

**COLLABORATIVE GOVERNANCE DALAM MENGATASI
TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA
DI KOTA PALU SULAWESI TENGAH**

Brayen Frayitno Tokare

NPP: 32.0845

Asal: Kab Poso, Sulawesi Tengah

Program Studi: Studi Kebijakan Publik

Email: 32.0845@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Ely Sukmana, S.H, M.H

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Palu City has significant human resource potential and a strategic position as the capital of Central Sulawesi Province. However, open unemployment remains a major challenge, recorded at 5.65% in 2023. **Purpose:** This study aims to analyze the implementation of Collaborative governance in addressing the issue of open unemployment in Palu City, Central Sulawesi. **Method:** The research employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The theoretical framework refers to the Collaborative governance model developed by Ansell and Gash (2008). **Result:** The findings show that the Palu City Government has established a strategic partnership with the private sector, specifically PT. Dewa Aksara Nusantara, which holds the ISO Japan brand as the Center for Standardized Japanese Language Training, to prepare prospective workers through the Specified Skilled Worker (SSW) program for Japan. The main supporting factors for the success of this collaboration include the commitment of the local government, active participation of the private sector, and adequate regulatory support. Meanwhile, the challenges encountered in the collaborative process involve limited resources, low community participation, and administrative inefficiencies. To overcome these barriers, the government has conducted public outreach to shift mindsets, improved recruitment quality, provided training subsidies, and offered mentoring and financial facilitation for program participants. **Conclusion:** Collaborative governance in addressing open unemployment in Palu City has demonstrated a relatively high and sustainable level of effectiveness. This collaboration holds long-term strategic potential to reduce unemployment rates and enhance the quality of the regional workforce

Keywords: Collaborative governance, Open Unemployment, Palu City, Specified Skilled Worker, Workforce

ABSTRAK

Permasalahan/latar belakang (GAP): Kota Palu memiliki potensi sumber daya manusia dan posisi strategis sebagai ibu kota provinsi, namun tingkat pengangguran terbuka masih menjadi tantangan besar tercatat pada tahun 2023 sebesar 5,65%. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Collaborative governance* dalam mengatasi permasalahan pengangguran terbuka di Kota Palu Sulawesi Tengah. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan mengacu pada model *Collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008). **Hasil/Temuan:** Penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Palu telah menjalin kerja sama strategis dengan pihak swasta PT. Dewa Aksara Nusantara, pemilik branding ISO Jepang sebagai Pusat Standardisasi Pelatihan Bahasa Jepang, yang mempersiapkan calon pekerja dalam Program *Specified Skilled Worker (SSW)* Jepang. Faktor

pendukung utama keberhasilan kolaborasi meliputi komitmen pemerintah daerah, keterlibatan aktif sektor swasta, dan dukungan regulasi yang memadai. Adapun hambatan yang dihadapi dalam proses kolaboratif mencakup keterbatasan sumber daya, rendahnya partisipasi masyarakat, serta inefisiensi administrasi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, pemerintah telah melakukan penyuluhan, peningkatan kualitas rekrutmen, subsidi pelatihan, serta pendampingan dan fasilitasi pembiayaan bagi peserta program. **Kesimpulan:** *Collaborative governance* dalam penanganan pengangguran terbuka di Kota Palu menunjukkan efektivitas yang cukup tinggi dan berkelanjutan. Kolaborasi ini berpotensi menjadi solusi strategis jangka panjang dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas tenaga kerja daerah.

Kata Kunci: *Collaborative governance*, Pengangguran Terbuka, Kota Palu, *Specified skilled worker*, Tenaga Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara dengan penduduk keempat terbanyak di dunia yakni sebesar 278,25 juta jiwa (World Population Review, 2023), menghadapi tantangan besar dalam penyediaan lapangan kerja. Menurut BPS (Agustus 2023), jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 7,86 juta orang dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32%. Walaupun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, angka ini masih tergolong tinggi. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Menurut Sukirno (2017:68) pengangguran di negara berkembang adalah masalah serius. Di pedesaan, pengangguran dibedakan menjadi pengangguran terselubung dan musiman (Sukirno, 2017:69), sedangkan secara umum, pengangguran di negara berkembang terbagi menjadi tiga: pengangguran terbuka, terselubung, dan setengah menganggur/underemployment (Sukirno, 2017:89). Dalam konteks provinsi, data BPS 2023 menunjukkan Sulawesi Tengah termasuk lima besar provinsi dengan tingkat Pengangguran terbuka (TPT) terendah (2,95%). Hal ini mencerminkan keberhasilan Pemerintah Sulteng dalam menekan angka pengangguran. Penduduk Sulawesi Tengah pada 2023 tercatat sebanyak 3.086,75 ribu jiwa (BPS Sulteng, 2024:7), dengan persebaran penduduk tertinggi di Parigi Moutong dan Kota Palu. Meskipun TPT provinsi tergolong rendah, Kota Palu sebagai ibu kota justru memiliki TPT tertinggi di Sulawesi Tengah, yaitu 5,65% (BPS, 2023), jauh di atas Kabupaten Banggai Kepulauan (1,56%). Tingginya angka pengangguran di Kota Palu memicu berbagai masalah sosial seperti kriminalitas. *KailiPost* (2022) melaporkan bahwa kasus begal mencapai 641 kasus pada 2022, naik dari 511 kasus pada 2021.

