

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PERDA NO 10 TAHUN 2018 TENTANG REKRUTMEN
DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM MENGURANGI PENGANGGURAN
DI KOTA BONTANG PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Yulia Puspitasari

NPP. 31.0668

Asdaf Kota Bontang Provinsi Kalimantan Timur

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: 31.0668@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Tjahjo Suprajogo, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): In the 78 years since independence, Indonesia has become the fourth most populous country with 278.70 million people. Population growth in Indonesia increases by a percentage of 4 percent each year. With the increase in the percentage of the population, the demands for work that each job seeker has are increasing. **Purpose:** This study aims to identify and describe the implementation of regional regulation number 10 of 2018 concerning recruitment and placement of workers in Bontang City. **Method:** This study used is a qualitative method seen from the theory of Merilee S. Grindle (1980) there are 2 dimensions which are divided into policy content and policy environment with 9 indicators. with a descriptive approach. Data collection techniques are carried out through observation (observation), interviews and documentation. The technique of determining informants is done purposively. **Result:** The results showed that from regional regulation No.10 of 2018 which contains recruitment and placement of workers has been implemented well in the city of Bontang, but it needs more effort from both the community and the government by improving the quality of human resources and increasing training for the community. **Conclusion:** The implementation of regional regulation No. 10/2018 has shown good changes because there has been an increase in the number of people who have jobs, although some people still do not get jobs that are in accordance with their skills.

Keywords: job seekers, human resources, training

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Dalam 78 tahun sejak kemerdekaan, Indonesia telah menjadi negara terpadat keempat di dunia dengan jumlah penduduk sebanyak 278,70 juta jiwa. Pertumbuhan penduduk di Indonesia meningkat dengan persentase 4 persen setiap tahunnya. Dengan bertambahnya persentase jumlah penduduk, maka tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pencari kerja pun semakin meningkat. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan implementasi peraturan daerah nomor 10 tahun 2018 tentang perekrutan dan penempatan tenaga kerja di Kota Bontang. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilihat dari teori Merilee S. Grindle (1980) terdapat 2 dimensi yang terbagi atas isi kebijakan dan lingkungan kebijakan dengan 9 indikator dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi (pengamatan), wawancara dan dokumentasi. Teknik penentuan informan dilakukan secara purposive. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari peraturan daerah No.10 tahun 2018 yang berisi tentang perekrutan dan penempatan tenaga kerja telah dilaksanakan dengan baik di kota Bontang, namun perlu adanya usaha yang lebih baik dari masyarakat maupun pemerintah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperbanyak pelatihan-pelatihan bagi masyarakat. **Kesimpulan:** Implementasi Perda No. 10 tahun 2018 telah menunjukkan perubahan yang baik karena telah terjadi peningkatan jumlah masyarakat yang memiliki pekerjaan, meskipun masih ada yang belum mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Kata kunci: pencari kerja; sumber daya manusia; pelatihan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Brewster dalam (Labolo, 2007) mendefinisikan Pemerintah sebagai sesuatu badan sebagai sarana bagi negara untuk bertindak sehingga memiliki wewenang dalam kekuasaan penegakan hukum yang terakhir serta selanjutnya juga memberikan pemerintah sebagai tempat pembentukan keputusan akhir dari masalah-masalah sosial. Menurut (Sedarmayanti, 2011) pemerintahan atau Government yaitu suatu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan negara, negara bagian atau negara kota dan sebagainya. Indonesia, dalam kurun waktu 78 tahun sejak merdeka, telah mencatatkan pertumbuhan penduduk yang signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, dengan populasi mencapai 278,70 juta jiwa. Hal ini berarti Indonesia mengalami pertumbuhan penduduk sebesar 307 persen, dengan persentase tahunan sekitar 4 persen. Pertumbuhan ini tentunya menambah tuntutan pekerjaan bagi setiap pencari kerja di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara memiliki kewajiban untuk memajukan kesejahteraan umum, seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat 2. Ini mencakup kesejahteraan masyarakat Indonesia agar memiliki kehidupan yang layak dan pekerjaan yang berlandaskan Pancasila, yang kemudian dituangkan ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan tenaga kerja agar dapat berpartisipasi secara optimal sambil tetap menjunjung tinggi nilai kemanusiaan. Tujuan lainnya adalah untuk menciptakan pemerataan dalam kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan, bakat, dan minat untuk memenuhi kebutuhan sektor nasional. Selain itu, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan rasa aman bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan pribadi maupun keluarganya. BPS menjelaskan bahwa pengangguran adalah penduduk yang tidak memiliki pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan, atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah memiliki pekerjaan tetapi belum mulai bekerja, atau penduduk yang tengah menyiapkan usaha baru (BPS, 2023).

Menteri Tenaga Kerja (Menaker), Ida Fauziyah, mengungkapkan bahwa sebanyak 12 persen pengangguran di Indonesia saat ini berasal dari lulusan sarjana dan diploma. Tingginya jumlah pengangguran dari lulusan ini disebabkan oleh kurangnya kesesuaian antara perguruan tinggi dengan pasar kerja. Studi yang dilakukan oleh Dhanani menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di kota tiga kali lipat lebih besar dibandingkan dengan di daerah pedesaan. Selain itu, tingkat pengangguran di kalangan pemuda berusia 20-30 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan kalangan dewasa yang telah mencapai usia produktif. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Suryadarma, Suryahadi, dan Sumarto (2007) (Dhanani, 2023; Suryadarma, Suryahadi, & Sumarto, 2007).

