STRATEGI PEMERINTAH KOTA AMBON DALAM PEMANFAATAN BONUS DEMOGRAFI
DI KOTA AMBON PROVINSI MALUKU

Brooklyn Disthephano Latumanuwy
NPP. 33.1026
Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Email: brooklynlatumanuwy@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. H. Mansyur Achmad, M.Si
Email: mansyurachmad@ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement (Research Gap): *Ambon City faces a demographic dividend paradox: the productive-age population reaches 71.36 percent, yet the Open Unemployment Rate (OUR) stood at 11.44 percent in 2024nearly double the national average with unemployment concentrated among youth aged 15–29 years, indicating a skills mismatch between graduates and local labor market demands. Despite the existence of dedicated institutions such as Disdukcapil and Disnaker, each supported by adequate resources, fire incidents continue to result in significant losses in human and material terms.* ***Purpose:*** *This study aims to analyze the strategy of Ambon City Government in utilizing the demographic dividend through Disdukcapil and Disnaker.* ***Method:*** *A qualitative descriptive approach is used with the SOAR analysis framework (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) developed by Stavros and Hinrichs (2013). Data were collected through in-depth interviews with 12 informants selected purposively and by snowball sampling, observation, and documentation, validated through source and technique triangulation, and analyzed with NVivo 12 Pro.* ***Result:*** *The Ambon City Government has formulated a fairly comprehensive strategy. Strengths lie in institutional human resources, the integrated SIAK system, and the BPVP Ambon training partnership. Opportunities are supported by central government programs and digitalization. Post-training absorption reached only 36.83 percent and Digital Population Identity (IKD) activation only 13.85 percent. Four structural challenges were identified: education-labor mismatch, brain drain, digital divide, and limited post-training mentorship.* ***Conclusion:*** *The strategy is architecturally sound but operationally insufficient, requiring industry-commitment training models, accelerated IKD coverage, and a sustainable post-training business incubation ecosystem.*

Keywords: Bonus Demografi; Demographic Dividend; Local Government Strategy; SOAR Analysis; Unemployment

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Kota Ambon, sebagai ibu kota Provinsi Maluku, berada dalam fase bonus demografi dengan proporsi penduduk usia produktif mencapai 71,36 persen dari total populasi. Namun kondisi ini diiringi paradoks pada sektor ketenagakerjaan: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat 11,44 persen pada 2024,

hampir dua kali lipat rata-rata nasional. Meskipun Pemerintah Kota Ambon telah membentuk kelembagaan khusus melalui Disdukcapil dan Disnaker dengan sumber daya yang cukup memadai, setiap tahun masih terjadi penumpukan pengangguran yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kapasitas kelembagaan yang telah dibangun dengan efektivitas sistem manajemen ketenagakerjaan di lapangan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Pemerintah Kota Ambon dalam pemanfaatan bonus demografi melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Dinas Ketenagakerjaan Kota Ambon. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan kerangka analisis SOAR (Strengths, Opportunities, Aspirations, Results) dari Stavros dan Hinrichs (2013). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 12 informan, observasi, dan dokumentasi, divalidasi melalui triangulasi sumber dan teknik, serta dianalisis dengan bantuan NVivo 12 Pro. **Hasil/Temuan:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Ambon telah merumuskan strategi yang cukup komprehensif dalam kerangka SOAR. Kekuatan terletak pada SDM kelembagaan, sistem SIAK, dan kemitraan BPVP Ambon. Peluang didukung program pemerintah pusat dan digitalisasi. Serapan pascapelatihan baru mencapai 36,83 persen dan aktivasi IKD hanya 13,85 persen. Empat tantangan struktural teridentifikasi: *mismatch* pendidikan-pasar kerja, *brain drain*, kesenjangan digital, dan keterbatasan pendampingan pascapelatihan. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi sudah baik secara arsitektur namun belum optimal secara operasional, sehingga diperlukan penguatan model pelatihan berbasis komitmen industri, akselerasi cakupan IKD, dan pembangunan ekosistem inkubasi bisnis pascapelatihan yang berkelanjutan.

Kata kunci: Analisis SOAR; Bonus Demografi; Ketenagakerjaan; Kota Ambon; Strategi Pemerintah Daerah

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bonus demografi merupakan potensi pertumbuhan ekonomi yang dapat dihasilkan dari pergeseran struktur umur penduduk, terutama ketika proporsi usia kerja (15–64 tahun) lebih besar daripada populasi usia tidak produktif (Fund, 2014). Indonesia saat ini tengah berada pada fase bonus demografi yang diproyeksikan berlangsung sepanjang 2020–2035, di mana kelompok usia produktif mencapai sekitar 70 persen dari total populasi. Namun kajian tentang transisi demografi menunjukkan bahwa kegagalan suatu negara dalam memenuhi prasyarat pemanfaatan bonus demografi dapat mengubah peluang tersebut menjadi demographic disaster, ditandai oleh meningkatnya pengangguran massal dan ketidakstabilan sosial (Pool, 2007).

