

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH  
NOMOR 10 TAHUN 2018 TENTANG REKRUTMEN DAN  
PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM MENGATASI  
PENGANGGURAN KOTA BONTANG**

**Merlina Sari, Fajar Apriani**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 12, Nomor 1, 2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Mengatasi Pengangguran Kota Bontang.

Pengarang : Merlina Sari

NIM : 1902016052

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 26 November 2023

Pembimbing,

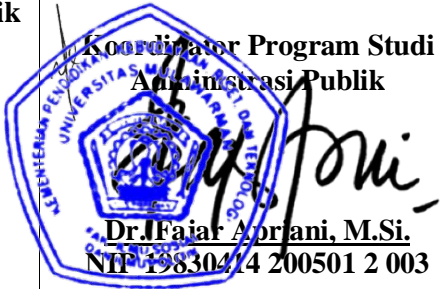


**Dr. Fajar Apriani, M.Si.**  
**NIP 19830414 200501 2 003**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Publik	
<b>Volume</b> : 12	
<b>Nomor</b> : 1	
<b>Tahun</b> : 2024	
<b>Halaman</b> : 8-17	

# IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2018 TENTANG REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN KOTA BONTANG

Merlina Sari <sup>1</sup>, Fajar Apriani <sup>2</sup>

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi dari Implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Kota Bontang serta mengetahui upaya pemerintah dalam meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana berfokus pada implementasi peraturan daerah dan Langkah-langkah pemerintah dalam meningkatkan penerimaan tenaga kerja lokal. Adapun sumber data primer dari penelitian ini dengan beberapa informan terdiri dari Key Informan yaitu Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, Staf Jabatan Fungsional Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, perwakilan Perusahaan yaitu PT. Karunia Sumber Sari Makmur dan PT. Yepeka Usaha Mandiri serta pencari kerja. Peneliti menggunakan teknik analisis data teori analisis data model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa implementai Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Kota Bontang dapat dikatakan belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan transmisi informasi yang belum merata ke seluruh perusahaan di Kota Bontang sehingga juga tidak dapat mencapai kejelasan dari implementasi kebijakan, masih kurangnya sumber daya yang dibutuhkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang sebagai lembaga yang berwenang dalam implementasi kebijakan berupa informasi dan anggaran selain itu juga dikarenakan oleh respon atau tanggapan perusahaan sebagai pelaksana kebijakan yang belum baik dengan melihat ketaatan dalam melakukan pelaporan tenaga kerja dan rekrutmen tenaga kerja yang masih hanya ditaati oleh 50% dari jumlah keseluruhan perusahaan di Kota Bontang.*

**Kata Kunci :** *Tenaga Kerja Lokal, Penempatan Tenaga Kerja, Rekrutmen Tenaga Kerja.*

## Pendahuluan

Pengangguran merupakan permasalahan kompleks yang sampai saat ini menjadi problematika sosial yang mengakar di Indonesia bahkan menjadi hal

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [merlinasari01@gmail.com](mailto:merlinasari01@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

yang harus dihadapi juga oleh tiap daerah, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa pada bulan Agustus 2019 terdapat jumlah pengangguran Indonesia sebesar 9,1 juta orang. Pengangguran sebenarnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara ketersediaan lapangan kerja dan jumlah tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan (Putong, 2015:5). Bontang adalah salah satu kota yang ada di Indonesia yang menghadapi permasalahan pengangguran. Kota Bontang merupakan suatu Kota di Kalimantan Timur dan dikenal dengan industri dan jasanya dimana merupakan dua sektor pendapatan utama bagi kota ini, namun hal ini tidak sesuai dengan yang diharapkan dengan kenyataan bahwa Kota Bontang menjadi Kota dengan pengangguran terbesar di Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021 Kota Bontang memiliki tingkat pengangguran yang semakin tinggi dari tahun ke tahun sehingga menjadi yang tertinggi di Provinsi Kalimantan Timur dengan menyentuh angka 9,92%. Bila dibandingkan dengan tingkat pengangguran di Kota Bontang sangat berbeda dengan kota-kota lain di Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yaitu tingginya angka pengangguran di kota Bontang maka Pemerintah Kota Bontang merancang suatu strategi dengan membuat kebijakan ketenagakerjaan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja pada pasal 24A ayat (1) disebutkan: "Pemberi Kerja wajib mempekerjakan tenaga kerja lokal paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari seluruh jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan". Peraturan ini ditetapkan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal dalam mendapatkan pekerjaan dan menghindari kecemburuan sosial. Peraturan Daerah tentang tenaga kerja lokal ini dari pengesahannya selama setahun berjalan dengan baik di mana pada tahun 2018 pengangguran Kota Bontang sejumlah 9,41% turun pada tahun berikutnya yaitu tahun 2019 menjadi sejumlah 9,02%, namun kemudian setelahnya ternyata tidak sesuai yang diharapkan karena pada tahun-tahun setelahnya pengangguran di kota Bontang menjadi meningkat.