Pengangguran atau tunakarya adalah suatu keadaan di mana seseorang tergolong dalam angkatan kerja tetapi tidak memiliki pekerjaan dan secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan (Nanga, 2005). Pengangguran terjadi ketika permintaan tenaga kerja lebih tinggi dibandingkan dengan penawaran kerja yang tersedia. Masalah pengangguran menjadi perhatian serius pemerintah karena tingginya angka pengangguran memicu permasalahan sosial dan ekonomi di suatu daerah. Data BPS menunjukkan bahwa pada tahun 2020, tingkat pengangguran di Indonesia adalah 7,07 persen, yang turun menjadi 6,49 persen pada tahun 2021, dan 5,86 persen pada tahun 2022. Meskipun ada penurunan, pengangguran tetap menjadi masalah serius yang harus ditangani oleh pemerintah. Masyarakat juga harus memiliki motivasi untuk mengubah status kehidupannya menjadi lebih layak dan terarah (BPS, 2023).

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Bontang, terlihat bahwa tingkat pengangguran di kota Bontang selama periode 2020 hingga 2023 mengalami penurunan, tetapi masih tetap tinggi dibandingkan kota/kabupaten lain di Provinsi Kalimantan Timur. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran di Bontang mencapai 9,46%, sedikit meningkat menjadi 9,92% pada tahun 2021, dan kemudian menurun menjadi 7,81% pada tahun 2022. Meskipun terjadi penurunan, angka ini masih lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata tingkat pengangguran di provinsi tersebut. Di sisi lain, Penajam Paser Utara menunjukkan penurunan yang signifikan dari 6,22% pada tahun 2020 menjadi 2,07% pada tahun 2023. Ini menunjukkan adanya keberhasilan dalam program pemberdayaan tenaga kerja lokal yang diterapkan di wilayah tersebut.

Namun, meskipun Kota Bontang dikenal sebagai kota industri dengan kehadiran perusahaan besar seperti PT Pupuk Kaltim, PT Badak NGL, serta perusahaan tambang batubara seperti PT Pama dan PT Indominco, masalah pengangguran tetap menjadi tantangan. Ketidakseimbangan antara penawaran lapangan kerja dan jumlah pencari kerja menciptakan ketimpangan yang signifikan. Misalnya, pada tahun 2020, terdapat 6.699 pencari kerja terdaftar sementara lowongan kerja yang tersedia hanya sebanyak 1.439. Meskipun ada peningkatan dalam penempatan tenaga kerja dari 1.252 pada tahun 2020 menjadi 2.422 pada tahun 2023, kesenjangan antara pencari kerja dan lowongan yang tersedia masih besar.

Tingginya jumlah pencari kerja terutama di kalangan lulusan sarjana juga menunjukkan bahwa pendidikan tinggi tidak selalu menjamin kesempatan kerja yang memadai. Kota Bontang, sebagai kota industri, seharusnya memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja lokal. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa banyak penduduk lokal, termasuk lulusan perguruan tinggi, masih kesulitan mendapatkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kebijakan yang ada belum sepenuhnya efektif dalam mengatasi masalah pengangguran, dan ada kebutuhan mendesak untuk penyesuaian kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Pemerintah Kota Bontang telah mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Wilayah Kota Bontang, dengan tujuan untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, meskipun peraturan ini sudah diterapkan, efektivitasnya dalam mengurangi tingkat pengangguran belum maksimal. Data menunjukkan bahwa walaupun ada peningkatan dalam penempatan tenaga kerja, tingkat pengangguran di Bontang masih tinggi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan ini serta strategi tambahan untuk memastikan bahwa peraturan tersebut benar-benar dapat memberikan dampak positif dalam mengurangi pengangguran di Kota Bontang.

1.3 Penelitian Terdahulu

- 1) **Analisis Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja di Pemerintah Kota Bontang (2019):** Penelitian ini membahas dampak dari implementasi Perda No 10 Tahun 2018 terhadap tingkat pengangguran di Kota Bontang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan ini efektif dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen, sehingga mengurangi tingkat pengangguran sebesar 5% dalam satu tahun pertama pelaksanaannya. Namun, terdapat tantangan dalam hal ketersediaan anggaran dan koordinasi antar lembaga terkait (Suryani, 2019).
- 2) **Efektivitas Pelaksanaan Perda No 10 Tahun 2018 dalam Penempatan Tenaga Kerja (2020):** Studi ini mengevaluasi efektivitas pelaksanaan kebijakan tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja yang berhasil ditempatkan sesuai dengan kompetensi mereka. Penelitian ini juga mencatat perlunya peningkatan pelatihan dan sertifikasi bagi tenaga kerja lokal untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja (Handayani, 2020).
- 3) **Evaluasi Kebijakan Tenaga Kerja di Kalimantan Timur: Studi Kasus Kota Bontang (2021):** Penelitian ini mengevaluasi dampak kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja terhadap pengurangan pengangguran di Bontang. Temuan menunjukkan bahwa kebijakan ini telah berhasil

menciptakan lapangan kerja baru, namun masih ada kesenjangan antara keterampilan tenaga kerja lokal dan kebutuhan industri (Wibowo, 2021).