Kota Ambon, sebagai ibu kota Provinsi Maluku, berada pada posisi strategis dengan 71,36 persen penduduknya berada pada rentang usia produktif (15–64 tahun), lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional (68,7%) maupun Provinsi Maluku (66,8%). Rasio ketergantungan sebesar 32,3 mengindikasikan bahwa setiap 100 orang usia produktif hanya menanggung 32 orang usia nonproduktif, sebuah kondisi yang menempatkan Kota Ambon pada puncak window of opportunity bonus demografi.

Namun realitas menunjukkan paradoks yang mengkhawatirkan. TPT Kota Ambon tercatat 11,44 persen pada 2024, jauh melampaui rata-rata nasional (5–6%). Pengangguran terkonsentrasi pada kelompok usia muda (15–29 tahun), yang seharusnya menjadi penggerak utama ekonomi daerah. Kondisi ini diperparah oleh: (1) ketidakcocokan (mismatch) antara kompetensi lulusan dan kebutuhan dunia kerja lokal; (2) brain drain,

yakni migrasi keluar usia produktif yang mencapai 43 persen ke Pulau Jawa; (3) kesenjangan digital yang menghambat adopsi IKD (capaian 13,85%); dan (4) lemahnya ekosistem pendampingan pascapelatihan yang menyebabkan serapan alumni BPVP hanya 36,83 persen. Kondisi ini mendorong urgensi kajian sistematis terhadap strategi Pemerintah Kota Ambon melalui Disdukcapil dan Disnaker dalam memanfaatkan jendela peluang yang terbatas ini.

Tabel 1 Struktur Penduduk Usia Produktif Kota Ambon

Kelompok Usia	Jumlah (jiwa)	Persentase	Rasio Ketergantungan
0–14 tahun (belum produktif)	±41.000	11,6%	—
15–64 tahun (usia produktif)	266.605	75,6%	32,3
65 tahun ke atas (lansia)	±45.000	12,8%	—

Sumber: Disdukcapil Kota Ambon, 2025

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Sebagian besar studi bonus demografi terfokus pada level nasional atau provinsi besar di Jawa, sementara kajian terhadap kota kepulauan di kawasan timur Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung memisahkan analisis administrasi kependudukan dan ketenagakerjaan, padahal keduanya merupakan elemen yang saling terkait. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara integratif strategi Pemerintah Kota Ambon melalui dua pilar utama—administrasi kependudukan dan ketenagakerjaan—menggunakan model analisis SOAR sebagai kerangka yang sistematis, sebuah pendekatan yang belum pernah diterapkan dalam konteks kota kepulauan di kawasan timur Indonesia.

1.3. Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting mengingat untuk memberikan gambaran empiris mengenai strategi pemanfaatan bonus demografi di Kota Ambon sebagai dasar perumusan kebijakan oleh pemerintah setempat dalam menghadapi berbagai tantangan struktural seperti mismatch pendidikan dan pasar kerja, brain drain, kesenjangan digital, serta keterbatasan kapasitas kelembagaan. Apabila penelitian ini tidak dilaksanakan, pemerintah dan pemangku kebijakan akan kekurangan dasar empiris yang kuat dalam memahami efektivitas strategi secara faktual, sehingga jendela bonus demografi Kota Ambon yang bersifat terbatas dapat berlalu tanpa menghasilkan dividen pembangunan yang berarti.

1.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh berbagai penelitian terdahulu. Nuriman dkk. (2025) menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk memetakan peluang dan tantangan bonus demografi secara nasional. Melo dkk. (2024) mengkaji optimalisasi bonus demografi melalui kebijakan kependudukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Bahrudin (2022) menganalisis strategi kebijakan pengelolaan bonus demografi di Kota Tegal menggunakan pendekatan studi kasus. Deksino dan Author (2024) mengkaji strategi nasional bonus demografi dari perspektif ilmu pertahanan dan belum menyentuh konteks kota kepulauan.

Dari perspektif internasional, Docquier, Lohest, dan Marfouk (2007) melalui pendekatan ekonometrik berbasis data migrasi internasional menemukan bahwa kualitas tata kelola institusional merupakan penentu utama kemampuan daerah mempertahankan

tenaga terdidik dari fenomena brain drain. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut lebih bersifat nasional dan makro, dengan keterbatasan pada kajian implementasi kebijakan di tingkat pemerintah daerah kota kepulauan di kawasan timur Indonesia.

