

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PELATIHAN VOKASI DALAM MENURUNKAN ANGKA PENGANGGURAN TERBUKA DI KOTA PONTIANAK PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Teguh Anugrah Prananda

NPP. 32.0707

Asdaf Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: [32.0707@praja.ipdn.ac.id](mailto:32.0707@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi: Serly Wulandari, S.IP, M.Tr.IP

## ABSTRACT

**Problem Statement:** Open unemployment is one of the crucial issues faced by the Pontianak City Government. Although various training programs have been implemented, the unemployment rate in the city remains relatively high. **Purpose:** This study aims to examine and analyze the implementation of vocational training policies in reducing open unemployment in Pontianak City, as well as to identify the inhibiting factors and the efforts to overcome them. **Method:** This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The data analysis techniques include data condensation, data presentation, and conclusion drawing. Informants were selected using purposive sampling and snowball sampling techniques. This study adopts the policy implementation theory from Knill and Tosun (2020), which consists of six dimensions: policy instrument selection, policy design, oversight structure, institutional design, administrative capacity, and social acceptance. **Result:** The implementation of vocational training programs in Pontianak has been carried out but remains suboptimal. Policy instruments such as subsidies and digital information have been used, but their effectiveness is hampered by budget constraints and low digital literacy. The policy and institutional design are relatively good, with solid coordination and an increase in training institutions, although performance monitoring remains limited. Oversight is conducted through official institutions and community participation. Administrative capacity is considered adequate, though funding remains unstable. Social acceptance is positive, marked by active

participation and tangible benefits. **Conclusion:** The main obstacles include a lack of outreach, limited funding, and minimal job placement. Improvement efforts are focused on enhancing information dissemination, securing alternative funding, and strengthening job placement services and entrepreneurship development.

**Keywords:** Policy implementation, vocational training, open unemployment

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang:** Pengangguran terbuka merupakan salah satu permasalahan krusial yang dihadapi oleh Pemerintah Kota Pontianak. Meskipun berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, angka pengangguran di kota ini masih tergolong tinggi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak, serta mengidentifikasi faktor penghambat dan upaya penanggulangannya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan teori implementasi kebijakan dari Knill dan Tosun (2020) yang mencakup enam dimensi: pemilihan instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. **Hasil Temuan:** Implementasi program pelatihan vokasi di Pontianak telah berjalan namun belum optimal. Instrumen kebijakan seperti subsidi dan informasi digital digunakan, namun terkendala anggaran dan literasi digital. Desain kebijakan dan kelembagaan cukup baik, dengan koordinasi yang solid dan peningkatan lembaga pelatihan, meski pencatatan kinerja masih terbatas. Pengawasan dilakukan lewat lembaga resmi dan partisipasi masyarakat. Kemampuan administratif dinilai baik meski anggaran belum stabil. Penerimaan sosial positif dengan partisipasi aktif dan manfaat nyata. **Kesimpulan:** Hambatan utama mencakup kurangnya sosialisasi, keterbatasan anggaran, dan minimnya penempatan kerja, sementara upaya perbaikan difokuskan pada peningkatan informasi, pendanaan alternatif, serta penguatan bursa kerja dan kewirausahaan.

**Kata kunci:** Implementasi kebijakan, pelatihan vokasi, pengangguran terbuka

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi berbagai persoalan sosial dan ekonomi, salah satunya adalah tingginya angka pengangguran terbuka. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan (Franita et al., 2016). Berdasarkan data April 2024, Indonesia tercatat memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Asia Tenggara sebesar 5,2%. Pengangguran terbuka didefinisikan sebagai kondisi ketika seseorang bersedia dan siap bekerja namun belum memperoleh pekerjaan. Ini menjadi indikator bahwa ketersediaan lapangan kerja tidak mampu mengimbangi jumlah angkatan kerja yang terus meningkat. Di tingkat daerah, Provinsi Kalimantan Barat turut menyumbang angka pengangguran yang cukup tinggi, dengan peningkatan dari 4,20% pada Februari menjadi 4,86% pada Agustus 2024. Dari seluruh kabupaten/kota di provinsi ini, Kota Pontianak mencatat tingkat pengangguran tertinggi, yakni sebesar 8,29% (BPS, 2024). Tingginya angka pengangguran di Pontianak sebagian besar disumbangkan oleh masyarakat berpendidikan rendah, khususnya lulusan SD atau tidak tamat SD, serta lulusan SMA. Menurut BPS (2024) dari 324.416 angkatan kerja di Pontianak, terdapat 28.940 jiwa yang menganggur. Tingginya angka pengangguran menyebabkan efek domino terhadap kesejahteraan masyarakat, meningkatkan kemiskinan, dan menurunkan daya saing tenaga kerja. Oleh karena itu, pemerintah pusat maupun daerah berupaya menanggulangi permasalahan ini, salah satunya melalui pelatihan vokasi. Pelatihan vokasi bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja sesuai kebutuhan industri, agar pencari kerja lebih siap menghadapi pasar kerja atau membuka usaha mandiri.