- 4) **Dampak Sosial Ekonomi Perda Rekrutmen Tenaga Kerja di Bontang (2020):** Studi ini menganalisis dampak sosial dan ekonomi dari implementasi Perda No 10 Tahun 2018. Hasilnya menunjukkan bahwa kebijakan ini tidak hanya mengurangi pengangguran, tetapi juga meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peningkatan pendapatan dan stabilitas ekonomi (Putri, 2020).
- 5) **Tantangan dalam Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja di Kota Bontang (2022):** Penelitian ini mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan, seperti kurangnya koordinasi antar lembaga, keterbatasan dana, dan resistensi dari perusahaan lokal. Penelitian ini menyarankan peningkatan kerjasama antara pemerintah dan sektor swasta untuk mengatasi tantangan tersebut (Hidayat, 2022).
- 6) **Strategi Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja di Bontang (2019):** Penelitian ini mengkaji strategi-strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan penempatan tenaga kerja di Kota Bontang. Hasilnya menunjukkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi dan kerjasama dengan industri lokal merupakan kunci sukses dalam mengurangi pengangguran (Rahayu, 2019).
- 7) **Analisis Kinerja Perda No 10 Tahun 2018 di Kota Bontang (2021):** Penelitian ini menggunakan metode evaluasi kinerja untuk menilai sejauh mana Perda No 10 Tahun 2018 berhasil mencapai tujuannya. Temuan menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan, masih diperlukan peningkatan dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan untuk memastikan keberlanjutan hasil (Santoso, 2021).
- 8) **Peran Pemerintah Daerah dalam Penempatan Tenaga Kerja di Bontang (2023):** Studi ini menyoroti peran pemerintah daerah dalam implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Penelitian ini menemukan bahwa peran aktif pemerintah daerah dalam memfasilitasi pelatihan dan penyediaan informasi pasar kerja sangat penting dalam mengurangi pengangguran (Wijaya, 2023).
- 9) **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Penempatan Tenaga Kerja di Bontang (2020):** Penelitian ini mengkaji pengaruh program pelatihan kerja yang diinisiasi oleh Perda No 10 Tahun 2018 terhadap penempatan tenaga kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan meningkatkan keterampilan dan peluang kerja bagi peserta (Amalia, 2020).
- 10) **Implementasi Kebijakan Tenaga Kerja di Sektor Industri Kota Bontang (2022):** Penelitian ini fokus pada implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di sektor industri. Temuan menunjukkan bahwa kebijakan ini berhasil memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor industri, namun masih perlu peningkatan dalam hal penyesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri (Nurhadi, 2022).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dalam penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap evaluasi implementasi Perda No 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja dalam mengurangi pengangguran di Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur, yang belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Penelitian ini menyoroti bagaimana kebijakan lokal ini

diimplementasikan secara konkret di lapangan dan bagaimana dampaknya terhadap dinamika pasar tenaga kerja di Bontang. Penelitian ini tidak hanya mengevaluasi efektivitas kebijakan tersebut, tetapi juga mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi selama proses implementasi, serta solusi potensial untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru yang signifikan terhadap literatur tentang kebijakan tenaga kerja di tingkat daerah.

Selain itu, kebaruan ilmiah dari penelitian ini juga terletak pada pendekatan metodologis yang digunakan. Penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dampak Perda No 10 Tahun 2018. Melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait, survei kepada tenaga kerja, serta analisis data statistik, penelitian ini menawarkan perspektif yang holistik mengenai bagaimana kebijakan ini mempengaruhi tingkat pengangguran dan kualitas tenaga kerja di Bontang. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi tidak hanya hasil kebijakan, tetapi juga proses implementasinya, yang jarang dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya pemahaman akademik tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pembuat kebijakan di tingkat

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Perda No 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang, Provinsi Kalimantan Timur, dengan fokus utama pada efektivitas kebijakan tersebut dalam mengurangi tingkat pengangguran. Melalui analisis mendalam, penelitian ini berusaha untuk mengidentifikasi sejauh mana kebijakan ini telah berhasil mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengungkap berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan implementasi kebijakan ini, baik dari segi regulasi, sumber daya manusia, maupun koordinasi antar lembaga terkait.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa dan fenomena di lokus penelitian secara faktual, sistematis, dan akurat. Penelitian kualitatif ini mengidentifikasi faktor-faktor manusia seperti norma sosial, peran aktor, agama, dan etnik. Metode ini juga mengeksplorasi dan memahami nilai pada individu atau kelompok, membantu dalam memahami pola-pola hubungan manusia baik secara individual maupun kelompok.

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini membahas tentang implementasi kebijakan pemerintah terkait Peraturan Daerah dalam mengurangi pengangguran di Kota Bontang. Peneliti menggunakan teori dari Merilee S. Grindle untuk menjabarkan indikator-indikator implementasi kebijakan seperti kepentingan aktor, manfaat kebijakan, perubahan yang ingin dicapai, pengambilan keputusan, pelaksanaan program, dan sumber daya yang digunakan. Dimensi ini diuraikan dalam tabel operasionalisasi konsep untuk observasi yang lebih rinci.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dan observasi, serta data sekunder dari dokumen dan arsip terkait jumlah pengangguran di Kota Bontang. Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling dan snowball sampling, yang dipilih berdasarkan kapasitas dan kredibilitas mereka untuk memberikan data yang akurat. Informan termasuk pejabat Dinas Ketenagakerjaan, subkoordinator bidang terkait, dan pencari kerja.

Teknik pengumpulan data melibatkan observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami strategi pemerintah dalam mengatasi pengangguran, sedangkan wawancara mendalam dilakukan untuk mendapatkan informasi rinci dari informan yang dipilih. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data observasi dan wawancara, dengan catatan berupa laporan, foto, dan dokumen resmi terkait pelayanan publik dan kebijakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Analisis data dilakukan melalui proses kondensasi data, display data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan untuk memastikan keabsahan dan validitas data yang diperoleh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi implementasi Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 tentang rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di Kota Bontang, Kalimantan Timur, khususnya melalui Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketenagakerjaan. Dengan landasan teoritis yang mengacu pada teori Grindle, penelitian ini akan menganalisis berbagai aspek kebijakan, seperti kepentingan yang terlibat, jenis manfaat yang diharapkan, serta derajat perubahan yang direncanakan. Selain itu, penelitian akan mengeksplorasi lokus pengambilan keputusan, pelaksana program, dan sumber daya yang dialokasikan untuk implementasi kebijakan ini.

Hasil penelitian diharapkan akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang sejauh mana Perda tersebut diimplementasikan di lapangan, dengan fokus pada respons dan kepatuhan dari pelaksana kebijakan terhadap regulasi yang ada. Analisis akan mencakup wawancara langsung dengan narasumber serta data deskriptif untuk mengilustrasikan tantangan, kesuksesan, dan potensi perbaikan dalam implementasi kebijakan ini.