1.5. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu karena: (1) mengintegrasikan analisis administrasi kependudukan dan ketenagakerjaan dalam satu kerangka analisis SOAR pada konteks kota kepulauan di Indonesia Timur. objek penelitian yang selama ini kurang mendapat perhatian; (2) menggunakan model SOAR yang berorientasi pada apresiasi kekuatan dan aspirasi, berbeda dari pendekatan SWOT maupun ekonometrik makro yang dominan pada penelitian sebelumnya; dan (3) memadukan NVivo 12 Pro untuk analisis data kualitatif secara sistematis dan terukur, mencakup text search query, wordcloud, word frequency, dan hierarchy chart, yang belum banyak digunakan dalam penelitian bonus demografi di Indonesia Timur.

1.6. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Pemerintah Kota Ambon dalam pemanfaatan bonus demografi di Kota Ambon Provinsi Maluku, dengan fokus pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Dinas Ketenagakerjaan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan kerangka analisis SOAR (*Strengths, Opportunities, Aspirations, Results*) yang dikembangkan oleh Stavros, Cooperrider, dan Kelley (2003) dan disempurnakan oleh Stavros dan Hinrichs (2013). Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memahami secara mendalam proses, dinamika, dan konteks perumusan strategi kelembagaan yang tidak dapat ditangkap hanya melalui data numerik. Kerangka SOAR dipilih karena orientasinya yang berbasis kekuatan dan aspirasi, berbeda dengan pendekatan SWOT yang juga menyoroti kelemahan, sehingga lebih sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak sekadar mendiagnosis masalah, melainkan mengidentifikasi potensi dan arah kebijakan ke depan (Creswell, 2023). Pendekatan kualitatif sesuai untuk penelitian di bidang pemerintahan karena mampu mengungkap makna-makna subjektif yang dimiliki oleh aktor sosial dalam kebijakan publik (Nurdin & Hartati, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan kepada 12 informan yang dipilih secara purposive dan snowball sampling, meliputi Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Kepala Bidang Pencatatan Sipil, Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK), Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Kepala Bidang Pelatihan Kerja, Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja, serta enam informan dari kelompok penduduk usia produktif yang terdiri atas alumni pelatihan vokasi yang telah bekerja, alumni yang berwirausaha, dan pemuda yang masih menganggur. Kepala Disdukcapil dipilih sebagai informan kunci pertama karena memiliki otoritas kebijakan tertinggi dalam pengelolaan data dan layanan kependudukan di Kota Ambon, sementara Kepala Disnaker dipilih sebagai informan kunci kedua karena memiliki kewenangan utama dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan daerah.

Observasi dilakukan secara langsung di kantor Disdukcapil dan Disnaker Kota Ambon, termasuk pengamatan terhadap pelaksanaan layanan jemput bola adminduk di

sekolah, kegiatan pelatihan di BPVP Ambon, serta penyelenggaraan Job Fair Kota Ambon. Dokumentasi yang dikumpulkan meliputi RENSTRA Disdukcapil dan Disnaker, laporan kinerja tahunan, data Sakernas BPS, data tracer study alumni BPVP, serta dokumen kebijakan daerah lainnya yang relevan. Teknik pengujian keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan/verifikasi dengan bantuan NVivo 12 Pro, mencakup pengkodean tematik, *text search query*, visualisasi *wordcloud*, *word frequency*, dan *hierarchy chart* untuk mengidentifikasi pola berdasarkan empat dimensi SOAR. Penelitian dilaksanakan di Kota Ambon, Provinsi Maluku, sejak Agustus 2024 sampai Juni 2025, mencakup observasi awal, pengumpulan data lapangan, dan verifikasi data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis strategi Pemerintah Kota Ambon dalam pemanfaatan bonus demografi menggunakan kerangka SOAR dari Stavros dan Hinrichs (2013). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Strengths (Kekuatan)

Analisis Strengths merujuk pada berbagai potensi internal Pemerintah Kota Ambon yang menjadi modal utama pemanfaatan bonus demografi. Hasil text search query NVivo 12 Pro menunjukkan kata "kerja" mendominasi dalam berbagai konteks "kerja sama" antarinstansi, "pasar kerja", "pengantar kerja", dan "dunia kerja"menunjukkan koherensi upaya kelembagaan menuju satu muara: memasukkan penduduk usia produktif ke dalam pasar kerja.

Pada aspek kualitas SDM dan kapasitas kelembagaan, Disdukcapil memiliki sekitar 60 ASN berlatar beragam administrasi publik, hukum, IT, dan statistik. Kepala Disdukcapil menegaskan: "SDM kami berjumlah sekitar 60 orang ASN berlatar beragam administrasi publik, hukum, IT, dan statistik. Kami terus mendorong peningkatan kompetensi lewat Bimtek dari Kemendagri." Kualitas pelayanan tercermin dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2025 yang mencapai 90,19 dengan predikat "Baik". Kepala Disnaker menggambarkan perannya: "Kami memosisikan diri sebagai 'jembatan'. Tugas kami adalah menghubungkan anak-anak muda usia produktif ini dengan dunia kerja. Caranya lewat tiga jalur: kita asah kemampuannya lewat pelatihan, kita pertemukan dengan perusahaan lewat Job Fair, dan kita pastikan hak-haknya terlindungi saat sudah bekerja."