Faktor penyebab tingginya pengangguran di Kota Palu antara lain adalah bencana alam 2018 (gempa, tsunami, dan likuifaksi) yang menyebabkan kerugian Rp 18,48 triliun (Nurhadi et al, 2021), serta dampak pandemi COVID-19 yang memperburuk ekonomi dan ketenagakerjaan. Selain itu, Kota Palu sebagai pusat pendidikan menampung banyak lulusan dari kabupaten lain, menambah beban pada pasar kerja lokal. Untuk mengatasi pengangguran, Pemerintah Kota Palu bekerja sama dengan pihak swasta melalui program *Specified Skilled Workers (SSW)*. Program ini merupakan sebuah kebijakan ketenagakerjaan pemerintah Jepang yang memperbolehkan lebih dari 360.000 tenaga kerja asing untuk bekerja di Jepang (Keamanan et al. 2023). *Tokutei Ginou* atau *Specified Skilled Workers (SSW)* adalah program visa kerja dari pemerintah Jepang yang berlaku sejak 1 April 2019 (Desyana, 2023). Melalui kerja sama dengan PT. Dewa Aksara Nusantara (ISO Jepang), pemerintah memfasilitasi pelatihan bahasa Jepang dan keterampilan kerja sejak 2021. Program ini tentunya tidak hanya

memberikan akses ke pasar kerja ke Jepang, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal. Menurut Benirobin et al (2020:71), program pelatihan kerja memiliki dua tujuan utama: dalam jangka pendek, pelatihan bertujuan mempersiapkan calon tenaga kerja agar memiliki daya saing yang tinggi untuk memasuki pasar kerja; sedangkan dalam jangka panjang, pelatihan tersebut diarahkan untuk menekan angka pengangguran secara sistematis melalui peningkatan keterampilan dan produktivitas tenaga kerja.

Langkah ini mencerminkan prinsip *Collaborative governance* seperti yang dikemukakan oleh (Ansell & Gash, 2008), yaitu kerja sama antara institusi publik dan pemangku kepentingan non-negara dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, Pemerintah Provinsi Sulteng juga mendukung penanganan pengangguran melalui Peraturan Gubernur No. 01 Tahun 2018 dan Perwali No. 3 Tahun 2017 tentang pemberdayaan masyarakat melalui program padat karya. Upaya-upaya tersebut membuahkan hasil: TPT Kota Palu menurun dari 8,38% (2020) menjadi 5,65% (2023). Namun ini masi menjadi masalah, karena pengangguran terbuka di Kota Palu masi menjadi yang tertinggi di Sulawesi Tengah.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan pengangguran merupakan isu yang kompleks dan multidimensi. Tingkat pengangguran dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta kualitas sumber daya manusia (Sukirno, 2017:68). Di Kota Palu, tingkat pengangguran terbuka masih menjadi persoalan krusial meskipun berbagai program telah dirancang dan dijalankan oleh pemerintah daerah. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kota Palu adalah kerja sama pihak dengan swasta, seperti PT. Dewa Aksara Nusantara pemilik Brand Iso Jepang di Indonesia, dalam memfasilitasi pelatihan kerja serta penempatan tenaga kerja melalui program Specified Skilled Worker (SSW) Jepang. Kerja sama ini merupakan contoh nyata praktik *Collaborative governance* menurut Ansel & Gash yang bertujuan menghadirkan solusi berbasis kemitraan lintas sektor.

Sejauh ini, konsep *Collaborative governance* telah banyak dibahas dalam literatur kebijakan publik, namun masih terbatas pada konteks umum seperti program pelatihan tenaga kerja lokal, pengembangan UMKM, atau pembinaan sosial di wilayah perkotaan. Belum banyak yang secara khusus membahas bagaimana prinsip-prinsip *Collaborative governance* diterapkan dalam program penempatan kerja luar negeri seperti SSW, khususnya di wilayah pascabencana seperti Kota Palu yang memiliki dinamika sosial dan ekonomi tersendiri, oleh karena itu pemerintah tidak bisa bekerja sendiri dibutuhkan kerja sama antara berbagai pihak baik itu Pihak swasta maupun masyarakat itu sendiri.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengkaji implementasi *Collaborative governance* di Kota Palu dalam konteks program penanganan pengangguran terbuka melalui pelatihan dan penempatan kerja luar negeri. Fokus penelitian tidak hanya terletak pada eksistensi kerja sama, tetapi juga pada bagaimana kolaborasi antaraktor—pemerintah, swasta, dan masyarakat—diterjemahkan dalam praktik, serta berbagai tantangan struktural dan sosial yang dihadapi dalam prosesnya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Menurut Sukirno (2017:68), pengangguran di negara berkembang merupakan masalah yang sangat serius dan mendesak untuk segera ditangani oleh pemerintah. Oleh karena itu, berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji solusi dalam mengatasi pengangguran terbuka, termasuk pendekatan kolaboratif melalui model *Collaborative governance*. Setiap penelitian memiliki kontribusi yang berbeda, baik dari segi wilayah, pendekatan analisis,

maupun fokus. Penelitian oleh T. L. Huki et al. (2024) menyoroti penerapan *Collaborative governance* dalam menangani pengangguran terbuka di Kota Pangkalpinang. Hasilnya menunjukkan bahwa kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, akademisi, dan sektor swasta terbukti efektif dalam menurunkan angka pengangguran. Bukti nyata dari efektivitas tersebut terlihat melalui pelaksanaan job fair oleh Dinas Tenaga Kerja, program kerja berbasis kawasan hasil kerja sama dengan IPB, serta kebijakan penyederhanaan perizinan bagi investor melalui platform digital yang mendukung terciptanya lapangan kerja baru.

Penelitian serupa dilakukan oleh Hasibuan and Herman (2024) di Kabupaten Bengkalis yang juga menganalisis *Collaborative governance* dalam mengurangi pengangguran. Mereka menemukan bahwa kolaborasi lintas sektor telah membantu menekan angka pengangguran, namun masih dihadapkan pada kendala berupa rendahnya partisipasi masyarakat dan keterbatasan sumber daya pendukung. Studi ini menekankan pentingnya peran aktif seluruh aktor, serta perlunya pembangunan pola pikir masyarakat untuk meningkatkan kapasitas diri agar mampu bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif.