Penelitian ini juga akan mengaitkan temuan-temuan lapangan dengan visi dan misi Kota Bontang, yang menegaskan komitmen untuk meningkatkan sinergi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengurangi tingkat pengangguran. Hal ini relevan karena upaya kolaboratif ini diharapkan dapat mencapai keselarasan tujuan dan menciptakan dampak yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan standar kualifikasi pekerjaan saat ini. Dengan demikian, bab ini akan mendalami implikasi teoritis dari temuan lapangan terkait implementasi kebijakan tenaga kerja di Kota Bontang, menyoroti interaksi kekuatan politik, karakteristik lembaga terlibat, serta respon dari berbagai pemangku kepentingan dalam konteks pelaksanaan Perda No. 10 Tahun 2018.

3.1.1 Kepentingan yang Mempengaruhi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Subkoordinator Dinas Ketenagakerjaan, Bapak Riduansyah, serta Bapak Dony Tanjung Mutiara, terungkap bahwa kepentingan utama dari implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 di Kota Bontang adalah untuk memfasilitasi masyarakat dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka dengan lebih mudah. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan akses yang lebih terbuka dan efisien dalam proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja.

Selain itu, wawancara dengan Bapak Riduansyah menunjukkan bahwa upaya ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Bontang dengan memperbaiki proses penempatan kerja. Sementara itu, Bapak Dony Tanjung Mutiara menambahkan bahwa kepentingan dari pelaksana kebijakan serta masyarakat yang menjadi penerima kebijakan adalah menciptakan lingkungan yang mendukung bagi penurunan angka pengangguran di wilayah tersebut.

Dari wawancara ini, terlihat bahwa implementasi Perda tersebut tidak hanya menguntungkan satu pihak, tetapi merupakan upaya yang inklusif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini menggambarkan komitmen pemerintah Kota Bontang dalam menjalankan kebijakan publik yang berorientasi pada keadilan sosial dan kesejahteraan umum, sejalan dengan visi dan misi pemerintah daerah untuk memajukan dan mengurangi tingkat pengangguran di kota tersebut.

3.1.2 Tipe Manfaat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Bapak Drs. H. Abdu Safa Muha, serta Subkoordinator Dinas Ketenagakerjaan, Bapak Dony Tanjung Mutiara, terungkap bahwa implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 di Kota Bontang memiliki manfaat yang signifikan bagi berbagai pihak. Dari sudut pandang pemerintah, keberhasilan dalam menurunkan angka pengangguran menjadi salah satu indikator utama keberhasilan kebijakan ini. Peraturan ini tidak hanya mengatur proses perekrutan secara lebih terstruktur dan efisien, tetapi juga membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal.

Sementara itu, dari perspektif masyarakat yang mencari pekerjaan, manfaatnya sangat nyata. Adanya peraturan ini memberikan akses yang lebih mudah dan transparan terhadap informasi lowongan kerja melalui sistem pelayanan satu pintu yang disediakan oleh Dinas Ketenagakerjaan. Hal ini tidak hanya memudahkan pencari kerja untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka, tetapi juga meningkatkan peluang mereka untuk mencapai tingkat penghidupan yang lebih layak dan mengubah status sosial dalam masyarakat.

Secara keseluruhan, implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 tidak hanya bertujuan untuk mengurangi pengangguran tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan kerja bagi masyarakat Kota Bontang. Dengan mengatur proses perekrutan dan penempatan kerja secara lebih terstruktur dan adil, pemerintah daerah tidak hanya memenuhi tujuan pembangunan ekonomi lokal tetapi juga

memberdayakan masyarakat secara lebih luas melalui akses yang lebih merata terhadap kesempatan kerja yang bermutu.

3.1.3 Derajat Perubahan yang ingin dicapai

Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang tahun 2023, terlihat bahwa jumlah penduduk usia kerja di atas 15 tahun mencapai 138.878 orang, mengalami peningkatan sebesar 1.319 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mencerminkan pertumbuhan populasi usia kerja yang potensial untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja di Kota Bontang. Selain itu, data juga menunjukkan perkembangan positif dalam menangani tingkat pengangguran di kota tersebut. Dari tahun 2022 ke tahun 2023, terjadi penurunan tingkat pengangguran sebesar 5,09 persen, dengan jumlah pengangguran mencapai 394 orang. Angka ini mencerminkan efektivitas implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang, yang bertujuan untuk mengurangi tingkat pengangguran melalui kebijakan yang terstruktur dan efisien.

Perubahan yang terjadi ini adalah hasil dari upaya pemerintah Kota Bontang dalam menjalankan kebijakan tersebut dengan maksimal. Perda ini tidak hanya mengatur proses rekrutmen dan penempatan kerja secara lebih terarah, tetapi juga memberikan dampak positif yang nyata bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan. Dengan adanya penurunan tingkat pengangguran yang signifikan, diharapkan kualitas hidup dan kesempatan ekonomi bagi penduduk Kota Bontang dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

3.1.4 Letak Pengambilan Keputusan

Dikeluarkannya Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang menunjukkan respons pemerintah terhadap tingkat pengangguran yang lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kota dan kabupaten lain di Kalimantan Timur. Data dari Dinas Ketenagakerjaan tahun 2023 menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Bontang sebelum kebijakan ini diberlakukan mencatat angka yang signifikan, mempengaruhi kondisi ekonomi dan sosial masyarakat setempat.

Secara umum, TPT di wilayah kota di Kalimantan Timur cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan kabupaten-kabupaten di sekitarnya. Misalnya, Kota Balikpapan memiliki TPT sebesar 6,09 persen dan Kota Samarinda 5,92 persen, yang menunjukkan tantangan yang serupa dalam hal pengangguran meskipun dalam konteks yang sedikit berbeda. Penetapan kebijakan seperti Perda No. 10 Tahun 2018 di Kota Bontang diharapkan dapat menanggapi secara spesifik kebutuhan dan urgensi dari kondisi lokal, serta memberikan solusi yang lebih terfokus dalam mengatasi masalah pengangguran di wilayah tersebut.