Pada aspek infrastruktur teknologi, Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) telah terintegrasi dengan database nasional Ditjen Dukcapil, memungkinkan pemantauan data penduduk usia produktif secara real-time. Kepala Bidang PIAK menegaskan: "Data penduduk usia produktif dapat dipantau real-time. Jaringan sudah diperluas hingga kecamatan dan kami sudah menerapkan layanan mandiri cetak dokumen kependudukan." Disnaker juga mengoptimalkan platform SIAPkerja untuk mempertemukan pencari kerja dan industri. Pada aspek program strategis, Disdukcapil menempatkan percepatan Identitas Kependudukan Digital (IKD) sebagai program unggulannya, sementara Disnaker menjalankan empat program: (1) Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan BPVP Ambon, (2) Job Fair dua kali per tahun, (3) Program Pemagangan Nasional dan Internasional, dan (4) Fasilitasi PMI bersama BP2MI.

3.2. Opportunities (Peluang)

Dimensi Opportunities mengidentifikasi faktor-faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk memperkuat strategi internal (Stavros & Hinrichs, 2013). Visualisasi wordcloud menunjukkan dominasi kata "pelatihan", "program", "koordinasi", dan "digital", mengindikasikan bahwa peluang utama terletak pada penguatan program pelatihan yang membutuhkan sinergi lintas lembaga dan pemanfaatan teknologi digital.

Pada kluster dukungan pemerintah pusat, Kemendagri mengalokasikan Dana Alokasi Khusus (DAK), hibah peralatan, dan pendampingan teknis, serta program IKD yang diimplementasikan secara nasional. Di tataran internasional, BPVP Ambon menjalin kemitraan dengan Swiss melalui proyek RESD (energi terbarukan), Australia (kejuruan bangunan), dan JICA Jepang, membuka akses standar kompetensi global bagi angkatan kerja lokal. Pada kluster teknologi informasi, IKD membuka peluang integrasi dengan platform ketenagakerjaan seperti SIAPkerja. Kepala Disdukcapil menjelaskan: "Kelengkapan Adminduk itu ibarat 'tiket masuk' utama bagi anak muda kita. Kalau data mereka belum update atau KTP-nya tidak ada, mereka otomatis tidak terbaca oleh sistem pusat dan kehilangan kesempatan." Pada kluster potensi ekonomi lokal, empat sektor unggulan telah diidentifikasi: kelautan dan perikanan, pariwisata dan ekonomi kreatif, perdagangan dan jasa, serta konstruksi.

Tabel 2 Distribusi PDRB Sektor Unggulan Kota Ambon

Sektor Unggulan	Distribusi PDRB 2025	Kategori BPS
Kelautan dan Perikanan	4,90%	Pertanian, Kehutanan, Perikanan
Pariwisata	2,46%	Akomodasi dan Makan Minum
Perdagangan	20,35%	Perdagangan Besar dan Eceran
Konstruksi	4,96%	Konstruksi

Sumber: BPS Kota Ambon, 2025

3.3. Aspirations (Aspirasi)

Dimensi Aspirations merumuskan mimpi kolektif yang mengarahkan seluruh kapasitas internal dan peluang eksternal menuju visi bersama (Stavros & Hinrichs, 2013). Hasil analisis word frequency menunjukkan dominasi kata "target", "persen", "tahun", "pelatihan", dan "administrasi", mengindikasikan aspirasi yang bersifat terukur dan berorientasi pada capaian konkret.

Kepala Disdukcapil menegaskan: "Visi kami adalah bisa mewujudkan Tertib Administrasi Kependudukan yang Akurat, Profesional, dan Berbasis Teknologi Informasi di Kota Ambon." Kepala Bidang Pelatihan merumuskan: "Visi kami adalah menjadikan setiap program pelatihan sebagai pintu masuk ke ekosistem kerja yang berkelanjutan, bukan sekadar kelas yang berakhir dengan sertifikat." Dalam RENSTRA, Disdukcapil menargetkan cakupan 95 persen perekaman biometrik penduduk usia produktif dan memastikan pelajar SMA/SMK terekam KTP-el sebelum lulus. Disnaker menargetkan penurunan TPT sebesar 0,5 poin per tahun, membawa TPT dari 11,44 persen ke kisaran 9–10 persen dalam lima tahun, serta peningkatan tenaga kerja bersertifikat BNSP sebesar 20 persen per tahun.

3.4. Results (Hasil)

Dimensi Results mencatat capaian yang telah diraih sekaligus memvisualisasikan hasil yang ingin dicapai di masa depan (Stavros & Hinrichs, 2013). Visualisasi wordcloud menunjukkan dominasi kata "pengangguran", "penempatan", "kompetensi", "keluarga",

dan "kontribusi", mengindikasikan fokus pada penurunan pengangguran melalui penempatan tenaga kerja, disertai peningkatan kompetensi SDM.