Selama pengesahannya implementasi kebijakan ini mengalami kendala yang dihadapi berupa: (1) Komunikasi Pemerintah Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang kepadamasyarakat kurang karena walaupun rutin setiap awal tahun namun kenyataannya berdasarkan wawancara kepada 3 pencari kerja yang sedang mencari kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang masih kurang pengetahuan mengenai adanya peraturan yang mengatur hak masyarakat lokal dalam hal ketenagakerjaan atau adanya peraturan daerah tersebut, (2) Keterbatasan sumber daya anggaran menjadi hambatan dalam mendukung pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja,

(3) Sikap para pelaksana kebijakan yaitu perusahaan (pemberi kerja) kurang dalam hal transparansi mengenai data tenaga kerja lokal. Masih banyak saja perusahaan yang tidak melakukan pelaporan data mengenai tenaga kerja lokal di perusahaan dan rekrutmen tenaga kerja, ini berarti kurang bekerja samanya perusahaan yang ada di Kota Bontang dalam pelaporan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 dalam mengatasi pengangguran di Kota Bontang?
2. Bagaimana upaya pemerintah dalam meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal di Kota Bontang?

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kebijakan Publik***

Kebijakan publik menurut Sore dan Sobirin (2017:8-9) merupakan suatu aturan yang mengikat masyarakat dimana peraturan tersebut bertujuan untuk mengatur kehidupan masyarakat sehingga harus ditaati, dalam Bahasa internasional kebijakan publik disebut sebagai *public policy*. Sedangkan menurut Edwards III dan Sharkansky (2017:34) Kebijakan publik merujuk pada tindakan yang diambil untuk dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah. Kebijakan publik berhubungan dengan administrasi negara, dimana aktor publik atau aparatur negara mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan tugas untuk memenuhi kepentingan masyarakat melalui kebijakan publik atau umum yang telah dirumuskan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan negara.

Berdasarkan pendapat tentang kebijakan publik yang telah dijelaskan maka secara garis besar penulis mendefinisikan kebijakan publik adalah hal yang akan diputuskan oleh pemerintah untuk dilakukan maupun tidak dilakukan, suatu hukum yang menyangkut kehidupan banyak orang sehingga harus dipahami dengan baik agar dapat diimplementasikan dengan maksimal.

### ***Implementasi Kebijakan Publik***

Implementasi atau yang diartikan sebagai pelaksanaan dimana jika diambil dari Bahasa Inggris adalah *to implement*, yang berarti mengimplementasikan. Implementasi menurut definisi Van Meter dan Van Horn (dalam Handoyo, 2012:95-96) merujuk pada langkah-langkah yang diambil oleh individu individu atau pejabat atau kelompok pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sore dan Sobirin (2017:124) menyatakan bahwa implementasi kebijakan secara umum dianggap sebagai alat administratif dimana aktor, organisasi, proses, teknologi dan sumber daya disusun bersama-sama untuk melaksanakan kebijakan guna mencapai mencapai efek atau tujuan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan terkait definisi implementasi kebijakan publik di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan kegiatan atau upaya pemerintah dalam melaksanakan kebijakan yang

telah dirumuskan ke dalam kegiatan operasional yang ditujukan kepada kelompok sasaran untuk mencapai tujuan dari kebijakan.