Pemerintah Kota Pontianak telah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan melalui Perda Nomor 4 Tahun 2023 yang menekankan pentingnya perencanaan tenaga kerja berbasis informasi ketenagakerjaan, termasuk pelatihan kerja berbasis kompetensi. Menurut Pratomo, D. S., & Widodo, W. (2020) mengatakan “lulusan pendidikan vokasi cenderung memiliki peluang kerja lebih tinggi dibandingkan lulusan pendidikan umum”. Pelatihan vokasi telah masuk dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak tahun 2020–2024. Pada 2022, pelatihan ini dilaksanakan dengan dana APBD sebesar Rp292 juta, melibatkan 85 peserta untuk pelatihan handphone dan satpam. Namun, pada 2023 pelatihan tidak dapat berjalan karena kendala teknis dan lemahnya kapasitas kelembagaan, mengingat Disnaker Kota Pontianak merupakan lembaga baru hasil pemekaran. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan vokasi telah dirancang, implementasinya belum berjalan optimal, baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk meneliti implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan kebijakan, hambatan yang dihadapi, serta upaya perbaikannya.

### **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Meskipun Pemerintah Kota Pontianak telah menetapkan kebijakan pelatihan vokasi sebagai salah satu strategi untuk menurunkan angka pengangguran, kenyataannya program ini belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Kota Pontianak yang mencapai 8,29% pada tahun 2024 tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat (BPS, 2024). Berdasarkan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak (2023) pelaksanaan pelatihan

vokasi pada tahun 2023 tertunda akibat kendala teknis dan keterbatasan kapasitas kelembagaan, mengingat Dinas Ketenagakerjaan merupakan instansi baru hasil pemekaran. Di sisi lain, pelatihan yang telah dilaksanakan juga belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan peserta. Menurut Ohara et al. (2020) “Kebijakan pendidikan vokasi di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dan permintaan industri”. Data menunjukkan bahwa pengangguran paling banyak berasal dari lulusan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Atas. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan kebijakan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya cenderung lebih menyoroti hasil dari pelatihan vokasi secara kuantitatif, tanpa mengkaji lebih dalam proses implementasinya, khususnya dalam konteks daerah yang memiliki keterbatasan administratif dan dinamika sosial yang khas. Hal ini dapat dilihat pada penelitian sebelumnya dari Chakravarty et al. (2019) yang mengatakan “kesuksesan pelatihan vokasi sangat tergantung pada desain program, durasi pelatihan, dan keterlibatan sektor swasta”. Padahal, faktor-faktor seperti kapasitas kelembagaan dan penerimaan masyarakat merupakan aspek krusial dalam keberhasilan implementasi kebijakan publik. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan kajian dengan menganalisis implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak menggunakan pendekatan teori implementasi Knill dan Tosun (2020), khususnya pada dimensi kemampuan administratif dan penerimaan sosial masyarakat.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembandingan dan acuan konseptual dalam menyusun penelitian ini. Parhusip (2022) menemukan bahwa pelatihan vokasi yang terstruktur efektif meningkatkan peluang kerja. Penelitian ini serupa dalam hal metode kualitatif dan teknik analisis, namun berbeda lokasi, yaitu di Kota Medan. Wibowo et al. (2023) menilai pelatihan vokasi tidak efektif selama pandemi karena keterbatasan sumber daya dan perubahan permintaan pasar. Kesamaannya terletak pada metode dan teknik analisis, namun penelitian ini dilakukan di lingkup Kementerian, sementara penulis fokus di Kota Pontianak. Selain itu Nurrahman, A. (2020) mengatakan bahwa fokus penanggulangan pengangguran pada penyediaan informasi lapangan kerja, pelatihan vokasi, peningkatan mutu pendidikan dan jiwa kewirausahaan, serta sosialisasi literasi inklusif. Hal ini sejalan dengan fokus penelitian ini yaitu pada pelatihan vokasi.

Selanjutnya, Avana et al. (2023) menekankan pentingnya revitalisasi pendidikan vokasi untuk meningkatkan daya saing SDM. Meski sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berbeda teori (Sabatier dan Mazmanian) dan mencakup SMK se-Indonesia. Fatmawati et al. (2023) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kemandirian peserta dengan pendekatan kuantitatif, berbeda dari pendekatan kualitatif yang digunakan penulis. Terakhir, Ridwan dan Suryono (2015) mengevaluasi hasil pelatihan dari aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan dengan pendekatan kuantitatif dan model Kirkpatrick.