Sementara itu, Prastio and Indriyany (2024) dalam penelitiannya mengenai *Collaborative governance* dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Kabupaten Karawang menyoroti bahwa program pemagangan yang dijalankan belum mampu secara efektif mengurangi angka pengangguran. Hal ini disebabkan oleh ketidakpastian status kerja peserta magang, rendahnya upah yang diberikan, serta ketidakmampuan beberapa perusahaan memenuhi ketentuan upah minimum, yang pada akhirnya berdampak pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, penelitian oleh Zahara and Mukhrijal (2022) meskipun tidak secara langsung membahas pengangguran, tetapi masih relevan dalam konteks ketenagakerjaan karena mengkaji penerapan *Collaborative governance* pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dalam pembinaan gelandangan dan pengemis. Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi belum optimal, terlihat dari jumlah gelandangan dan pengemis yang masih fluktuatif. Hambatan utama dalam pelaksanaan program pembinaan adalah keterbatasan sarana prasarana, minimnya anggaran, serta kurangnya partisipasi masyarakat.

Adapun studi oleh Noegroho and Arif (2023) juga tidak berfokus pada pengangguran secara langsung, melainkan pada pengembangan UMKM melalui *Collaborative governance* di Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara pemerintah daerah dan pemangku kepentingan belum memberikan dampak signifikan terhadap UMKM Puduk. Hal ini disebabkan oleh minimnya keterlibatan langsung para pelaku UMKM dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan mitra kolaborasi, sehingga manfaat kolaborasi belum dirasakan secara merata.

Dengan demikian, berbagai studi di atas menunjukkan bahwa penerapan *Collaborative governance* dapat menjadi solusi strategis dalam mengatasi pengangguran terbuka, namun keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif semua aktor, ketersediaan sumber daya, serta desain kelembagaan dan kebijakan yang berpihak pada penciptaan kesempatan kerja yang adil dan berkelanjutan. Studi lain yang tidak berfokus pada pengangguran namun tetap dalam lingkup ketenagakerjaan dan pemberdayaan ekonomi turut menegaskan bahwa partisipasi masyarakat dan kejelasan implementasi program menjadi kunci keberhasilan kolaborasi lintas sektor. Namun demikian, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji *Collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka dengan konteks penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

1.4. Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang signifikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas *Collaborative governance* dalam konteks pengangguran terbuka. Sebagian besar studi terdahulu lebih menyoroti aspek umum kolaborasi antara pemerintah dan aktor lain dalam penyediaan lapangan kerja di wilayah-wilayah yang stabil secara sosial dan ekonomi. Namun, penelitian ini mengambil pendekatan berbeda dengan memusatkan perhatian pada praktik *Collaborative governance* di wilayah pascabencana, yaitu Kota Palu, yang mengalami kerusakan besar akibat gempa bumi, tsunami, dan likuefaksi pada tahun 2018, serta tekanan ekonomi akibat pandemi COVID-19.

Penelitian ini tidak hanya membahas bentuk kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, tetapi juga menelusuri faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kolaborasi tersebut. Penelitian ini menunjukkan kebaruan dalam bentuk kerja sama antara Pemerintah Kota Palu dan lembaga swasta ISO Jepang, yang secara langsung terlibat dalam pelatihan dan penempatan tenaga kerja dalam program *Specified Skilled Worker (SSW)* ke Jepang, bukan sekadar kerja sama tingkat regional.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis *Collaborative governance* dalam mengatasi pengangguran di Kota Palu Sulawesi Tengah.

II. METODE

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data guna mencapai tujuan tertentu dengan ciri-ciri rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang berfokus pada pengkajian objek dalam kondisi alami, dengan peneliti sebagai instrumen utama (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur, observasi tidak terstruktur, dan dokumentasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menganalisis *Collaborative governance* dalam mengatasi pengangguran secara mendalam dan komprehensif.

Dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang umum digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling* (Sugiyono 2013:218). Sehingga Informan berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palu yaitu kepala Dinas serta Kepala Bidang penempatan dan Pelatihan Tenaga Kerja, satu orang staf PT. Dewa Aksara Nusantara, satu orang peserta program, yang ditentukan secara *Purposive Sampling*.,serta tiga orang masyarakat yang dipilih secara *snowbol Sampling*. Analisis data menggunakan model interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan *Miles and Huberman* 1984 (dalam Sugiyono 2012:244).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis *Collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu, Sulawesi Tengah, dengan merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash (2008), yang menyatakan bahwa kolaborasi dapat dianalisis melalui empat dimensi utama, yaitu: kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Kusworo et al. (2021:222), yang menyatakan bahwa tata kelola pemerintahan memiliki keunggulan karena mampu mengidentifikasi permasalahan secara lebih komprehensif dengan melibatkan berbagai perspektif pemangku kepentingan, sehingga dianggap lebih mampu

menangkap esensi dari permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan kerangka tersebut, hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

3.1. *Collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu Sulawesi Tengah

I. Kondisi Awal

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Palu tergolong tinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota lain di Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2023, TPT Kota Palu tercatat sebesar 5,65%, menjadikannya daerah dengan kontribusi pengangguran terbuka tertinggi di provinsi tersebut. Angka ini jauh di atas Kabupaten Banggai Kepulauan yang memiliki TPT terendah sebesar 1,56%, maupun Kabupaten Parigi Moutong yang memiliki jumlah penduduk terbesar namun TPTnya hanya 2,11%. Hal ini menjadi sebuah anomali mengingat Kota Palu merupakan pusat ekonomi, pendidikan, dan pemerintahan di Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu, tingginya TPT tidak lepas dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang paling signifikan adalah bencana alam gempa bumi, tsunami, dan likuefaksi pada tahun 2018 yang menyebabkan kerugian besar sekitar 8 triliun rupiah. Bencana tersebut menghancurkan infrastruktur dan sektor UMKM yang merupakan tulang punggung ekonomi lokal. Situasi ini diperparah dengan datangnya pandemi COVID-19 pada tahun 2020 yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Secara internal, tingginya TPT juga disebabkan oleh migrasi penduduk dari daerah sekitar ke Kota Palu. Sebagai pusat ekonomi dan pendidikan, Kota Palu menjadi tujuan utama pencari kerja dari kabupaten/kota lain, yang menyebabkan persaingan kerja meningkat. Banyak dari pendatang ini memiliki semangat dan etos kerja tinggi karena motivasi untuk meraih keberhasilan di perantauan. Sebaliknya, sebagian masyarakat lokal, khususnya dari etnis asli, cenderung memiliki pola pikir yang belum maju dan enggan untuk meninggalkan daerah, yang berdampak pada rendahnya daya saing mereka di pasar kerja. tabel berikut menyajikan perkembangan tingkat pengangguran di Kota Palu dari tahun 2018 hingga 2021:

Tingkat Pengangguran Terbuka Kota Palu Tahun 2018–2021

Tahun	Jumlah Angkatan Kerja	Persentase Pengangguran (%)
2018	195.437	5,81
2019	196.899	6,32
2020	202.467	8,38
2021	201.083	7,61

Sumber: BPS Kota Palu

Kenaikan TPT dari tahun 2018 ke 2020 mencerminkan dampak langsung dari kombinasi bencana alam dan pandemi. Pemerintah Kota Palu kemudian merespons dengan berbagai kebijakan strategis, antara lain pemberian bantuan modal kepada UMKM, relokasi tempat usaha terdampak bencana, dan pelatihan keterampilan kerja. Hasil dari intervensi ini terlihat dari penurunan TPT menjadi 5,65% pada tahun 2023.

Kepala Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam wawancaranya menyampaikan:

“Sejak gempa dan tsunami 2018, ditambah lagi pandemi COVID-19, pemerintah Kota Palu bergerak cepat. Tahun 2022 kami bantu 1.000 pelaku UMKM dengan modal usaha. Tahun 2023, 170 warga prasejahtera juga dapat bantuan Rp2.500.000 per

orang. Sampai 2024, sekitar 6.000 UMKM kami relokasi ke tempat usaha baru. Selain itu, kami kerja sama dengan PT. Dewa Aksara Nusantara lewat program SSW Jepang yang sudah berjalan sejak 2021.”

Upaya kolaboratif ini menunjukkan bahwa pendekatan pemerintah tidak hanya bersifat *top-down*, tetapi juga melibatkan kemitraan dengan sektor swasta, terutama dalam pengembangan keterampilan dan penempatan kerja melalui Keja sama dengan PT. Dewa Aksara Nusantara Pemilik Bran ISO Jepang di Indonesia dalam program *Specified Skilled Worker* (SSW) ke Jepang. Program ini tidak hanya memberikan pelatihan keterampilan, tetapi juga membuka akses ke pasar kerja internasional dengan standar dan kompensasi yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut, Lindsay et al. (2021:147) menyatakan bahwa Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan komunitas lokal dapat menciptakan inovasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Prinsip ini tercermin dalam desain program pelatihan kerja yang dikembangkan bersama oleh Disnaker Kota Palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara

Kolaborasi antara Pemerintah Kota Palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara didasari oleh *Memorandum of Understanding* (MoU) karena belum ada regulasi khusus yang secara eksplisit mengatur kerja sama seperti ini. Namun, dasar hukum secara umum merujuk pada Pasal 363 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan bahwa daerah dapat melakukan kerja sama dengan pihak ketiga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan prinsip efisiensi dan saling menguntungkan.

Jumlah Peserta dan Penempatan Tenaga Kerja ke Jepang Melalui Program SSW Tahun 2021–2024

Tahun	Jumlah Peserta	Jumlah Penempatan
2021	180	109
2022	0	0
2023	83	55
2024	7	0

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu

Meskipun inisiatif ini menunjukkan hasil positif pada awal pelaksanaannya, keberlanjutan program SSW mengalami hambatan serius. Tahun 2022 tidak ada peserta baru yang diterima, disebabkan oleh adanya peringatan dari pihak Jepang karena sejumlah peserta sebelumnya melakukan pelanggaran kontrak kerja, seperti kabur dari tempat kerja, berbohong, hingga berpotensi menunggang kredit.

Dalam wawancara dengan Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan Kerja, dijelaskan: “Kami sempat dapat *red notice* dari mitra Jepang karena beberapa peserta bermasalah. Tahun 2022, tidak ada rekrutmen baru. Namun, kami tetap evaluasi dan perbaiki sistem pelatihan dan seleksi agar program ini bisa kembali berjalan optimal.”

II. Desain Kelembagaan

Desain kelembagaan dalam kolaborasi penanggulangan pengangguran di Kota Palu melibatkan aturan dasar kolaborasi dan komunikasi efektif. Kerja sama antara Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu dengan PT. Dewa Aksara Nusantara berlandaskan pada Permendagri Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Cara Kerja Sama Daerah dengan Luar Negeri dan diperkuat melalui *Memorandum of Understanding* (MoU). MoU ini menjadi pedoman kerja sama, mengatur hak, kewajiban. Hal ini dikonfirmasi oleh Kepala Dinas dan Ibu Erlivian

(tenaga pengajar ISO Jepang), serta Fredikson (peserta pelatihan), yang menilai MoU sebagai dasar penting dalam menjaga arah dan keberlangsungan kolaborasi.

Dari sisi komunikasi, Kepala Bidang Penempatan dan Pelatihan tenaga kerja (bapak Fadli) menyebutkan bahwa informasi program disebarluaskan melalui media sosial (Facebook, Instagram) dan sosialisasi di SMK, dengan rencana perluasan ke universitas. Komunikasi dengan pihak ISO Jepang dilakukan secara rutin via *Zoom* dan pertemuan langsung, terutama saat rekrutmen. Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Erlivian. Meski demikian, kesadaran masyarakat masih rendah. Seorang siswa SMK Negeri 2 Palu, Jeri, mengaku pernah mendapat informasi program namun tidak banyak yang mengetahui secara rinci. Berdasarkan data dari Bapak Fadli, “jumlah peserta program menurun drastis dari 83 orang pada 2023 menjadi hanya 7 orang pada 2024”.