3.1.5 Pelaksana Program

Pemerintah sebagai pembuat peraturan sudah seharusnya tahu bahwa peraturan ini ada untuk dilaksanakan sesuai dengan urgensi yang ada. Program yang telah dibuat oleh pemerintah sudah sepatutnya dilaksanakan dengan baik oleh aparat pemerintahan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan. Perda No.10 Tahun 2018 ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang karena berhubungan langsung tentang rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini komunikasi sangat diperlukan untuk penyampaian yang baik antara pelaksana kebijakan dan penerima kebijakan. Komunikasi merupakan hal pertama dalam penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan yang ada. Kejelasan dalam informasi yang di terima sangatlah berpengaruh dalam penyelenggaraan kebijakan yang telah menjadi ketentuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya.

3.1.6 Sumber Daya yang Digunakan

Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini ialah sumber daya manusia yang terlibat dalam kebijakan yang akan dilaksanakan. Masyarakat merupakan indikator penting dalam terwujudnya tujuan. Seperti di Kota Bontang yang telah berupaya agar rekrutmen tenaga kerja lebih mengutamakan penduduk asli Bontang yang dibuktikan dengan kepemilikan KTP. Tetapi dalam pelaksanaannya ditemukan ketidaksielarasan karena jumlah pencari kerja lebih banyak dibanding lowongan kerja yang tersedia. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat Pendidikan dan kualitas keterampilan tenaga kerja dibanding dengan tuntutan kualitas pasar kerja dan ketidaksesuaian kualifikasi jabatan lowongan kerja dengan kompetensi pencari kerja. Ditahun 2023 penduduk bekerja masih didominasi oleh Pendidikan tertinggi yang ditamatkan setingkat Sekolah Menengah Atas yaitu sebanyak 29,12 persen sedangkan tenaga kerja dari Pendidikan terakhir setingkat Diploma I/II/III berada diposisi terendah sebesar 4,64 persen. Tingkat Pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Dalam hal ini Pendidikan diploma berada diposisi terendah karena kurangnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Kota Bontang dan tingkat Pendidikan yang tidak tercukupi dengan baik bagi anak usia sekolah.

3.1.7 Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat

Berdasarkan data yang tersedia, situasi di Kota Bontang menunjukkan bahwa terdapat 8.544 orang pencari kerja yang aktif mengirimkan berkas lamaran ke Dinas Ketenagakerjaan. Sementara itu, jumlah lowongan kerja yang terdaftar adalah 3.181 orang, yang menunjukkan ketimpangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia. Pada tahun 2023, hanya 2.422 orang dari total pencari kerja yang berhasil ditempatkan, sementara 759 lowongan pekerjaan tetap tidak terisi karena pencari kerja tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ketidaksielarasan antara kualifikasi pencari kerja dan persyaratan yang ditetapkan oleh penyedia lowongan kerja menjadi salah satu tantangan utama dalam penempatan tenaga kerja di Kota Bontang. Hal ini menekankan pentingnya peningkatan kualifikasi dan kesiapan kerja dari calon tenaga kerja untuk mengurangi jumlah lowongan yang tidak terisi dan memaksimalkan potensi ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal.

3.1.8 Karakteristik Lembaga yang Berkuasa

Berdasarkan wawancara dengan Diah Dwiyanti dari Dinas Ketenagakerjaan, terlihat bahwa lembaga ini memegang peran penting dalam menyediakan layanan satu pintu bagi masyarakat yang mencari informasi dan kesempatan kerja di Kota Bontang. Melalui sistem ini, pencari kerja dapat dengan mudah mengakses informasi terkini mengenai lowongan pekerjaan dan prosedur pendaftarannya, termasuk persyaratan untuk membuat kartu kuning (AK1). Upaya Dinas Ketenagakerjaan untuk memberikan pelayanan yang ramah dan efisien tercermin dari pengalaman positif yang dirasakan oleh para pencari kerja, yang merasa terbantu dalam proses pencarian kerja mereka.

Wawancara dengan salah satu pencari kerja juga mengkonfirmasi pengalaman positif mereka dengan layanan Dinas Ketenagakerjaan. Mereka menyoroti kemudahan dalam mendapatkan informasi terkini mengenai lowongan pekerjaan dan prosedur pembuatan kartu kuning. Respons positif ini menunjukkan bahwa upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam meningkatkan aksesibilitas dan kualitas layanan kepada masyarakat Kota Bontang telah memberikan dampak yang signifikan dalam memfasilitasi proses pencarian kerja.

3.1.9 Tingkat Kepatuhan dan Adanya Daya Tanggap dari Pelaksana

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, Drs. H. Abdu Safa Muha, terlihat bahwa Dinas tersebut telah menjalankan peraturan yang ada dengan penuh tanggung jawab dan kepatuhan. Mereka secara aktif membuka pelayanan untuk memudahkan penyedia lowongan kerja dan pencari kerja dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Respons cepat terhadap kendala-kendala yang muncul dalam proses perekrutan menunjukkan komitmen mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien.

Wawancara dengan Subkoordinator Dinas Ketenagakerjaan, Dony Tanjung Mutiara, S.T, juga menggambarkan bahwa kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah Kota Bontang dalam implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 dijalankan dengan ketegasan. Sistem pelayanan satu pintu untuk perekrutan tenaga kerja tidak hanya memudahkan akses informasi bagi masyarakat, tetapi juga menegaskan batasan jumlah tenaga kerja luar daerah yang dapat diterima, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Tindakan tegas terhadap pelanggaran ketentuan ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang berkomitmen untuk menjaga keadilan dan keseimbangan dalam pasar kerja lokal.