### ***Rekrutmen***

Rekrutmen menurut Castetter (dalam Haekal dkk, 2019:50) adalah kegiatan yang terpadu antara perencanaan strategik sumber daya manusia untuk mengisi posisi dalam suatu lowongan pekerjaan yang dibuka oleh pihak organisasi atau perusahaan. Sudiro (dalam Sholathiah dkk, 2022:175) berpendapat bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan menemukan dan menarik individu yang sedang mencari pekerjaan yang memiliki dorongan, kapabilitas, serta pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan perencanaan tenaga kerja. Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya mengenai definisi rekrutmen, penulis mendefinisikan rekrutmen sebagai proses sistematis untuk menarik, memilih, dan menempatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Hermawan (dalam Sholathiah dkk, 2022:178) berpendapat bahwa terdapat dua metode dalam melakukan rekrutmen, yaitu sebagai berikut:

1. Metode Terbuka, dalam metode ini membuat informasi mengenai rekrutmen disebarluaskan dengan publikasi pengumuman di media masa dan elektronik serta sebagai melalui pesan orang lain.
2. Metode Tertutup, dimana informasi tentang rekrutmen dibagikan dengan mereka yang aktif bekerja di dalam perusahaan atau dengan individu tertentu.

### ***Penempatan Tenaga Kerja***

Penempatan tenaga kerja merujuk pada Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.07/MEN/IV/2008 sebagai proses pelayanan kepada individu yang sedang mencari pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan keterampilan individu tersebut, serta pengisian lowongan kerja oleh pemberi kerja. Penempatan tenaga kerja menurut Harahap (2020:49) menjadi fokus utama dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada. Selanjutnya, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970, pengertian pengerahan tenaga kerja merujuk pada setiap tindakan yang dilakukan dengan maksud agar individu tersebut dapat mengadakan perjanjian kerja.

Berdasarkan uraian mengenai definisi penempatan kerja ini, maka penulis berpendapat bahwasanya penempatan kerja merupakan usaha untuk menghubungkan pencari kerja dengan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka.

### ***Kutipan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja***

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen Tenaga Kerja yang merupakan revisi dari Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga

Kerja menyatakan bahwa pada Pasal 24 ayat (2) berbunyi "Untuk pekerjaan selain pekerjaan utama sebagaimana dimaksud ayat (1), Pembeli Kerja wajib menggunakan tenaga kerja lokal". Kemudian pada Pasal 24 dan Pasal 25 disambungi dengan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 24A ayat (1) yang mengatur mengenai kewajiban mempekerjakan tenaga kerja lokal sesuai jumlah ditentukan berbunyi "Pemberi Kerja wajib mempekerjakan tenaga kerja lokal paling sedikit 75% dari seluruh tenaga kerja yang dibutuhkan". Dari ditetapkannya pasal-pasal diatas sebagai langkah Pemerintah Daerah Kota Bontang dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal.

### ***Definisi Kosepsional***

Implementasi kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal adalah pelaksanaan rencana yang telah dibuat oleh pemerintah sebagai usaha dalam melindungi tenaga kerja lokal, dimana usaha itu berupa pembuatan peraturan tentang pemakaian penduduk lokal yang masuk pada angkatan kerja untuk bekerja pada lapangan-lapangan pekerjaan yang tersedia.

### **Metode Penelitian**

Pada penelitian ini, jenis kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan. Fokus dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: implementasi kebijakan tenaga kerja lokal meliputi komunikasi pelaksana kebijakan, sumber daya dan sikap birokrasi serta upaya pemerintah meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal di Kota Bontang. Adapun sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari wawancara dengan beberapa informan terdiri dari Key Informan yaitu Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, Staf Jabatan Fungsional Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang, perwakilan Perusahaan yaitu PT. Karunia Sumber Sari Makmur dan PT. Yepika Usaha Mandiri serta pencari kerja. Selain itu, dokumen yang dipakai oleh peneliti sebagai sumber data sekunder berupa dokumen-dokumen yang telah ada, yaitu Perundang-undangan atau oleh peneliti. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan 3 (tiga) teknik pengumpulan data yakni wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, teknik analisis data yang diterapkan mengacu pada model interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) ialah pengumpulan data, kodensasi data, penyajian data dan verifikasi.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Mengatasi Pengangguran Kota Bontang***