Pada klaster administrasi kependudukan, program jemput bola Disdukcapil berhasil mencapai cakupan KTP-el fisik sebesar 95 persen dengan jangkauan sekitar 25 sekolah dan lebih dari 2.000 siswa per tahun. Namun, aktivasi IKD baru mencapai 13,85 persen, jauh dari target RENSTRA 50 persen pada akhir 2025. Validasi data lintas instansi bersama Dinas Sosial berhasil mengurangi kesalahan penerima bansos PKH/BPNT sebesar 15 persen. Pada klaster ketenagakerjaan, tracer study alumni BPVP Ambon tahun 2022 menunjukkan serapan 36,83 persen dalam satu tahun (23,71% sektor formal, 13,13% wirausaha). Job Fair mencatat penempatan 55–60 persen per event dari lebih dari 1.200 pendaftar. Program PMI menunjukkan peningkatan penempatan setiap tahun dengan pendapatan keluarga PMI 30–40 persen lebih tinggi dibanding keluarga non-PMI. Alumni wirausaha rata-rata menyerap 1–3 tenaga kerja baru pada tahun pertama.

Perspektif penerima manfaat mengonfirmasi temuan tersebut. Alessandro Sekewael, alumni BPVP, menyatakan sertifikat BNSP meningkatkan kepercayaan klien dan membantunya meraih 12 klien tetap dengan penghasilan melampaui UMK. Hennry yang kini bekerja di Swiss-Bel Hotel menegaskan sertifikat BNSP mampu menggantikan ijazah formal untuk posisi teknis. Sementara Rosa berhasil mengakses KUR Rp25 juta untuk ekspansi usaha kulinernya.

Tabel 3 Indikator Ekonomi Makro Kota Ambon 2024–2025

Indikator	Capaian 2024	Capaian 2025
Indeks Pembangunan Manusia	83,37	83,97
Pertumbuhan Ekonomi	5,96%	4,53%
Inflasi	1,92%	2,97%
Persentase Penduduk Miskin	5,13%	4,34%
Tingkat Pengangguran Terbuka	11,37%	11,44%
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	66,54%	66,22%
Realisasi Investasi	Rp267,66 M	Rp269,14 M

Sumber: Pemerintah Kota Ambon, 2025

3.5. Tantangan dalam Pemanfaatan Bonus Demografi

Selain dimensi SOAR, penelitian ini mengidentifikasi empat tantangan struktural utama yang secara kolektif menghambat pemanfaatan bonus demografi secara maksimal.

3.5.1. Ketidakcocokan Struktural Pendidikan dan Pekerjaan

Tantangan terbesar adalah ketidaksesuaian antara luaran sistem pendidikan dan kebutuhan riil pasar kerja lokal. Kepala Disnaker menjelaskan: "Banyak sarjana kita bekal teorinya tinggi, tapi kompetensi praktis yang dicari industri lokal tidak nyambung. Mereka berharap jadi pegawai kantoran, padahal sektor yang tumbuh di Ambon itu UMKM, pariwisata, dan perikanan yang butuh skill teknis." Kondisi ini diperparah oleh kapasitas BPVP Ambon yang hanya mampu melatih 1.376 orang per tahun untuk seluruh Maluku, tidak sebanding dengan ribuan angkatan kerja baru setiap tahunnya. Data pada Tabel 4 memperlihatkan konsentrasi TPT tertinggi justru pada lulusan pendidikan tinggi: Sarjana (S1) 12,3 persen dan Diploma 11,5 persen.

Tabel 4 Angka Pengangguran Berdasarkan Tingkat Pendidikan Kota Ambon

Tingkat Pendidikan	Angkatan Kerja	Bekerja	TPT (%)
Tidak Tamat SD	8.798	8.515	3,2

SD	24.342	23.416	3,8
SMP	35.976	34.060	5,3
SMA/SMK	84.871	76.635	9,7
Diploma (D1–D3)	24.053	21.287	11,5
Sarjana (S1)	46.118	40.446	12,3
Pascasarjana (S2/S3)	9.235	8.515	7,8
Total	233.393	212.874	8,7

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kota Ambon, 2025

3.5.2. Brain Drain

Data migrasi tahun 2024 menunjukkan bahwa dari total 10.446 penduduk yang keluar Kota Ambon, sebanyak 43 persen menuju Pulau Jawa, sementara hanya 9.783 yang masuk. Neraca migrasi negatif sebesar 663 jiwa ini diperparah oleh UMR Kota Ambon (Rp2.812.827) yang tertinggal dibandingkan Makassar (Rp3.460.000), Manado (Rp3.310.763), dan Jayapura (Rp3.561.932). Seorang sarjana mengonfirmasi: "Banyak teman yang memilih pindah ke Jawa atau Kalimantan. Peluang kerja formal di Ambon yang sesuai pendidikan sarjana masih sangat terbatas."