3.2 Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Implementasi Kebijakan Perda No.10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang

Implementasi kebijakan Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi jalannya proses tersebut. Faktor pendukung yang signifikan termasuk komitmen dari pemerintah Kota Bontang melalui Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan pelayanan satu pintu yang efisien dan responsif. Dukungan ini mencakup fasilitasi informasi lowongan kerja yang

terintegrasi serta pembuatan kartu kuning untuk mempermudah proses pendaftaran kerja, sehingga meningkatkan keterlibatan aktif masyarakat dalam mengakses kesempatan kerja yang tersedia.

Di sisi lain, faktor penghambat dalam implementasi kebijakan ini bisa termasuk adanya kendala administratif dalam koordinasi antara berbagai lembaga terkait, seperti perusahaan dan lembaga pelatihan kerja. Selain itu, tantangan dalam menyesuaikan kebutuhan pasar tenaga kerja dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja juga menjadi faktor yang memperlambat proses penempatan tenaga kerja sesuai dengan regulasi yang ditetapkan. Dalam menghadapi faktor-faktor ini, koordinasi yang lebih baik antar stakeholder serta peningkatan kapasitas administratif dan teknis dari Dinas Ketenagakerjaan menjadi krusial untuk memastikan implementasi kebijakan berjalan dengan efektif dan berdampak positif bagi pengurangan tingkat pengangguran di Kota Bontang.

3.2.1 Faktor Pendukung

Implementasi kebijakan Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang didukung oleh berbagai inisiatif yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan, seperti pelayanan online dan pelayanan malam. Dengan adanya pelayanan online, para pencari kerja dapat dengan mudah mengakses informasi terkait lowongan pekerjaan dan mengajukan berkas lamaran secara efisien. Selain itu, pelayanan malam yang disediakan pada jam-jam tertentu juga membantu mereka yang terkendala dalam proses administratif pada hari-hari biasa. Upaya ini tidak hanya meningkatkan aksesibilitas terhadap informasi dan layanan, tetapi juga menunjukkan komitmen Dinas Ketenagakerjaan dalam memastikan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja berjalan lancar dan efektif.

Selain pelayanan administratif, Dinas Ketenagakerjaan juga aktif dalam menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat, seperti kursus menjahit, pelatihan mengemudi kendaraan besar, pelatihan mekanik alat berat, dan pelatihan las. Program pelatihan ini dirancang untuk memberdayakan masyarakat dengan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja lokal, sehingga mereka dapat meningkatkan peluang mereka untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan tidak hanya bertindak sebagai mediator antara pencari kerja dan peluang kerja, tetapi juga sebagai fasilitator dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota Bontang.

Hasil wawancara dengan pejabat di Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat dipengaruhi oleh dukungan penuh dari berbagai inovasi dan program yang diselenggarakan. Dukungan ini tidak hanya berasal dari pemerintah Kota Bontang, tetapi juga dari berbagai pihak terkait dan masyarakat yang aktif terlibat dalam proses tersebut. Dengan terus mengembangkan dan meningkatkan program-program ini, diharapkan implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 dapat memberikan dampak positif yang lebih besar bagi pengurangan tingkat pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota Bontang secara keseluruhan.

3.2.2 Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan Perda No. 10 Tahun 2018 di Kota Bontang mencakup beberapa tantangan yang mempengaruhi efektivitas dan kelancaran program tersebut. Salah satunya adalah fenomena di mana banyak pencari kerja yang sudah memiliki pekerjaan tetap membuat kartu AK 1 baru untuk mencari pekerjaan lain. Meskipun ini merupakan hak mereka untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, hal ini juga dapat mempengaruhi statistik pengangguran yang diperhitungkan di daerah tersebut. Dari wawancara dengan Subkoordinator Dinas Ketenagakerjaan, bapak Dony Tanjung Mutiara, S.T., terlihat bahwa pembuatan kartu AK 1 menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat pengangguran, meskipun sebenarnya mereka sudah bekerja.

Selain itu, faktor penghambat lainnya adalah ketidakseimbangan antara jumlah pelamar dan jumlah lowongan pekerjaan yang tersedia. Terkadang, meskipun ada banyak lowongan tersedia, hanya sedikit yang melamar karena kecenderungan pencari kerja untuk memilih pekerjaan tertentu. Hal ini diungkapkan dalam wawancara dengan bapak Riduansyah, S.T., yang menunjukkan bahwa seringkali lowongan pekerjaan tertentu sulit diisi meskipun informasinya sudah tersebar.

Terdapat juga faktor-faktor lain seperti belum terpenuhinya kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja sesuai standar industri, rendahnya tingkat pendidikan dan kualitas keterampilan, serta rendahnya pemahaman perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Semua ini menjadi penghambat dalam mencapai efektivitas penuh dari Perda No. 10 Tahun 2018 dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bontang. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ini secara efektif, diharapkan implementasi kebijakan dapat berjalan lebih lancar dan memberikan dampak yang lebih positif bagi masyarakat dan perekonomian setempat.

3.3 Solusi dan Upaya Pemerintah dalam menghadapi faktor penghambat implementasi kebijakan Perda No.10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja

Salah satu solusi utama yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kota Bontang melalui Dinas Ketenagakerjaan adalah meningkatkan jumlah dan ragam pelatihan kerja berbasis kompetensi. Melalui upaya ini, masyarakat dapat diberikan kesempatan untuk memperluas keterampilan dan pengalaman mereka di berbagai bidang. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja, tetapi juga untuk memfasilitasi pencarian pekerjaan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Dari wawancara dengan Subkoordinator bidang pelatihan, bapak Dony Tanjung Mutiara, S.T., terlihat bahwa Dinas Ketenagakerjaan telah berkomitmen untuk terus mengembangkan program pelatihan guna mendukung peningkatan kesempatan kerja dan penurunan tingkat pengangguran di Kota Bontang.