Kelima penelitian ini menjadi referensi penting dan memperlihatkan adanya celah penelitian yang belum banyak dikaji, khususnya terkait implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak dengan fokus pada dimensi kemampuan administratif dan penerimaan sosial berdasarkan teori Knill dan Tosun (2020)

## 1.4 Pernyataan Kebaharuan Ilmiah

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan dan fokus kajian. Pertama, penelitian ini menganalisis implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam konteks lokal Kota Pontianak yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam studi sebelumnya, terutama dalam konteks tingginya tingkat pengangguran terbuka yang bersumber dari ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja. Kedua, penelitian ini menggunakan kerangka teori implementasi kebijakan dari Knill dan Tosun (2020), yang menawarkan pendekatan komprehensif melalui enam dimensi analisis: pemilihan instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. Pendekatan ini memberikan sudut pandang yang lebih struktural dan kontekstual dibandingkan teori implementasi klasik yang lebih umum digunakan, seperti milik Edward III (1980) atau Sabatier-Mazmanian (1981). Selain itu, penelitian ini juga menyoroti keterbatasan administratif daerah dan penerimaan sosial masyarakat terhadap program pelatihan, yang belum banyak disentuh oleh penelitian terdahulu. Penekanan terhadap dua dimensi terakhir, yaitu kemampuan administratif dan penerimaan sosial, menjadikan penelitian ini berbeda sekaligus memperkaya literatur implementasi kebijakan pelatihan vokasi di tingkat daerah.

## 1.5 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan pelatihan vokasi yang dijalankan oleh Pemerintah Kota Pontianak, khususnya melalui Dinas Ketenagakerjaan, dalam upaya menurunkan angka pengangguran terbuka yang masih tergolong tinggi di daerah tersebut.

## II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap proses, dinamika, serta konteks kebijakan secara lebih holistik melalui data naratif dan temuan lapangan. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan kunci yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kebijakan, seperti pejabat Dinas Ketenagakerjaan, pelaksana teknis, instruktur pelatihan, hingga peserta program. Selanjutnya, teknik snowball sampling digunakan untuk memperluas jumlah informan melalui rekomendasi dari narasumber sebelumnya.

Selain wawancara, observasi dilakukan terhadap kegiatan pelatihan secara langsung guna memahami proses pelaksanaan di lapangan. Peneliti juga mengumpulkan berbagai dokumen resmi, seperti laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP), peraturan daerah, renstra dinas, serta data statistik dari BPS dan Sakernas, sebagai data sekunder untuk memperkuat hasil analisis. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik dari Miles et al. (2014) yang meliputi tiga tahapan: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis ini

memungkinkan peneliti merumuskan pola-pola penting dalam implementasi kebijakan yang sedang dikaji.

Sebagai dasar teori, penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan dari Knill dan Tosun (2020), yang mencakup enam dimensi penting: pemilihan instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. Keenam dimensi ini digunakan sebagai alat analisis untuk menilai sejauh mana pelaksanaan kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak telah berjalan sesuai dengan rencana dan mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan lokal. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Pontianak dengan fokus pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak sebagai pelaksana kebijakan. Seluruh rangkaian penelitian dilakukan dalam rentang waktu tahun 2024 hingga awal 2025, sesuai dengan jadwal penelitian yang telah dirancang.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, penyelenggaraan program pelatihan vokasi di Kota Pontianak dilaksanakan mengacu pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan, salah satunya melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja yang terus berkembang.

#### **3.1 Pemilihan Instrumen Kebijakan**

Dalam implementasi kebijakan pelatihan vokasi, Pemerintah Kota Pontianak memilih kombinasi instrumen regulatif, insentif, dan informatif. Secara regulatif, pelatihan ini didasarkan pada landasan hukum yang jelas, yakni Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan pentingnya perencanaan tenaga kerja berbasis kompetensi dan kebutuhan pasar. Pemerintah juga menetapkan prosedur pendaftaran, kriteria peserta, dan mekanisme pelaksanaan pelatihan secara teknis.

Sebagai bentuk insentif, pemerintah memberikan bantuan berupa peralatan kerja kepada peserta yang telah menyelesaikan pelatihan. Misalnya, peserta pelatihan barista diberikan mesin pembuat kopi, peserta MUA diberikan perlengkapan make up, dan peserta pelatihan pangkas rambut diberikan alat cukur. Bantuan ini tidak hanya menjadi penunjang keterampilan, tetapi juga modal awal untuk berwirausaha secara mandiri. Sementara itu, dalam aspek informatif, digunakan aplikasi SIAPkerja sebagai sarana digital untuk pendaftaran, pengumuman jadwal pelatihan, dan penyebaran informasi terkait kesempatan kerja. Aplikasi ini merupakan inovasi yang sejalan dengan digitalisasi layanan publik.