III. Kepemimpinan Fasilitatif

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menetapkan aturan, membangun kepercayaan, memfasilitasi dialog, serta mengarahkan semua pihak menuju keuntungan bersama (Ansell & Gash, 2008). Sejalan dengan itu, Gordon (2021:82) menegaskan bahwa “*effective collaborative governance relies on visionary leadership and sustained community engagement to address complex unemployment issues*”, yang berarti tata kelola kolaboratif yang efektif sangat bergantung pada kepemimpinan visioner dan keterlibatan masyarakat secara berkelanjutan untuk mengatasi persoalan pengangguran yang kompleks. Sama halnya dengan pendapat (Andini, *et al.* 2023:9) Keberhasilan *Collaborative governance* sangat ditentukan oleh keseriusan dan peran aktif semua pemangku kepentingan, termasuk dunia usaha dan masyarakat”. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang ditunjukkan oleh Pemerintah Kota Palu telah menerapkan gaya yang fleksibel, menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan ini memberikan ruang bagi staf untuk berinovasi, namun tetap mengarahkan mereka pada pencapaian visi dan misi organisasi. Fleksibilitas tersebut menjadi kunci dalam membangun kolaborasi yang efektif, termasuk dengan sektor swasta seperti PT. Dewa Aksara Nusantara, yang mengapresiasi kemudahan akses regulasi, proses perizinan, komunikasi yang terbuka, serta skema pembiayaan yang difasilitasi oleh pemerintah kota.

IV. Proses Kolaborasi

Dialog tatap muka merupakan tahap awal dalam proses *Collaborative governance* yang penting untuk bertukar gagasan, perspektif, dan informasi secara langsung guna meningkatkan transparansi dan pemahaman antar pihak (Ansell & Gash, 2008). Dalam kolaborasi antara Pemerintah Kota Palu dengan PT. Dewa Aksara Nusantara, dialog tatap muka telah dilakukan dengan komunikasi rutin melalui *Zoom* karena belum adanya kantor cabang di Palu, serta kunjungan langsung dari pihak ISO Jepang maupun pemerintah untuk memantau proses rekrutmen dan pelatihan. Staf Perusahaan Ibu Erlivian menjelaskan bahwa sesi dialog memungkinkan peserta pemagangan memberikan masukan dan bertanya langsung kepada manajemen, yang juga memberikan arahan dan evaluasi. Peserta pemagangan bapak Fredikson, mengapresiasi komunikasi dua arah yang membantu mereka memahami budaya kerja dan harapan perusahaan serta mendapat dukungan dari pemerintah Kota Palu. Observasi menunjukkan komunikasi berjalan baik melalui *Zoom* dan interaksi langsung, termasuk monitoring dan evaluasi peserta.

Kepercayaan menjadi landasan utama kolaborasi karena memudahkan proses berbagi informasi, ketergantungan, dan tanggung jawab antar pihak (Ansell & Gash, 2008). Kepala bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja Kota Palu menyatakan bahwa,

membangun kepercayaan dengan pihak swasta tidak mudah, namun status resmi pemerintah daerah memberikan legitimasi dan memudahkan proses tersebut. Pemerintah selalu menjaga transparansi, melibatkan PT. Dewa Aksara Nusantara dalam setiap tahap, dan menjaga komunikasi terbuka serta kepatuhan aturan.

Ibu Erlivian juga mengungkapkan bahwa “Pihak PT. Dewa Aksara Nusantara menegaskan tiga prinsip membangun kepercayaan, yaitu transparansi, komitmen menjalankan kewajiban sesuai kesepakatan, dan komunikasi terbuka dan responsive kami juga mempublikasikan kegiatan melalui laman resmi ISO Jepang di Indonesia”.

komunikasi terbuka dan kepatuhan terhadap aturan sebagai kunci memperkuat kepercayaan. Dokumen kerja sama resmi dengan ISO Jepang serta pengakuan Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan kredibilitas lembaga tersebut. *Collaborative governance* dalam mengatasi pengangguran terbuka di Kota Palu adalah kerja sama yang diharapkan dapat terus berkesinambungan untuk itu dibutuhkan dedikasi dan tanggung jawab semua pihak. Komitmen ini diwujudkan melalui MoU yang ditandatangani oleh pemerintah daerah dan sektor swasta sebagai bukti dan landasan untuk meningkatkan kualitas SDM serta peluang kerja, terutama ke luar negeri.

Kepala Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu menyatakan bahwa “MoU memuat jaminan keamanan bagi pemerintah, PT. Dewa Aksara Nusantara, dan masyarakat sebagai objek utama kerja sama. Wawancara, observasi, dan studi dokumen menunjukkan bahwa MoU ini berjalan efektif sebagai bentuk komitmen bersama.” Hasil sementara kolaborasi ini menunjukkan keberhasilan dengan tercatat sejak 2021 Pemerintah Kota Palu telah mengirim 270 peserta pelatihan ke Jepang, dimana 164 di antaranya berhasil memperoleh pekerjaan. Kepala bidang penempatan dan pelatihan tenaga kerja (pak Fadli) menyatakan bahwa

“program ini membantu menekan pengangguran dengan evaluasi rutin pada proses perekrutan, pelatihan, dan pendampingan. kerja sama ini memberikan dampak positif berupa peningkatan keterampilan teknis, disiplin, dan etos kerja peserta. Peserta program juga mengakui manfaat dari proses seleksi hingga pendampingan selama bekerja.

Kerja sama antara pemerintah Kota palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara sudah berjalan dengan baik, meskipun masi terdapat beberapa kendala sehingga jumlah rekrutmen terus menurun setiap tahunnya.

