor lingkungan sosial, ekonomi, dan politik dianggap sebagai faktor penting dalam implementasi kebijakan karena dapat mendukung implementasi kebijakan dan mempengaruhi lembaga pelaksana (Sasuwuk et al,2021). Dalam indikator ini, Van Metter dan Van Horn mengkaji sejauh mana sumber daya ekonomi masyarakat, kelompok kepentingan, dan karakteristik elit politik mendukung keberhasilan implementasi kebijakan dalam penelitian ini, yaitu peraturan daerah. Hal ini juga menjelaskan implementasi permasalahan tersebut Tahun 2022 tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan untuk mengatasi pengangguran di Kota Ambon. Untuk lingkungan sosial sendiri, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon dapat dikatakan masih kurangnya kesadaran dari masyarakat yang ada atau para pencari kerja untuk dapat mendapatkan pendidikan yang mumpuni dan yang mampu menjawab kebutuhan di perusahaan yang ada. Selanjutnya dari lingkungan ekonomi, masalah pengangguran ini tentu sangat berpengaruh terhadap perekonomian. Dimana semakin banyak penduduk maka akan bertambah juga angka pencari kerja dan menjadi tenaga kerja. Namun yang tidak terserap sebagai tenaga kerja akan menambah angka pengangguran di suatu tempat seperti halnya di Kota Ambon. Dan terakhir yakni kondisi politik yang damai yang tentunya mempengaruhi implementasi kebijakan di daerah seperti Kota Ambon. Situasi politik saat ini damai dan mendukung pengembangan kebijakan yang bertujuan memajukan Kota Ambon di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang telah dilakukan penulis maka dapat disimpulkan lingkungan sosial yang ada belum mendukung jalannya implementasi kebijakan sedangkan lingkungan ekonomi tentu bisa menjadi terdampak apabila tingkat pengangguran yang ada tetap sama. Dan lingkungan politik sudah mendukung jalannya kebijakan yang ada.

3.2. Faktor penghambat yang timbul dalam pelaksanaan implementasi kebijakan serta upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon dalam menghadapi permasalahan

Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon masih terdapat pegawai yang bekerja belum sepenuhnya memosisikan diri sebagai ASN yang menjalankan tugas dengan baik sehingga belum mampu menjalankan implementasi yang ada sesuai dengan ketentuan yang berjalan, namun masih berorientasi untuk mencari keuntungan sebanyak-banyaknya. Selain itu, hambatan yang ditemukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon saat ini masih dirasakan kekurangan pegawai. Distribusi pegawai di bidang-bidang masih kurang dan dimana staf pelaksana yang ada di masing-masing sub Bidang hanya 1 orang. Selain itu dalam menunjang kelancaran operasional tugas pokok dan fungsi Berdasarkan penuturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon pada 18 Januari 2024 Ir. Steiven Bernhard Patty, M. Si menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon, sangat dirasakan keterbatasan tenaga aparatur yang mempunyai spesifikasi keahlian di bidang komputer, Sarjana Kesejahteraan Sosial, Sarjana Psikologi, sarjana Teknik dan Sarjana Ekonomi. Selain itu dalam rangka mengefektifkan pendampingan kepada masyarakat mengenai Tenaga Kerja sangat dirasakan kekurangan tenaga. Dana untuk pelaksanaan pelatihan atau bahkan untuk menciptakan sarana dan prasarana seperti BLK sendiri belum ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Sehingga hal ini membuat para pencari kerja pun masih belum ada sarana untuk dapat mengembangkan kompetensi dan skill yang ada. Hal ini membuat penyerapan tenaga kerja masih sulit karena kompetensi yang dibutuhkan belum dimiliki oleh para pencari kerja sehingga belum dapat mengurangi angka pengangguran di Kota Ambon dengan signifikan.