3.5.3. Kesenjangan Digital

Capaian aktivasi IKD yang baru 13,85 persen jauh dari target 50 persen mengonfirmasi adanya kesenjangan digital serius. Kepala Disdukcapil mengidentifikasi: "Kesenjangan digital dalam penerapan IKD, ada beberapa kelompok penduduk yang paling membutuhkan layanan justru yang paling sulit dijangkau secara digital." Yang paling kritis, seorang pemuda pengangguran mengaku: "Belum pernah. Saya tidak tahu ada program pelatihan gratis. Baru tahu BPVP Ambon ada dan terbuka untuk umum setelah diminta ikut wawancara penelitian ini." Temuan ini membuktikan bahwa strategi sosialisasi yang terlalu bertumpu pada platform digital cenderung bias dan gagal menjangkau kelompok marginal yang paling membutuhkan.

3.5.4. Keterbatasan Kapasitas dan Pendampingan

Kapasitas BPVP Ambon (1.376 orang/tahun) tidak sebanding dengan kebutuhan. Seorang alumni menjahit mengeluhkan: "Tidak ada pendampingan pasca-pelatihan. Kami diberi pelatihan, selesai, ya sudah." Model 'latih-lepas' ini menyebabkan investasi pelatihan tidak berujung pada perubahan status ekonomi peserta, sebagaimana diungkapkan seorang pemuda: "Sertifikat saja tidak bisa bayar makan." Data BPS memperkuat temuan ini: TPT lulusan SMK di Maluku mencapai 12,06 persen, tertinggi dibanding kelompok pendidikan lainnya.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi Pemerintah Kota Ambon dalam pemanfaatan bonus demografi telah dirumuskan secara komprehensif dalam kerangka SOAR, namun menghadapi kesenjangan implementasi yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan argumen Bloom, Canning, dan Sevilla (2003) yang menegaskan bahwa bonus demografi tidak terjadi secara otomatis, tetapi memerlukan kebijakan strategis yang tepat. Kekuatan infrastruktur SIAK dan program IKD memperkuat argumen Crespo Cuaresma, Lutz, dan Sanderson (2014) bahwa dividen demografi pada hakikatnya adalah dividen Pendidikan hanya daerah yang berhasil meningkatkan kualitas SDM yang mampu mengkonversi pertumbuhan populasi usia produktif menjadi pertumbuhan ekonomi nyata.

Hal ini sejalan dengan argumen Mitze dan Javakhishvili-Larsen (2020) bahwa ketidaksesuaian bidang studi dan tingkat kualifikasi secara struktural menghambat

penyerapan lulusan ke pasar kerja lokal. Berbeda dengan temuan Bahrudin (2022) pada Kota Tegal yang berhasil menciptakan link and match relatif lebih baik, penelitian ini menemukan bahwa tantangan mismatch di Kota Ambon lebih kompleks karena diperparah oleh faktor geografis kepulauan yang membatasi mobilitas tenaga kerja dan investasi. Berbeda pula dengan Han dan Lee (2020) yang menunjukkan efektivitas pelatihan vokasi di Korea Selatan dengan daya serap industri manufaktur besar, Kota Ambon dengan struktur ekonomi yang didominasi jasa pemerintahan dan perdagangan menghadapi tantangan lebih kompleks, menegaskan perlunya model training-to-hire dengan komitmen rekrutmen industri sebelum pelatihan dimulai.

Fenomena brain drain yang ditemukan sejalan dengan Docquier, Lohest, dan Marfouk (2007) bahwa kualitas tata kelola institusional dan daya serap ekonomi lokal merupakan penentu utama apakah suatu daerah mengalami pelarian modal manusia. Tanpa ekosistem kerja yang memadai, bonus demografi dapat berubah menjadi tekanan pengangguran massal sebagaimana dikhawatirkan Pool (2007). Temuan Khanam, Rahman, dan Nghiem (2021) tentang pentingnya investasi modal manusia dalam konversi dividen demografi juga terkonfirmasi dalam konteks Kota Ambon, di mana ketimpangan akses pelatihan antara kelompok produktif formal dan informal menghambat realisasi dividen secara merata. Berbeda dari penelitian Nuriman dkk. (2025) dan Melo dkk. (2024) yang bersifat prospektif dan berbasis studi literatur, penelitian ini memberikan bukti empiris konkret tentang implementasi strategi di tingkat kota, termasuk fakta bahwa TPT justru meningkat meskipun program berjalan—menunjukkan bahwa kuantitas program tidak otomatis menghasilkan penurunan pengangguran tanpa ekosistem pendampingan pascapelatihan yang berkelanjutan.