Namun, kendala utama dalam penggunaan instrumen-instrumen tersebut adalah minimnya literasi digital dan keterbatasan akses informasi, terutama di kalangan pencari kerja dari kelompok masyarakat berpendidikan rendah atau tidak aktif di komunitas sosial. Selain itu, belum ada evaluasi efektivitas dari masing-masing instrumen. Misalnya, belum ada data rinci berapa banyak peserta pelatihan yang benar-benar menggunakan bantuan modal untuk membuka usaha. Dengan demikian, meskipun pemilihan instrumen kebijakan sudah mengarah pada kombinasi

pendekatan yang baik, masih diperlukan penguatan instrumen informasi dan keberlanjutan insentif, agar pelatihan vokasi tidak hanya berhenti pada pelatihan teknis, tetapi juga mampu menciptakan siklus ekonomi baru.

### **3.2 Desain Kebijakan**

Desain kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak sudah menunjukkan arah yang progresif. Kebijakan ini dirancang berdasarkan kebutuhan tenaga kerja lokal dan disesuaikan dengan kluster keterampilan yang dibutuhkan di pasar. Program pelatihan mencakup keterampilan praktis seperti menjahit, barista, cookies, desain grafis, MUA, hingga pelatihan untuk penyandang disabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah berusaha menysasar berbagai kelompok masyarakat dan tidak hanya berfokus pada satu jenis keterampilan.

Selain itu, desain kebijakan juga melibatkan berbagai elemen teknis seperti: penentuan sasaran peserta (pengangguran, pencari kerja aktif), kolaborasi dengan lembaga pelatihan kerja (LPK), dan pelaksanaan berbasis kurikulum kompetensi. Namun, kelemahan utama dari desain kebijakan ini adalah belum adanya sistem perencanaan dan pelaporan yang berbasis data digital dan integratif. Dinas Ketenagakerjaan sebagai pelaksana masih terkendala dalam membangun sistem pendataan alumni, pemetaan kebutuhan pelatihan berdasarkan permintaan industri lokal, serta tidak adanya pelacakan jangka panjang terhadap lulusan pelatihan.

Selain itu, tidak ada skema berkelanjutan atau pelatihan lanjutan, yang membuat peserta hanya mendapat pelatihan satu kali tanpa adanya sistem peningkatan keterampilan secara bertahap. Artinya, desain kebijakan masih cenderung bersifat jangka pendek dan belum terintegrasi dengan strategi pembangunan ekonomi lokal jangka panjang. Oleh karena itu, penguatan desain kebijakan dapat diarahkan pada pembangunan dashboard informasi alumni, perencanaan pelatihan berbasis data sektoral, dan sistem penilaian keberhasilan yang melampaui angka partisipasi, yaitu sampai ke dampak ekonomi dan sosial peserta pasca pelatihan.

### **3.3 Struktur Pengawasan**

Struktur pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan vokasi di Kota Pontianak dijalankan melalui jalur pengawasan formal dan informal. Secara formal, pelaksanaan program diawasi oleh lembaga teknis seperti Inspektorat Daerah, Bappeda, dan aparat hukum, terutama dalam pelatihan seperti Satpam yang bekerja sama dengan Kepolisian. Laporan keuangan, jumlah peserta, realisasi anggaran, dan waktu pelaksanaan menjadi aspek yang paling sering diawasi. Sementara itu, pengawasan informal dilakukan oleh masyarakat, baik melalui forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) maupun melalui aduan langsung ke dinas. Dalam forum Musrenbang, masyarakat memberikan usulan jenis pelatihan yang dibutuhkan serta menyampaikan evaluasi terhadap pelatihan sebelumnya. Ini menciptakan ruang partisipatif dalam proses evaluasi program publik.

Namun, pengawasan ini masih memiliki kekurangan. Mayoritas fungsi pengawasan masih bersifat prosedural dan administratif, belum menyentuh kualitas isi pelatihan, efektivitas instruktur, serta relevansi kurikulum terhadap kebutuhan industri. Belum tersedia mekanisme feedback sistematis dari peserta pelatihan, padahal masukan dari peserta sangat penting untuk

penyempurnaan kurikulum dan metode pelatihan. Diperlukan sistem pengawasan yang adaptif dan berbasis indikator kualitas, seperti indikator keberlanjutan usaha alumni, kepuasan peserta, dan indeks keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan pendapatan atau pekerjaan peserta. Monitoring ini dapat menjadi dasar perbaikan program secara berkelanjutan.

### **3.4 Desain Kelembagaan**

Desain kelembagaan implementasi pelatihan vokasi di Kota Pontianak menunjukkan adanya kerja sama lintas sektor antara Dinas Ketenagakerjaan dengan lembaga pelatihan kerja swasta maupun BLK pemerintah. Pemerintah tidak hanya menjadi pelaksana tunggal, melainkan juga berperan sebagai fasilitator dan regulator. LPK diberikan kepercayaan untuk mengelola pelatihan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh dinas.