V. Faktor Pendukung

Kolaborasi antara Pemerintah Kota Palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara dalam mengatasi pengangguran terbuka didukung oleh beberapa faktor penting. Pertama, adanya subsidi dari Pemerintah Kota Palu yang berasal dari APBD dan diberikan kepada peserta pelatihan, sebagaimana disampaikan oleh Kepala Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja pada wawancara tanggal 7 Januari 2025. “Subsidi ini membantu meringankan biaya, terutama bagi peserta dari keluarga kurang mampu. Dukungan juga datang dari PT. Dewa Aksara yang, menurut staf Erlivian, memberikan pinjaman lunak kepada peserta yang akan dibayar setelah mereka bekerja, melalui kerja sama dengan bank.”

Peserta program, Fredikson, mengonfirmasi bahwa

“subsidi dan bantuan tersebut sangat membantunya untuk ikut pelatihan, dan merasa didukung penuh oleh kedua pihak. Selain itu, komitmen dan keseriusan ditunjukkan melalui penyusunan MoU yang mengatur peran dan kewajiban masing-masing pihak, serta melalui sosialisasi program kepada siswa SMK, yang rencananya akan diperluas ke universitas.”

Faktor ketiga yang mendukung keberhasilan kolaborasi ini adalah desain kelembagaan yang jelas, di mana Pemerintah Kota Palu merancang kerja sama secara sistematis dan legal formal melalui nota kesepahaman (MoU). Mengacu pada Ansell dan Gash (2008), desain kelembagaan yang kuat merupakan salah satu kunci utama dalam keberhasilan kolaborasi lintas sektor. Pandangan ini sejalan dengan temuan Boḡa-Avram et al. (2021:12) yang menyatakan bahwa kualitas tata kelola publik memiliki hubungan signifikan dengan rendahnya angka pengangguran, menunjukkan bahwa kebijakan berbasis kolaborasi mampu menciptakan iklim kerja yang lebih stabil. Dengan adanya dukungan finansial, komitmen antar pihak, serta struktur kelembagaan yang tertata secara formal, kolaborasi ini telah memberikan kontribusi nyata dalam membuka akses kerja dan menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu

VI. Faktor Penghambat

Dalam pelaksanaan kerja sama antara Pemerintah Kota Palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara dalam mengatasi pengangguran terbuka melalui program kerja ke Jepang, terdapat dua faktor utama yang menjadi penghambat, yaitu sumber daya manusia dan proses administrasi. Dari sisi sumber daya manusia, dikutip dari *GLOBALSULTENG.COM*, menyebutkan bahwa Kota Palu berada di urutan ketiga daerah dengan SDM paling maju di Indonesia Timur, kenyataannya masih terdapat tantangan besar di lapangan. Salah satu kendala utama adalah rendahnya minat masyarakat untuk mengikuti program kerja ke luar negeri. Hal ini disebabkan oleh pola pikir yang masih tertutup dan kuatnya ikatan emosional masyarakat terhadap kampung halaman. Ungkap seorang masyarakat (Roki Wengkau),: “Orang Palu itu banyak tidak mau pergi merantau, apalagi kalau dia orang Kaili, kebanyakan berat sekali mau tinggalkan tanahnya, karena dia pikir orang tuanya bagaimana, terus kampungnya bagaimana, dia tidak mau terlalu jauh. Pikirnya tidak terbuka.”

Untuk mengatasi kendala tersebut, Pemerintah Kota Palu telah melakukan berbagai upaya, di antaranya adalah melakukan penyuluhan secara rutin kepada masyarakat, membentuk Kampung Kaili sebagai Kawasan Edukasi, dan mendirikan Balai Latihan Kerja. Selain itu, dalam proses kerja sama pemerintah juga menambahkan tahapan psikotes dalam proses seleksi calon peserta untuk memastikan bahwa hanya peserta yang memiliki kesiapan mental dan motivasi yang kuat yang dapat mengikuti program. Terkait hal ini, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Palu, Pak Fadli, menjelaskan:

Ada juga masyarakat kita sudah ikut tes, lulus semua tapi tidak jadi berangkat karena masih pikir-pikir, orang tuanya juga banyak yang tahan. Makanya kami sekarang tambah psikotes untuk seleksi.” Bahkan, untuk memperkuat komitmen peserta, pemerintah memberlakukan surat perjanjian bermaterai, yang mewajibkan peserta mengganti seluruh biaya apabila membatalkan keikutsertaan tanpa alasan jelas, Pendekatan persuasif juga kami lakukan terhadap orang tua peserta supaya mereka memahami pentingnya program ini untuk masa depan anaknya.

Faktor penghambat kedua adalah proses administrasi yang panjang dan rumit. Berdasarkan skema tahapan dari situs resmi ISO Jepang, peserta harus melalui berbagai proses mulai dari pendaftaran, seleksi, pelatihan bahasa Jepang dan keterampilan, hingga keberangkatan ke Jepang. Proses ini memakan waktu cukup lama dan dianggap melelahkan oleh sebagian calon peserta. Ungkap Fredikson, salah satu peserta program, mengungkapkan: “Menurut saya terlalu lama prosesnya, dari daftar sampai ke pelatihan, belum lagi nunggu visa dan tiket. Tapi bagus juga sih supaya yang ikut memang betul-betul siap.” Panjangnya proses ini membuat sebagian masyarakat lebih memilih bergabung dengan agensi swasta yang menawarkan proses lebih cepat, meskipun dengan biaya lebih tinggi. Hal ini disampaikan oleh staf honorer di Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja, Raohil, ungkapnya “Memang

banyak yang lebih suka ke agensi, karena proses kita lama, ribet, mereka bilang begitu. Jadinya makin tahun makin kurang yang daftar.”