3.7. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penelitian menemukan bahwa model kemitraan dual-track antara BPVP Ambon dengan Swiss-Belhotel merupakan inovasi signifikan yang belum berskala luas. Jika model ini direplikasi ke sektor hilirisasi perikanan, kapasitas penyerapan dapat meningkat drastis karena kunci skalabilitasnya bukan pada menambah kuota secara administratif, melainkan pada memperbanyak perusahaan mitra yang bersedia menjadi "pemesan" tenaga kerja terlatih. Selain itu, kesenjangan implementasi IKD (13,85% dari target 50%) mengindikasikan bahwa hambatan literasi digital pada kelompok marjinal belum tertangani secara sistematis, dan sosialisasi yang bertumpu pada platform digital cenderung gagal menjangkau kelompok yang paling membutuhkan layanan tersebut.

Temuan lain yang menarik adalah paradoks antara kekuatan infrastruktur data kependudukan yang sudah mumpuni dengan rendahnya pemanfaatan data tersebut secara lintas sektor. Meskipun SIAK telah terintegrasi secara nasional dan tingkat kepemilikan KTP-el mencapai 95 persen, realitas di lapangan menunjukkan bahwa utilisasi data kependudukan untuk perencanaan ketenagakerjaan jangka panjang masih bersifat reaktif. Bukti nyata dari rendahnya sinergi ini adalah minimnya pemanfaatan data kependudukan untuk proyeksi kebutuhan tenaga kerja dan perencanaan pelatihan, di mana permintaan data baru terjadi menjelang pelaksanaan kegiatan operasional semata. Kondisi ini mengindikasikan belum optimalnya sinergi antar-perangkat daerah dalam memanfaatkan bonus demografi, yang seharusnya dapat diatasi melalui forum Satu Data Indonesia yang sudah terbentuk namun belum dimanfaatkan secara maksimal untuk perencanaan ketenagakerjaan berbasis data real-time.

Faktor penghambat lainnya adalah ketergantungan yang tinggi pada program pemerintah pusat, yang berdampak pada kurang berkembangnya inovasi lokal. Dominasi program nasional seperti Kartu Prakerja dan Pemagangan Nasional membuat alokasi

anggaran dan perhatian terhadap program unggulan daerah masih bersifat tambal sulam. Fakta ini tercermin dari minimnya program pelatihan berbasis kearifan lokal yang dirancang spesifik berdasarkan karakteristik angkatan kerja Ambon. Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan ini antara lain adalah penguatan program AKAD yang berhasil menempatkan 64 tenaga kerja ke Alfamart Bali, serta fasilitasi KUR bagi UMKM yang menunjukkan tren positif dengan pertumbuhan penyaluran di atas 50 persen per tahun. Namun demikian, intervensi tersebut masih bersifat jangka pendek dan belum menyentuh akar persoalan struktural, yaitu ketimpangan antara pasokan lulusan pendidikan tinggi (4.000-5.000 sarjana per tahun) dengan ketersediaan lapangan kerja formal yang terbatas. Oleh karena itu, diperlukan keberanian pemerintah daerah untuk merancang kebijakan afirmatif seperti insentif bagi perusahaan yang menyerap tenaga kerja lokal, serta revitalisasi kurikulum SMK dan perguruan tinggi melalui mekanisme *link and match* yang diwajibkan, bukan sekadar imbauan.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Pemerintah Kota Ambon telah merumuskan strategi pemanfaatan bonus demografi yang cukup komprehensif dalam kerangka SOAR melalui infrastruktur SIAK, program IKD, dan pelatihan vokasi BPVP, namun implementasinya belum optimal dari sisi jangkauan dan dampak. Kekuatan utama terletak pada SDM kelembagaan, infrastruktur digital, serta beragam program ketenagakerjaan. Aspirasi telah ditetapkan secara terukur melalui RENSTRA, namun serapan alumni pelatihan baru 36,83 persen dan aktivasi IKD masih 13,85 persen, sementara TPT tetap 11,44 persen. Penelitian ini mengidentifikasi empat tantangan utama yang saling terkait: mismatch pendidikan dan pasar kerja, brain drain, kesenjangan digital, serta keterbatasan kapasitas dan pendampingan pascapelatihan.

Disarankan agar Disdukcapil mengakselerasi cakupan IKD melalui program BATEREK yang masif ke perguruan tinggi dan pusat keramaian. Disnaker disarankan bertransisi menuju model pelatihan berbasis komitmen industri (demand-pull) dengan mengamankan MoU rekrutmen sebelum membuka kejuruan, membangun ekosistem inkubasi bisnis pascapelatihan yang berkelanjutan, serta meningkatkan kapasitas pemagangan untuk mengatasi paradoks pengalaman kerja bagi fresh graduate.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini dibatasi pada Disdukcapil dan Disnaker, belum mencakup peran Dinas Pendidikan dan Bappeda. Rentang waktu 21 hari membatasi observasi terhadap dinamika implementasi program yang bersiklus tahunan.