3.3. Upaya Dalam Mengatasi Faktor Penghambat

Salah satu fokus utama yang dikerjakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon sekarang adalah meningkatkan SDM dari Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Hal ini dimasukkan dalam penentuan isu strategis menggunakan teknik *focus group discussion (FGD)* dengan melibatkan Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Staf terkait. Dimana para ASN yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon juga harus diberikan pelatihan khusus seperti menggunakan komputer sehingga memudahkan kerja pada dinas tersebut. Pencari kerja juga memerlukan peningkatan sumber daya manusia, dan hal ini dapat dicapai melalui pelatihan yang diberikan oleh Kementerian Tenaga Kerja sendiri dan sarana yang memungkinkan pencari kerja untuk mampu mengembangkan keterampilan dan kemampuannya di luar dukungan agen tenaga kerja. Oleh sebab itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon juga sedang berupaya untuk membuat sarana prasarana dan Balai Pelatihan Kerja untuk dapat menunjang kinerja para pencari kerja di Kota Ambon.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian Sumatsa (2021) dapat diketahui jika kebijakan yang dilaksanakan tentu merupakan sebuah faktor yang penting karena implementasi kebijakan bisa saja salah arah atau berjalan tidak sesuai yang diharapkan apabila para pelaksana kebijakan atau implementor tidak memahami dengan benar kebijakan yang sedang dilaksanakan. Selanjutnya, dari pemahaman tersebut maka akan muncul arah respon terhadap kebijakan yang ada. Apabila mereka menolak kebijakan tersebut maka kebijakan yang ada bisa berakhir gagal dan tidak berjalan. Sebaliknya apabila para pelaksana kebijakan telah menerima kebijakan yang dibuat maka tentu kebijakan tersebut akan mulai dijalankan dan dilaksanakan sesuai dengan arah kebijakan. Dan terakhir yakni intensitas disposisi pelaksana kebijakan yang menentukan jalannya kebijakan. Apabila intensitas pelaksana terbatas atau kurang maka dapat menyebabkan kebijakan yang dibuat tersebut gagal mencapai tujuannya.

IV. KESIMPULAN

Implementasi Kebijakan Daerah Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang dilakukan belum berjalan dengan baik karena tujuan yang diharapkan belum tercapai yakni belum mampu mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Kota Ambon. Akan tetapi dalam implementasi kebijakan daerah penyelenggaraan ketenagakerjaan perlu dilakukan upaya yaitu peningkatan sumber daya manusia dan penguatan dan pengadaan sarana dan prasarana balai latihan kerja.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu waktu terbatas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).

Peneliti menyadari masih terbatasnya temuan yang peneliti temukan, oleh karena itu agar dapat dilakukan penelitian lanjutan di lokasi serupa untuk menambah rekomendasi dan mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan baru yang dikhawatirkan akan muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

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

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Aini, Y. N., & Purba, Y. A. (2022). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Dan Program Link & Match Pada Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Program Kelautan & Perikanan. *Jurnal Kebijakan Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 12(1), 23-37.

- Ardiyanti, D., & Sadad, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 153-164.
- Gartika, D. (2016). Struktur Organisasi Kelembagaan Penanaman Modal di Kota Bandung. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 71-81.
- Hayati, A. (2021). Implementasi Kebijakan Mengurangi Pengangguran Perkotaan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal PASira*, 4(1), 7-19.
- Khoerunnisa, T., Handayani, T., Alya, N., Haura, U., & Fadilla, A. (2024). Penerapan Program Pelatihan Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran Struktural (Studi Kasus: Provinsi DKI Jakarta). *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(3), 1-8.
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2021). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*.
- Kurniawan, W., & Maani, K. D. (2019). Implementasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Jalan Di Kecamatan Tabir Selatan Kabupaten Merangin Dengan Menggunakan Model Donald Van Metter Dan Carl Van Horn. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 1(4), 67-78.
- Nainggolan, E. M., Mardiana, S., & Adam, A. (2023). Implementasi Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Program Bela Pengadaan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(1), 1-16.
- Nasution, C., & Thamrin, H. (2016). Implementasi kebijakan program pembinaan dinas sosial dan tenaga kerja terhadap gelandangan dan pengemis di Kota Medan. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(2), 105-119.
- Nisa, K. (2022). Implementasi Kebijakan Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Dalam Menanggulangi Pengangguran Di Kabupaten Serang Provinsi Banten (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Sapsuha, I., Londa, V., & Palar, N. A. (2017). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Penanggulangan Pengangguran Di Kabupaten Kepulauan Sula Provinsi Maluku Utara (Suatu Studi Di Kabupaten Kepulauan Sula). *Jurnal Administrasi Publik*, 4(49) Sasuwuk, C. H., Lengkong, F., & Palar, N. (2021). Implementasi Kebijakan Penyaluran Bantuan Langsung Tunai Dana Desa (Blt-Dd) Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Sea Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(108).
- Suhandi, S., Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268-283.
- Simatupang, M. F. A., & Herawati, N. R. (2017). Analisis Efektivitas Uptd Balai Latihan Kerja (Blk) Disnaker Kota Semarang dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 6(04), 241-250.

Yanti, S. G. D., Ngabiyanto, N., Sunarto, S., & Wijayanti, T. (2022). Efektivitas Kebijakan Pelatihan Kerja Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat dalam Penyerapan Tenaga Kerja di DKI Jakarta. *Unnes Political Science Journal*, 6(2), 76-81.