Jumlah LPK yang terlibat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, menunjukkan ekspansi kelembagaan dan meluasnya jangkauan pelatihan. Kelembagaan ini juga ditopang oleh keberadaan instruktur bersertifikat dan penyediaan alat pelatihan sesuai klaster. Namun, kelembagaan ini masih belum sepenuhnya efektif dalam membangun sistem komunikasi yang solid antarinstansi, terutama dalam hal pendampingan pasca pelatihan dan integrasi pelatihan dengan program pemberdayaan lain seperti kewirausahaan atau koperasi. Sebagai instansi baru, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak juga belum memiliki struktur kelembagaan yang mapan, terutama dalam aspek manajemen data, koordinasi lintas bidang, dan SOP teknis yang baku. Oleh karena itu, perlu penguatan dalam bentuk pelatihan internal SDM, pembentukan tim lintas sektor yang terfokus pada implementasi kebijakan pelatihan, serta integrasi dengan program pembangunan ekonomi daerah.

### **3.5 Kemampuan Administratif**

Kemampuan administratif Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak dalam menyelenggarakan pelatihan vokasi tergolong cukup baik, ditandai dengan tersedianya tenaga pelatih profesional, fasilitas pelatihan, dan dukungan anggaran dari APBD. Sertifikasi bagi peserta juga menjadi salah satu indikator bahwa kegiatan ini dijalankan dengan standar kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan secara nasional. Di samping itu, adanya bantuan alat kerja bagi alumni pelatihan menjadi bentuk konkret dari keberpihakan kebijakan kepada pencari kerja dan pelaku usaha pemula.

Menurut Amin, M. (2020) "keberhasilan suatu program dapat dibatasi oleh kendala teknis, minimnya anggaran, dan lemahnya koordinasi antar instansi pelaksana". Hal ini relevan dengan kemampuan administratif pada pelatihan vokasi di Kota Pontianak masih menghadapi tantangan berupa ketergantungan pada anggaran tahunan, kurangnya sistem pendataan alumni, serta terbatasnya pelatihan lanjutan atau pendampingan pasca pelatihan. Karena sektor ketenagakerjaan belum menjadi prioritas pembangunan daerah, alokasi dana bisa berubah sewaktu-waktu, dan ini berpengaruh pada kesinambungan pelatihan yang sudah direncanakan. Peningkatan kemampuan administratif dapat dilakukan dengan memperkuat sistem manajemen berbasis kinerja, digitalisasi pelaporan, dan pembentukan basis data peserta dan alumni yang terpadu. Hal ini akan mendorong efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelatihan yang berorientasi pada hasil.

### **3.6 Penerimaan Sosial**

Penerimaan sosial terhadap program pelatihan vokasi di Kota Pontianak relatif tinggi. Hal ini ditunjukkan dari antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan, partisipasi dalam forum perencanaan seperti Musrenbang, serta respons positif masyarakat terhadap manfaat program, baik secara ekonomi maupun sosial. Pelatihan yang ditawarkan dianggap relevan dengan kebutuhan masyarakat, mudah diterapkan, dan memberikan peluang kerja baru. Terutama bagi kelompok perempuan dan generasi muda, pelatihan seperti barista, MUA, dan menjahit dianggap menjanjikan untuk membangun usaha mandiri. Kebijakan pemberian sertifikat dan bantuan peralatan juga memperkuat penerimaan sosial, karena menunjukkan bahwa program ini tidak berhenti pada pelatihan, tetapi memberikan solusi nyata untuk kemandirian ekonomi. Namun, masih terdapat sebagian masyarakat, terutama yang tidak tergabung dalam komunitas atau memiliki akses informasi terbatas, yang belum mengetahui keberadaan program ini.

Untuk meningkatkan penerimaan sosial, perlu dilakukan pendekatan yang lebih inklusif melalui pendekatan komunitas, sosialisasi langsung ke wilayah marginal, serta penyebaran informasi melalui media tradisional dan digital. Dengan cara ini, pelatihan vokasi dapat menjangkau lebih banyak penerima manfaat dan berkontribusi secara signifikan terhadap pengurangan pengangguran di Kota Pontianak.

### **3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan analisis implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak menggunakan kerangka teori Knill dan Tosun (2020), ditemukan bahwa keberhasilan kebijakan ditentukan oleh enam dimensi utama: pemilihan instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. Temuan ini sejalan dan sekaligus memperkuat serta memperluas beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dalam kajian pustaka.