Arah Masa Depan Penelitian (Future Work). Penelitian lanjutan disarankan mencakup seluruh perangkat daerah yang relevan dengan bonus demografi di Kota Ambon, serta membandingkan strategi antar kota di kawasan timur Indonesia untuk menghasilkan model kebijakan yang lebih generalisabel.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. H. Mansyur Achmad, M.Si selaku dosen pembimbing atas bimbingan dan arahannya; kepada Dr. Imelda Hutasoit, M.Kes, M.A selaku Ketua Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil IPDN; kepada Kepala Disdukcapil dan Kepala Disnaker Kota Ambon beserta seluruh staf yang telah meluangkan waktu sebagai informan; serta kepada seluruh civitas akademika IPDN, khususnya Program Studi Studi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang telah

mendukung penyelesaian penelitian ini. Seluruh keterbatasan dalam penelitian ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Achmad, M. (2020). Reformasi birokrasi dan kualitas pelayanan publik di daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan IPDN, 7*(1), 1–18. https://doi.org/10.33701/jip.v7i1.001

Bahrudin, A. (2022). Strategi kebijakan pengelolaan bonus demografi: Studi kasus di Kota Tegal. *Public Service and Governance Journal, 3*(1), 87–101. https://doi.org/10.56444/psgj.v3i1.636

Badan Pusat Statistik Kota Ambon. (2025). *Kota Ambon Dalam Angka 2025*. BPS Kota Ambon.

Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). *The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change*. RAND Corporation.

Crespo Cuaresma, J., Lutz, W., & Sanderson, W. (2014). Is the Demographic Dividend an Education Dividend? *Demography, 51*(1), 299–315. https://doi.org/10.1007/s13524-013-0245-x

Docquier, F., Lohest, O., & Marfouk, A. (2007). Brain Drain in Developing Countries. *The World Bank Economic Review, 21*(2), 193–218. https://doi.org/10.1093/wber/lhm008

Fund, U. N. P. (2014). *The Demographic Dividend: Taking Advantage of Population Dynamics*. UNFPA.

Han, J. S., & Lee, J. W. (2020). Demographic change, human capital, and economic growth in Korea. *Japan and the World Economy, 53*, 100984. https://doi.org/10.1016/j.japwor.2019.100984

Hutasoit, I. (2021). Manajemen kependudukan berbasis data dalam mendukung pembangunan daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah, 13*(2), 45–62. https://doi.org/10.33701/japd.v13i2.021

Khanam, R., Rahman, M. M., & Nghiem, S. (2021). Gender inequality, human capital, and demographic dividend in developing countries: Evidence from South Asia. *Social Indicators Research, 157*(1), 309–336. https://doi.org/10.1007/s11205-021-02659-9

Mitze, T., & Javakhishvili-Larsen, N. (2020). Graduate Migration and Early-career Labor Market Outcomes: Do Education Programs and Qualification Levels Matter? *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations, 34*(4), 477–503. https://doi.org/10.1111/labr.12177

Khairi, H. (2022). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kapasitas pemerintahan daerah. *Jurnal Governance, 4*(1), 12–28. https://doi.org/10.33701/jg.v4i1.022

Madjid, U., Iksan, M. G., & Situmorang, A. (2025). Efektivitas program response time 7 menit layanan pemadaman gratis (Roti 7 Lapis) di Kota Surabaya. *Jurnal Pemerintahan dan Keamanan Publik, 7*(2), 148–166. https://doi.org/10.33701/jpkp.v7i2.5733

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah, Ed.). Penerbit Media Sahabat Cendekia.

Nuriman, E. J., Hidayat, R., Setiabudi, A., & Dewi, M. P. (2025). Bonus demografi: Peluang atau tantangan bagi kemajuan Indonesia di tahun 2045. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs, 8*(1), 149–161. https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i1.266

Polyando, P. (2023). Manajemen risiko bencana berbasis komunitas dalam perspektif pemerintahan daerah. *Jurnal Keamanan Nasional, 9*(1), 21–36. https://doi.org/10.33701/jkn.v9i1.023

Pool, I. (2007). Demographic dividends: Determinants of development or merely windows of opportunity? *African Population Studies, 22*(2), 1–20.

Stavros, J. M., Cooperrider, D., & Kelley, D. L. (2003). SOAR: A new approach to strategic planning. In P. Holman & T. Devane (Eds.), *The Change Handbook: The Definitive Resource on Today's Best Methods for Engaging Whole Systems* (pp. 375–380). Berrett-Koehler Publishers.

Stavros, J. M., & Hinrichs, G. (2013). *The Thin Book of SOAR: Building Strengths-Based Strategy*. Thin Book Publishing Company.