Sebagai bentuk solusi, Pemerintah Kota Palu melakukan pendampingan intensif kepada peserta sejak tahap awal hingga akhir, termasuk mengawal proses pelatihan dan keberangkatan. Pemerintah juga memberikan subsidi berupa uang makan, tempat tinggal di asrama, dan kebutuhan pelatihan lainnya, meskipun tidak semua biaya ditanggung karena keterbatasan APBD. Untuk menutupi kekurangan biaya, pihak PT. Dewa Aksara Nusantara memberikan kemudahan pinjaman yang bisa dibayar setelah peserta bekerja di Jepang. Dengan berbagai strategi tersebut, kerja sama ini telah dirancang sedemikian rupa untuk berjalan efektif dan mendorong masyarakat Kota Palu, khususnya generasi muda, agar lebih terbuka terhadap peluang kerja internasional yang ditawarkan melalui skema *Specified Skilled Worker (SSW)* Jepang.

3.2. Diskusi Temuan Utama

Pelaksanaan program penanganan tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu melalui pendekatan *Collaborative governance* menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa program pelatihan dan penempatan kerja ke Jepang melalui kerja sama dengan PT. Dewa Aksara Nusantara pemilik *brand* ISO Jepang, untuk mengikuti program *Specified Skilled Worker (SSW) Jepang*, merupakan bentuk implementasi *Collaborative governance* yang efektif. Kolaborasi antara Pemerintah Kota Palu, dan pihak swasta, memiliki potensi sebagai solusi strategis dalam menekan angka pengangguran terbuka

Berbeda dengan temuan penelitian oleh T. L. Huki, dkk. (2024) di Kota Pangkalpinang yang menunjukkan partisipasi aktif masyarakat sebagai salah satu kunci keberhasilan kolaborasi lintas sektor dalam menciptakan lapangan kerja, penelitian ini menemukan bahwa partisipasi masyarakat Kota Palu, khususnya dari kalangan muda, masih tergolong rendah. Hambatan utama berasal dari kurangnya kesadaran, minimnya informasi yang tersebar luas, serta keraguan terhadap peluang kerja luar negeri yang ditawarkan melalui skema SSW. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik lokal, dampak psikososial pascabencana, serta pendekatan komunikasi yang masih belum menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasibuan & Herman (2024) di Kabupaten Bengkalis yang juga mengidentifikasi rendahnya partisipasi masyarakat sebagai tantangan utama dalam pelaksanaan *Collaborative governance*. Hal ini menegaskan pentingnya pembangunan pola pikir masyarakat serta peran aktif aktor-aktor kolaboratif dalam mendorong keterlibatan publik secara menyeluruh. Di sisi lain, temuan ini memperkuat kritik yang disampaikan oleh Prastio & Indriyani (2024) terhadap efektivitas program pemagangan di Karawang. Dalam konteks Palu, kejelasan skema kerja melalui program SSW yang mengikuti standar pemerintah Jepang justru memberikan jaminan hukum dan kepastian yang lebih tinggi bagi peserta. Meskipun partisipasi belum optimal, program ini tetap menunjukkan arah yang positif dalam hal kualitas kebijakan ketenagakerjaan berbasis kolaborasi.

Jika dibandingkan dengan studi Zahara (2022) di Banda Aceh yang mengungkapkan rendahnya efektivitas kolaborasi akibat keterbatasan sarana dan partisipasi, Kota Palu menunjukkan adanya peningkatan dukungan kelembagaan dan alur pelaksanaan program yang lebih sistematis. Meski demikian, tantangan dalam meningkatkan keterlibatan masyarakat tetap menjadi agenda penting ke depan. Adapun perbedaan juga terlihat dengan penelitian Noegroho & Arif (2022) di Gresik, yang menunjukkan kurangnya keterlibatan pelaku UMKM dalam kolaborasi pengembangan usaha. Dalam penelitian ini, meskipun program pelatihan kerja telah

berjalan, keterlibatan langsung masyarakat Kota Palu belum merata, dan masih diperlukan pendekatan yang lebih intensif untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap program ini.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan *Collaborative governance* dalam mengatasi pengangguran sangat dipengaruhi oleh peran aktif seluruh aktor serta strategi peningkatan partisipasi masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasyim et al. (2022) yang menyatakan dalam perspektif *collaborative governance*, perumusan kebijakan pembangunan daerah menuntut partisipasi aktif seluruh elemen masyarakat melalui dialog terbuka yang membangun kepercayaan, memperkuat sinergi, dan menghasilkan komitmen bersama demi legitimasi kebijakan yang lebih kuat. Program pelatihan dan penempatan kerja ke Jepang di Kota Palu menunjukkan potensi besar, namun perlu disertai upaya edukatif dan pendekatan komunikasi yang lebih inklusif agar kolaborasi lintas sektor benar-benar berdampak luas dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa penerapan *collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu telah berjalan cukup efektif melalui kolaborasi sinergis antara pemerintah daerah, sektor swasta (PT. Dewa Aksara Nusantara), dan masyarakat. Secara kelembagaan, kolaborasi ini telah terbentuk dengan baik, ditandai dengan adanya MoU antara Pemkot Palu dan PT. Dewa Aksara Nusantara, meskipun perjanjian tersebut belum memiliki kekuatan hukum yang mengikat. Kepemimpinan fasilitatif dinilai telah berjalan optimal, mampu menjembatani komunikasi terbuka antar pihak, dan proses pelaksanaan kolaborasi juga berjalan lancar. Namun, terdapat sejumlah tantangan signifikan yang menghambat efektivitas kolaborasi, terutama pada aspek partisipasi aktif masyarakat yang masih rendah. Hal ini tercermin dari penurunan jumlah rekrutmen dan pendaftar setiap tahunnya. Penyebab utama rendahnya partisipasi masyarakat adalah keengganan mereka untuk meninggalkan daerah asal, dominasi tenaga kerja pendatang, kurangnya kesadaran akan pentingnya partisipasi, serta minimnya dukungan keluarga. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya diantaranya, pendampingan intensif dan penyuluhan rutin untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat. Pengembangan Selain itu, bantuan subsidi dan skema pembayaran pelatihan pasca-kerja disiapkan untuk meringankan beban peserta, serta pendekatan personal dilakukan untuk meningkatkan dukungan dari orang tua calon peserta. Dengan demikian, kerja sama ini tetap memperluas pemahaman akan pentingnya sinergi lintas sektor dalam penanganan pengangguran terbuka.