Pada dimensi pemilihan instrumen kebijakan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Pontianak telah menggunakan instrumen insentif (pemberian alat kerja), informatif (aplikasi SIAPkerja), dan pendekatan regulatif berbasis peraturan daerah. Temuan ini senada dengan penelitian Parhusip (2022) yang menekankan bahwa keberhasilan pelatihan vokasi sangat ditentukan oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang terstruktur serta dukungan sarana pendukung. Namun, berbeda dari penelitian Parhusip (2022) yang dilakukan di Kota Medan dengan fasilitas pelatihan yang sudah mapan, penelitian ini menemukan bahwa keterbatasan literasi digital dan minimnya sosialisasi menyebabkan tidak semua instrumen berjalan efektif di Pontianak.

Pada aspek desain kebijakan, pelatihan di Kota Pontianak telah menyesuaikan jenis keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Namun, kelemahan terletak pada belum adanya sistem pelaporan berbasis data serta pelacakan alumni pasca pelatihan. Hal ini berkebalikan dengan temuan Avana et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan vokasi berhasil jika didukung oleh sistem kebijakan yang terkoordinasi secara nasional dan melibatkan SMK atau institusi pendidikan secara menyeluruh. Penelitian ini justru menyoroti bahwa pada tingkat daerah, desain kebijakan belum ditopang oleh sistem pendataan yang kuat dan berkelanjutan.

Dalam dimensi struktur pengawasan, pengawasan formal dan informal di Kota Pontianak sudah berjalan, namun masih terbatas pada pengawasan administratif. Ini memperkuat temuan dari Wibowo et al. (2023) yang menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19, pengawasan dan pelaksanaan pelatihan vokasi tidak berjalan optimal akibat terbatasnya sumber daya dan lemahnya sistem pengawasan substantif. Meskipun konteksnya berbeda (nasional vs. lokal), keduanya menekankan pentingnya pengawasan berbasis kualitas hasil pelatihan, bukan hanya kepatuhan prosedural.

Sementara itu, dari aspek desain kelembagaan, penelitian ini menemukan bahwa adanya kerjasama antara Dinas Ketenagakerjaan dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menjadi kekuatan pelaksanaan pelatihan vokasi di Kota Pontianak. Temuan ini menguatkan penelitian Ridwan dan Suryono (2015) di Makassar yang juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kapasitas lembaga pelaksana. Namun, berbeda dari Ridwan dan Suryono (2015) yang meneliti lembaga yang sudah mapan seperti Sanggar Kegiatan Belajar, penelitian ini mengungkapkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak masih menghadapi kendala karena statusnya sebagai instansi baru hasil pemekaran.

Pada dimensi kemampuan administratif, pelaksanaan pelatihan telah berjalan sesuai prosedur dengan tenaga pelatih yang kompeten. Namun, alokasi anggaran yang tidak stabil serta belum adanya sistem pelacakan alumni menunjukkan adanya kekurangan dalam aspek tata kelola dan keberlanjutan program. Hal ini tidak sejalan dengan temuan Fatmawati et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan vokasi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas berjalan baik, karena didukung oleh fasilitas, SDM, dan pendanaan yang memadai. Artinya, konteks daerah dengan kelembagaan baru seperti Pontianak menghadapi tantangan administratif yang lebih besar dibandingkan lembaga pelatihan besar yang sudah mapan.

Terakhir, pada dimensi penerimaan sosial, masyarakat Kota Pontianak memberikan respons positif terhadap pelatihan vokasi, terutama karena adanya manfaat langsung seperti keterampilan, sertifikat, dan bantuan alat kerja. Ini senada dengan temuan Fatmawati et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan vokasional memberikan dampak pada peningkatan kemandirian peserta. Namun, penelitian ini menambahkan bahwa penerimaan sosial juga sangat dipengaruhi oleh akses informasi dan kapasitas digital masyarakat, yang belum menjadi fokus utama dalam penelitian sebelumnya.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperluas hasil penelitian sebelumnya dengan memasukkan dua aspek penting yang ditekankan oleh Knill dan Tosun (2020) tetapi jarang diangkat dalam studi terdahulu, yakni kemampuan administratif dan penerimaan sosial sebagai dimensi penting keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan vokasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil sebelumnya, tetapi juga memberikan perspektif teoritis yang lebih luas dan kontekstual dalam pelaksanaan kebijakan di tingkat daerah.

#### **IV. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pelatihan vokasi sebagai upaya dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak, dengan menggunakan teori implementasi kebijakan dari Knill dan Tosun (2020) sebagai kerangka analisis

utama. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis lapangan, disimpulkan bahwa kebijakan pelatihan vokasi telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Pontianak, namun masih belum sepenuhnya optimal dari segi efektivitas, keberlanjutan, dan dampak terhadap pengurangan pengangguran secara signifikan.