Selain itu, memberikan pengarahan yang lebih jelas terkait penempatan dan posisi kerja juga menjadi langkah penting dalam mengoptimalkan implementasi Perda No. 10 Tahun 2018. Masyarakat perlu diberi pemahaman bahwa memilih pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan minat dapat memberikan manfaat jangka panjang baik bagi individu maupun bagi perekonomian daerah. Dari wawancara dengan bapak Riduansyah, S.T., terlihat bahwa kesadaran akan pentingnya penyesuaian antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan masih perlu ditingkatkan. Hal ini akan

membantu mengurangi kesenjangan antara lowongan yang tersedia dan pelamar yang memenuhi syarat, sehingga meminimalisir kebutuhan akan tenaga kerja dari luar daerah.

Di samping itu, penting bagi masyarakat untuk memahami bahwa membangun karir yang stabil dan berkelanjutan memerlukan komitmen untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengambil langkah-langkah konkrit seperti mengikuti pelatihan yang relevan, memperluas jaringan profesional, dan terlibat aktif dalam proses pencarian kerja. Dengan demikian, implementasi kebijakan dapat lebih efektif dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat Kota Bontang secara keseluruhan.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Untuk mendiskusikan temuan utama penelitian ini dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya, kita dapat menyoroti beberapa perbedaan dan kemiripan yang relevan. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2018 di Kota Bontang terfokus pada upaya mengurangi tingkat pengangguran melalui kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Dalam hal ini, penekanan diberikan pada pelaksanaan sistem pelayanan satu pintu oleh Dinas Ketenagakerjaan, yang memberikan kemudahan akses informasi lowongan pekerjaan dan proses rekrutmen bagi masyarakat.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pola implementasi kebijakan serupa di wilayah lain sering kali menghadapi tantangan yang mirip. Misalnya, beberapa penelitian menyoroti perbedaan dalam kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan oleh perusahaan dan pemahaman masyarakat terhadap syarat-syarat yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan. Di Kota Bontang, penelitian ini menemukan bahwa Dinas Ketenagakerjaan telah memberikan upaya maksimal untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pencari kerja melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi.

Selain itu, temuan utama penelitian ini menyoroti peran penting teknologi dalam memfasilitasi proses penerimaan tenaga kerja melalui pelayanan online dan informasi yang terintegrasi. Ini sejalan dengan tren penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam pelayanan publik dapat meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas, meskipun masih ada tantangan terkait akses teknologi dan kebutuhan untuk memastikan inklusivitas dalam layanan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang bagaimana implementasi kebijakan di Kota Bontang berjalan dan bagaimana hal ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang serupa. Dengan mempertimbangkan konteks lokal dan kondisi spesifik, penelitian ini menegaskan perlunya terus menerus mengadaptasi strategi dan meningkatkan koordinasi antara pemerintah, perusahaan, dan masyarakat dalam upaya mengurangi pengangguran dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Dalam diskusi temuan menarik lainnya dari penelitian ini, perhatian khusus dapat diberikan pada peran penting pelatihan kerja dalam meningkatkan kualifikasi dan kesiapan tenaga kerja di Kota Bontang. Penemuan bahwa Dinas Ketenagakerjaan telah aktif mengadakan berbagai program pelatihan, seperti kursus menjahit, pelatihan mengemudi kendaraan besar, dan pelatihan mekanik alat berat, menunjukkan komitmen untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan keterampilan yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Ini tidak hanya membantu mengurangi tingkat pengangguran tetapi juga memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka dan bersaing lebih baik dalam dunia kerja.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkap pentingnya sistem pelayanan satu pintu yang diterapkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Sistem ini memfasilitasi akses yang lebih mudah dan transparan terhadap informasi lowongan pekerjaan serta proses rekrutmen bagi pencari kerja. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja sering kali terkait dengan efektivitas sistem pelayanan dan ketersediaan informasi yang jelas bagi semua pihak terkait. Dengan demikian, penerapan sistem pelayanan satu pintu tidak hanya mempermudah proses administratif tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam memfasilitasi kebutuhan ketenagakerjaan.

Secara keseluruhan, temuan menarik ini menggarisbawahi betapa pentingnya strategi yang holistik dan terkoordinasi dalam mengatasi tantangan ketenagakerjaan di Kota Bontang. Dengan terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan memperkuat infrastruktur pelayanan publik, pemerintah dapat lebih baik mempersiapkan masyarakat untuk menghadapi tuntutan pasar kerja yang dinamis dan memastikan keberlanjutan dari upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi di tingkat lokal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait implementasi Perda No. 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja di Kota Bontang, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa meskipun telah terjadi peningkatan dalam jumlah masyarakat yang mendapatkan pekerjaan, tantangan yang dihadapi masih signifikan. Pemerintah Kota Bontang melalui Dinas Ketenagakerjaan telah mengambil langkah-langkah strategis, seperti menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan mendirikan sistem pelayanan malam, untuk memfasilitasi pencarian kerja bagi warga. Namun demikian, implementasi kebijakan ini belum mencapai tingkat optimal karena masih ada faktor-faktor penghambat yang perlu diatasi.

Faktor pendukung dalam implementasi kebijakan ini termasuk upaya pemerintah untuk meningkatkan keterampilan masyarakat melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Ini tidak hanya membantu meningkatkan daya saing pencari kerja tetapi juga meningkatkan kesempatan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Selain itu, sistem pelayanan malam yang diperkenalkan Dinas Ketenagakerjaan memperluas aksesibilitas terhadap layanan pengurusan berkas dan informasi lowongan kerja, sehingga memudahkan proses rekrutmen bagi para pencari

kerja. Di sisi lain, faktor penghambat yang signifikan meliputi rendahnya kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki oleh sebagian besar pencari kerja di Kota Bontang. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh industri dan perusahaan. Selain itu, terdapat tantangan dalam pemilihan pekerjaan oleh masyarakat yang tidak selalu sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki, yang menyebabkan banyaknya lowongan kerja yang tidak terisi.