Keterbatasan Penelitian : Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup analisis yang hanya difokuskan pada penerapan *collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Kota Palu. Selain itu, keterbatasan waktu observasi menyebabkan evaluasi terhadap dampak jangka panjang partisipasi masyarakat belum dapat tergambarkan secara menyeluruh. Penelitian juga menghadapi kendala dalam memperoleh data primer dari peserta kolaborasi, karena para peserta rekrutmen belum kembali ke daerah asal dan tidak adanya kantor cabang PT. Dewa Aksara Nusantara di Kota Palu, sehingga menyulitkan pengumpulan informasi secara langsung.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future work*) : Penulis menyadari bahwa temuan penelitian ini masih merupakan langkah awal dalam mengeksplorasi *Collaborative governance* dalam mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Kota. Penelitian lanjutan disarankan untuk dilakukan di daerah lain yang memiliki karakteristik geografis dan sosial serupa, serta dengan memperluas fokus pada strategi peningkatan partisipasi masyarakat dalam program kolaboratif. Penelitian lebih lanjut juga dapat menelaah efektivitas metode komunikasi dan sosialisasi program yang digunakan pemerintah dalam membangun kepercayaan dan kesadaran publik.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih di ucapkan kepada Dinas Koperasi, UMKM dan Tenaga Kerja Kota Palu yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian. Dan pihak swasta PT. Dewa Aksara Nusantara sebagai pemilik Brand *ISO* jepang, serta seluruh pihak yang membantu dalam proses penelitian sehingga penelitian bisa berjalan dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andini, N., Cadith, J., & Maisaroh, I. (2023). Collaborative Governance in Overcoming Unemployment in Tangerang Regency. *Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi*, 2(1), 92-98. <https://doi.org/10.58471/ju-sosak.v2i1.331>.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance In Theory. *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 18. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>
- Aqshal Bagoes Avanzar Noegroho, & Arif, L. (2023). Collaborative Governance Dalam Pengembangan Umkm Puduk Di Kecamatan Gresik Kabupaten Gresik. *Journal Publicuho*, 5(4), 1405–1414. <https://doi.org/10.35817/Publicuho.V5i4.85>
- Benirobin, Pr, Hamdi, M., Lambelanova, R., & Moenek, R. (2020). (2020). *Peranan Pemerintah Daerah Dalam Memfasilitasi Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Investasi Publik Di Kabupaten Melawi, Provinsi Kalimantan Barat*. *Papatung: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik* , 3 (2), 66-83. 3(2), 66–83. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/821>. DOI: <https://doi.org/10.54783/japp.v3i2.93>
- Boța-Avram, C., Groșanu, A., Răchișan, P. R., & Berinde, S. R. (2021). Granger Causal Nexus Between Good Public Governance And Unemployment: Evidence From Cross-Country Panel Data Investigation. *Journal Of Risk And Financial Management*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/jrfm14020063>
- Desyana, A. 2023. “Desyana, A. (2023). *Kerja Sama Jepang-Indonesia Dalam Mengatasi Krisis Ketenagakerjaan Di Jepang* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).” 1–9. <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/39973>
- Gordon, Greta Anne. 2021. “*Collaborative Governance And Unemployment In New Zealand: Two Case Studies*.” 1–268. <https://doi.org/10.26686/wgtn.14716983.v2>
- Hasibuan, Caissy Rahmadhani, And Herman. 2024. “*Collaborative Governance Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Bengkalis*.” *Jurnal Kemunting* 5(1):43–56. DOI: 10.31289/perspektif.v13i1.10577
- Hasyim, M., Hamdi, M., Ilham, M., & Mansyur, M. (2022). “*Regional Development Planning Of Participatory In To Colaborative Governance Perspective At Bima Municipality West Nusa Tenggara Province*.” ... -*Journal (Birci-Journal)* 7877–87.

DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4542>

- Aji, M. P. N. (2023). Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja asing di Jepang melalui program ketenagakerjaan Specified Skilled Workers (Issue 2579). <http://hdl.handle.net/123456789/17445>
- Kusworo, Prabowo, H., Sinaga, O., & Rumbekwan, M. (2021). Participatory Planning In Collaborative Governance Perspective In Banyumas Regency, Central Java Province, Indonesia. *Croatian International Relations Review*, 27(88), 238–255. <https://doi.org/10.2478/Cirr-2021-00010>
- Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2021). Collaborative Innovation And Activation In Urban Labour Markets. *European Urban And Regional Studies*, 28(3), 282–297. <https://doi.org/10.1177/09697764211003649>
- Nurhadi, N., Akasse, H., & Jemy, U. (2021). Analisis Dampak Ekonomi Akibat Bencana Alam Gempa Bumi, Tsunami, Dan Likuifaksi Di Kota Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 4(11), 578–585. <https://doi.org/10.56338/Jks.V4i11.1983>
- Prastio, L. O., & Indriyany, I. A. (2024). Collaborative Governance: Potret Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Karawang. *Ijd-Demos*, 6(1), 68–82. DOI: 10.37950/ijd.v6i1.481
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- T. L. Huki, S. C., Pangestu, A. B., Anisa, R., Markus, F., & Kinasih, F. D. (2024). Collaborative Governance Dalam Menangani Masalah Pengangguran Terbuka Di Kota Pangkalpinang. *Thejournalish: Social And Government*, 5(2), 157–166. <https://doi.org/10.55314/Tsg.V5i2.715>
- Zahara, C. N., & Mukhrijal, W. A. (2022). Penerapan Model Collaborative Governance Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pembinaan Gelandangan Dan Pengemis Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fisip Usk*, 7(03). <https://jim.usk.ac.id/FISIP/article/view/22315>