Kebijakan publik sebagai pedoman dalam bermasyarakat dimana bersifat mengikat masyarakat agar teraturnya kehidupan bermasyarakat. Sehingga kebijakan publik akan selalu melekat dalam kehidupan sehari-hari. Pemaparan terkait hasil penelitian mengenai Implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Mengatasi

Pengangguran Kota Bontang dengan disesuaikan dari teori-teori pada model implementasi George C. Edward III. Adapun pemaparan hasil berdasarkan informan yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

### **1. Komunikasi**

Komunikasi adalah keberhasilan pelaksanaan kebijakan yang bertujuan agar pelaksana kebijakan mengetahui dan memahami apa yang harus dilakukan untuk pelaksanaan kebijakan. Komunikasi yang baik membuat pelaksanaan kebijakan juga dapat berjalan efektif, para pelaksana yang paham akan isi dan tujuan kebijakan dapat menjadi acuan untuk pelaksanaan kebijakan yang maksimal. Tiga hal penting dalam komunikasi adalah cara penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsisten penyampaian informasi tersebut. Sesuai dengan ketiga aspek tersebut, maka komunikasi dalam implmentasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja difokuskan menjadi 3 (tiga) faktor untuk mencapai keberhasilan dalam komunikasinya dimana berdasarkan Pemaparan data oleh informan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang bahwa dalam upaya penyampaian informasi pelaksanaan kebijakan telah dilakukan melalui sosialisasi dan surat edaran yang diberikan kepada pihak perusahaan namun dalam pelaksanaannya menjadi kurang efektif dan efisien karena pelaksanaannya yang bersifat monoton, kemudian dari aspek kejelasan informasi yang disampaikan belum mencapai pada kejelasan karena tidak semua perusahaan mendapatkan informasi mengenai adanya Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 Tetang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Lalu pada aspek konsistensi sudah baik dengan melihat pelaksanaan dari komunikasi secara langsung melalui kegiatan sosialisasi yang dilakukan secara rutin terus menerus pada setiap awal tahun dari tahun pengesahannya di tahun 2018 sampai saat ini.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dikatakan bahwa indikator komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga kerja Kota Bontang telah benar dilakukan dengan baik melalui sosialisasi dan surat edaran yang secara konsisten dilakukan pada awal tahun namun komunikasi menjadi tidak berjalan secara efektif dan efisien dikarenakan dalam pelaksanaannya yang monoton dengan target perusahaan yang sebgayaan besar sama dan merupakan dari perusahaan besar sehingga pada pelaksanaannya informasi yang disampaikan tidak dapat mencapai pada kejelasan

### **2. Sumber Daya**

Sumber daya salah satu faktor kritis dalam implementasi kebijakan publik karena walaupun transmisi penyampaian pesan telah dilakukan dengan jelas dan konsisten namun apabila tidak didukung dengan sumber daya yang cukup maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Menurut Edward III seperti yang dikutip oleh Widodo (2010:98) faktor sumber daya memiliki peran yang signifikan dalam implementasi kebijakan. Edwards III (dalam Kadji, 2015:66)