Dalam dimensi pemilihan instrumen kebijakan, pemerintah telah memanfaatkan berbagai bentuk dukungan seperti pemberian bantuan peralatan usaha pasca pelatihan (subsidi langsung), penggunaan teknologi informasi melalui aplikasi SIAPkerja (informasi digital), serta landasan hukum berupa Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2023. Meski demikian, efektivitas instrumen tersebut belum maksimal karena masih banyak masyarakat yang belum mengetahui program secara menyeluruh akibat minimnya sosialisasi dan keterbatasan kemampuan digital. Artinya, meskipun instrumen kebijakan telah tersedia, pemanfaatannya belum merata di semua lapisan masyarakat. Pada aspek desain kebijakan, program pelatihan telah dirancang sesuai dengan kebutuhan lokal dan berbasis kompetensi kerja, seperti pelatihan barista, cookies, menjahit, dan lainnya. Namun, belum adanya sistem pelaporan kinerja dan pelacakan data alumni secara terstruktur menjadi kendala dalam menilai efektivitas jangka panjang dari kebijakan tersebut. Perencanaan kegiatan masih cenderung bersifat tahunan dan administratif, belum berbasis data sektoral yang mendalam, sehingga evaluasi dampaknya terhadap pengurangan pengangguran belum dapat diukur secara valid dan berkelanjutan. Dalam dimensi struktur pengawasan, pengawasan program dilakukan melalui mekanisme formal oleh lembaga pemerintah seperti Inspektorat dan Bappeda, serta mekanisme informal melalui forum masyarakat seperti Musrenbang. Namun, fokus pengawasan masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek substansial pelatihan seperti kualitas materi, keberhasilan peserta pasca pelatihan, dan keberlanjutan usaha alumni. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi berorientasi hasil (outcome-based monitoring), bukan hanya prosedural.

Untuk desain kelembagaan, keterlibatan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan lembaga teknis lainnya menunjukkan bahwa program pelatihan vokasi di Kota Pontianak sudah menjalin kerja sama yang cukup baik antar lembaga. Namun, sebagai instansi baru hasil pemekaran, Dinas Ketenagakerjaan masih menghadapi tantangan dalam hal koordinasi lintas sektor, pengelolaan data pelatihan, serta kapasitas kelembagaan internal. Kondisi ini berpengaruh terhadap konsistensi pelaksanaan program dari tahun ke tahun. Dalam dimensi kemampuan administratif, kegiatan pelatihan dilaksanakan oleh instruktur profesional dan sesuai dengan jadwal serta standar teknis yang ditentukan. Peserta pelatihan juga diberikan sertifikat dan bantuan peralatan kerja sebagai modal awal. Akan tetapi, pelaksanaan program masih sangat bergantung pada anggaran daerah (APBD), yang sifatnya fluktuatif dan belum menjadi prioritas utama pemerintah. Keterbatasan sumber daya ini menimbulkan risiko keberlangsungan program jika tidak ada strategi diversifikasi pendanaan. Sementara itu, dari segi penerimaan sosial, pelatihan vokasi mendapat respons positif dari masyarakat. Antusiasme peserta, tingginya angka partisipasi, dan manfaat langsung dari pelatihan menunjukkan bahwa program ini diterima dan dinilai berguna oleh kelompok sasaran. Namun, kelompok tertentu seperti masyarakat berpendidikan rendah dan penyandang disabilitas masih mengalami hambatan dalam mengakses informasi pelatihan atau mengikuti prosesnya secara maksimal. Ini mengindikasikan perlunya pendekatan berbasis komunitas dan peningkatan inklusivitas program.

Selain keenam dimensi tersebut, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa faktor penghambat utama. Menurut Amalia, R., & Juniarti, R. (2017) "Faktor penghambat meliputi minimnya partisipasi perusahaan dan kurangnya kesiapan peserta". Namun pada penelitian kali ini mengidentifikasi terdapat 3 **faktor penghambat utama** yaitu:

- Kurangnya informasi dan sosialisasi pelatihan kepada masyarakat, khususnya yang berada di wilayah pinggiran atau tidak memiliki akses digital.
- Ketergantungan pada satu sumber anggaran, yaitu APBD, yang membuat program tidak memiliki fleksibilitas pembiayaan.
- Tidak adanya jaminan penempatan kerja pasca pelatihan, sehingga peserta kembali menghadapi tantangan di pasar kerja meski sudah memiliki keterampilan.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, Pemerintah Kota Pontianak telah melakukan beberapa **upaya penanggulangan**, seperti:

- Meningkatkan sosialisasi pelatihan melalui berbagai media (baik digital maupun konvensional),
- Menyusun strategi penganggaran alternatif dan mencari kolaborasi lintas sektor,
- Memperkuat layanan bursa kerja, pendampingan usaha, serta pelatihan kewirausahaan lanjutan untuk alumni.