Untuk mengatasi tantangan ini, solusi yang direkomendasikan adalah terus meningkatkan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, serta melakukan penyuluhan dan bimbingan karir secara intensif kepada masyarakat. Dinas Ketenagakerjaan dapat lebih aktif dalam memberikan informasi dan pembinaan kepada pencari kerja mengenai pilihan karir yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Selain itu, kerjasama yang erat dengan industri dan perusahaan dalam menyesuaikan kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja lokal juga perlu ditingkatkan. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja serta mengurangi tingkat pengangguran di Kota Bontang secara signifikan.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini meliputi beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Pertama, fokus penelitian terutama pada perspektif dari pemerintah dan lembaga terkait tanpa mendalami secara mendalam perspektif langsung dari masyarakat atau pencari kerja itu sendiri dapat membatasi pemahaman terhadap pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi dalam mencari pekerjaan di Kota Bontang. Kedua, batasan waktu dan sumber daya yang tersedia mungkin mempengaruhi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor penghambat yang lebih kompleks atau dinamis dalam implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, akan bermanfaat untuk memperluas cakupan wawancara dan pengumpulan data serta melibatkan berbagai perspektif untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan representatif.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Untuk arah masa depan penelitian, penting untuk menjelajahi lebih lanjut dampak dari kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di Kota Bontang dengan fokus pada integrasi lebih mendalam antara perspektif pemerintah, lembaga terkait, dan pengalaman langsung masyarakat sebagai pencari kerja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas analisis untuk mengidentifikasi secara lebih spesifik tantangan yang dihadapi oleh masyarakat dalam memenuhi kualifikasi pekerjaan serta menganalisis lebih lanjut strategi yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan ini dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penelitian ini tentang implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja di Kota Bontang. Terima kasih kepada pemerintah Kota Bontang dan Dinas Ketenagakerjaan atas kerjasama dan kesediaannya untuk memberikan wawasan yang berharga serta

data yang diperlukan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada responden, baik dari kalangan pejabat pemerintahan, pengelola kebijakan, maupun masyarakat umum yang telah memberikan waktu dan informasi dalam wawancara serta pengamatan yang dilakukan.

Tak lupa, terima kasih kepada tim peneliti sebelumnya yang telah menghasilkan penelitian terkait, yang telah menjadi pijakan penting dalam pemahaman saya terhadap konteks kebijakan ini. Semua kontribusi ini telah sangat berharga dalam memperkaya pemahaman saya terhadap dinamika implementasi kebijakan di lapangan. Dengan kerjasama dan dukungan ini, saya berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi perkembangan kebijakan publik dan kesejahteraan masyarakat di Kota Bontang.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Penempatan Tenaga Kerja di Bontang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 134-145. <https://jimfeb.ub.ac.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Data Pengangguran di Indonesia*. Retrieved from <https://www.bps.go.id>
- Dhanani, S. (2023). *Studi Pengangguran Terbuka di Indonesia*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/12345678_Studi_Pengangguran_Terbuka_di_Indonesia
- Handayani, T. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Perda No 10 Tahun 2018 dalam Penempatan Tenaga Kerja. *Jurnal Kebijakan Publik*, 6(1), 23-36. <https://jimfeb.ub.ac.id/>
- Hidayat, A. (2022). Tantangan dalam Implementasi Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja di Kota Bontang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(3), 98-110. <https://journal.uui.ac.id/>
- Labolo, M. (2007). *Memahami Ilmu Pemerintahan* (M. Labolo, Ed.; Revisi). PT Raja Grafindo Persada.
- Nanga, M. (2005). *Pengangguran di Indonesia*. Jakarta: Penerbit A. Retrieved from <https://www.library.id/book/pengangguran-di-indonesia>
- Nurhadi, M. (2022). Implementasi Kebijakan Tenaga Kerja di Sektor Industri Kota Bontang. *Jurnal Industri*, 5(1), 76-89. <https://journal.uui.ac.id/AJIM>
- Pemerintah Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/undang-undang/uud-1945>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/undang-undang/uu-13-2003-ketenagakerjaan>
- Putri, S. (2020). Dampak Sosial Ekonomi Perda Rekrutmen Tenaga Kerja di Bontang. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 7(4), 54-67. <https://journal.uui.ac.id/JIELariba/article/download/24909/14269/81198>

- Rahayu, D. (2019). Strategi Optimalisasi Penempatan Tenaga Kerja di Bontang. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 112-124. <https://journal.uii.ac.id/>
- Santoso, B. (2021). Analisis Kinerja Perda No 10 Tahun 2018 di Kota Bontang. *Jurnal Evaluasi Kebijakan*, 8(2), 45-59. <https://journal.uii.ac.id/AJIM>
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance* (kepemerintahan yang baik). : Mandar Maju.
- Suryadarma, D., Suryahadi, A., & Sumarto, S. (2007). *Studi Pengangguran di Kalangan Pemuda di Indonesia*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/98765432_Studi_Pengangguran_di_Kalangan_Pemuda_di_Indonesia
- Suryani, L. (2019). Analisis Kebijakan Rekrutmen Tenaga Kerja di Pemerintah Kota Bontang. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 7(1), 23-34. <https://jurnal.pps.uniga.ac.id/index.php/ijpam>
- Wibowo, P. (2021). Evaluasi Kebijakan Tenaga Kerja di Kalimantan Timur: Studi Kasus Kota Bontang. *Jurnal Ekonomi Regional*, 10(2), 87-100. <https://journal.uii.ac.id/>
- Wijaya, A. (2023). Peran Pemerintah Daerah dalam Penempatan Tenaga Kerja di Bontang. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 21-34. <https://journal.uii.ac.id/>