Secara umum, pelatihan vokasi di Kota Pontianak memiliki arah yang progresif dan potensial untuk menjadi alat strategis dalam menurunkan angka pengangguran. Namun, pelaksanaannya masih memerlukan penguatan dari sisi kelembagaan, administratif, serta dukungan ekosistem yang lebih terintegrasi agar pelatihan benar-benar menciptakan tenaga kerja produktif dan wirausahawan mandiri.

#### **4.1 Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis menyadari adanya beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi cakupan dan kedalaman hasil analisis. Pertama, keterbatasan jumlah informan dan wilayah penelitian yang hanya difokuskan pada satu kota (Pontianak) menyebabkan temuan belum dapat digeneralisasikan secara luas ke daerah lain dengan karakteristik sosial ekonomi yang berbeda. Selain itu, pendekatan penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif memiliki keterbatasan dalam mengukur dampak pelatihan vokasi terhadap penurunan angka pengangguran secara kuantitatif. Analisis lebih mendalam dengan data longitudinal atau metode kuantitatif dapat memperkuat kesimpulan yang dihasilkan.

#### **4.2 Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*)**

Penulis memahami bahwa temuan yang dihasilkan belum sepenuhnya menyeluruh berkaitan dengan beberapa aspek yang belum dimasukkan dalam penelitian, maka dari itu penulis berharap dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait topik yang dibahas di Kota Pontianak dengan lebih menyeluruh untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para informan dari Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Pontianak, Balai Pelatihan Kerja Kota Pontianak dan tokoh masyarakat di Kota Pontianak yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berarti dalam proses penelitian. Penghargaan dan apresiasi juga diberikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi yang berharga sejak tahap awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam penguatan implementasi kebijakan pelatihan vokasi yang lebih efektif dan berkelanjutan di tingkat daerah untuk mengurangi angka pengangguran di Kota Pontianak.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Juniarti, R. (2017). *Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan dalam mengurangi angka pengangguran melalui job fair di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <https://eprints2.ipdn.ac.id/484>
- Amin, M. (2020). *Dampak Program PIJAR terhadap upaya penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/510>
- Avana, N., Nerita, S., Rurisman, R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2023). Analisis kebijakan pendidikan terkait implementasi pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi. *Naturalistic: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 8(2), 322–338. <https://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/3559>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi – Tabel statistik – Badan Pusat Statistik Indonesia. *Sakernas*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka--februari-2024.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Pontianak. (2024). Statistik ketenagakerjaan Kota Pontianak 2023. <https://pontianakkota.bps.go.id/id/publication/2024/06/28/0d7b561cf41917c80aad9fa2/statistik-ketenagakerjaan-kota-pontianak-2023.html>
- Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., & Zenker, J. (2019). Vocational training programs and youth labor market outcomes: Evidence from Nepal. *Journal of Development Economics*, 136, 71–110. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.09.002>
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak. (2023). *LAKIP NAKER 2023*.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.

- Fatmawati, G., Amir, R., Marzuki, K., & Untung, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Vokasional Terhadap Sikap Kemandirian Peserta Di Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 4(2), 225–235. <https://doi.org/10.37411/jjce.v4i2.2702>
- Franita, R., Harahap, A. F. D., & Sukriah, Y. (2016). Analisa pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 1(3), 88–93. <https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/97>
- Knill, C., & Tosun, J. (2020). *Public policy: A new introduction*. Macmillan International Higher Education.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1981). A framework for policy implementation analysis. In D. A.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nurrahman, A. (2020). Upaya pemerintah dalam mengatasi permasalahan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Registratie*, 16(2), 99–108. <https://repository.ipdn.ac.id/handle/123456789/1457>
- Ohara, E., Harto, S. P., & Maruanaya, R. F. (2020). Policy shift to reduce unemployment of vocational school graduates in Indonesia: A national study. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 26(2), 129–139. <https://doi.org/10.21831/jptk.v26i2.33144>
- Parhusip, A. (2022). Pendidikan dan pelatihan vokasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan (Studi kasus Balai Besar Pelatihan Vokasi & Produktivitas Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 6(3), 5–10. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/352>
- Pratomo, D. S., & Widodo, W. (2020). The role of vocational education on unemployment in Indonesia. *Cogent Education*, 7(1), 1778364. [https://www.researchgate.net/publication/379838313\\_The\\_role\\_of\\_vocational\\_education\\_on\\_unemployment\\_in\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/379838313_The_role_of_vocational_education_on_unemployment_in_Indonesia)
- Ridwan, I., & Suryono, Y. (2015). Evaluasi program pelatihan vokasi di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 145. <http://journal.uny.ac.id/index.php/jppm/article/view/6330>
- Wibowo, S. A., Ningrum, S., & Setiawan, T. (2023). Evaluasi pelatihan vokasi Kementerian Ketenagakerjaan selama periode pandemi Covid-19 (2021). *JANE: Jurnal Administrasi Negara*, 14(2), 641. <https://doi.org/10.24198/jane.v14i2.45193>