mengidentifikasi sumber daya ini sebagai termasuk jumlah dan kualitas staf, data informasi yang tepat dan relevan, kewenangan yang cukup, serta fasilitas dan sarana kerja termasuk gedung, peralatan, tanah serta dukungan dana (anggaran) yang mencukupi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada indikator sumber daya dimana sesuai dengan pendapat Edward III mengenai aspek dalam sumber daya, maka pada aspek jumlah dan kualitas pegawai yang ada sudah baik dengan telah tercukupinya jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam mendukung pelaksanaan kebijakan. Pada aspek informasi masih belum cukup baik untuk mendukung pelaksanaan kebijakan karena kewajiban pelaporan informasi tenaga kerja di perusahaan masih belum sepenuhnya dilakukan terutama oleh perusahaan-perusahaan kecil di Kota Bontang serta informasi mengenai rekrutmen tenaga kerja masih banyak yang luput, sedangkan untuk aspek kewenangan dalam pelaksanaan kebijakan sudah baik dimana otoritas yang diberikan dan dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang tersebut telah diatur secara jelas dalam Peraturan Wali Kota Bontang Nomor 39 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan yang memuat hal-hal yang berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam melakukan penempatan tenaga kerja. Selain itu dalam hal sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan kebijakan sudah cukup dengan disediakannya sarana berupa alat transportasi, fasilitas internet dan gedung dengan ruang pelayanan yang nyaman. Kemudian pada aspek anggaran yang dimiliki untuk pelaksanaan kebijakan belum cukup untuk mendukung pelaksanaan kebijakan ini karena jumlah dana yang terbatas untuk kegiatan khusus yang dilaksanakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dalam upaya implementasi kebijakan.

Maka dari pemaparan hasil penelitian di atas bahwa dalam indikator sumber daya dari 6 (enam) aspek masih terdapat 2 (dua) aspek yang belum tersedia cukup sebagai sumber daya pelaksanaan kebijakan yaitu informasi yang relevan mengenai pelaporan tenaga kerja dan lowongan pekerjaan serta anggaran khusus untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pemagangan bagi tenaga kerja.

### **3. Sikap Birokrasi**

Sikap birokrasi atau disposisi adalah kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk benar-benar melaksanakan kebijakan yang telah diputuskan sehingga tujuan kebijakan dapat dicapai. Tanggapan pelaksana kebijakan penting untuk pelaksanaan karena terkadang para implementor tidak selalu melaksanakan kebijakan sesuai dengan keinginan pembuat kebijakan. Dalam pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada sikap birokrasi berdasarkan 2 perusahaan yang menjadi informan, PT. Yepeka Usaha Mandiri dan PT. Karunia Sumber Sari Makmur telah menaati kewajiban untuk mempekerjakan 75% dari total tenaga kerja yang ada di perusahaan bahkan kedua perusahaan telah melebihi ketentuan yang ada namun

yang menjadi permasalahan adalah terkait dengan kewajiban untuk melakukan rekrutmen melalui satu pintu yaitu Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Salah satu perusahaan yang belum mampu melaksanakan kewajiban rekrutmen lowongan pekerjaan ialah PT. Karunia Sumber Sari Makmur dengan alasan durasi tenaga kerja yang dibutuhkan cepat sedangkan rekrutmen melalui Dinas Ketenagakerjaan membutuhkan waktu yang lebih sehingga perusahaan memilih untuk melakukan rekrutmen secara mandiri.

Berdasarkan hal ini, maka pada indikator sikap birokrasi dalam pelaksanaan kebijakan belum baik dengan masih adanya perusahaan yang belum melakukan rekrutmen satu pintu melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dan belum konsisten dalam melakukan pelaporan tenaga kerja pada perusahaan.

#### ***Upaya Pemerintah Meningkatkan Daya Serap Tenaga Kerja Lokal***

Meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal menjadi tujuan Pemerintah Kota Bontang dalam mengatasi permasalahan pengangguran. Pemerintah Kota Bontang berharap bahwa masyarakat Kota Bontang tidak hanya sebagai penonton dalam kemajuan Kota Bontang namun juga dapat berperan di dalamnya. Dari hasil wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dimana menyatakan bahwa pemerintah Kota Bontang selalu berupaya untuk meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal di Kota Bontang dengan upaya-upaya yang dilakukan berupa:

1. Meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal melalui kegiatan pelatihan kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang yang juga berkolaborasi dengan lembaga pelatihan dan perusahaan-perusahaan di Kota Bontang.
2. Membangun wirausaha baru berupa pelaksanaan kegiatan penyuluhan atau seminar mengenai kewirausahaan dan bimbingan jabatan yang diharapkan melalui kegiatan ini dapat meningkatkan jiwa kewirausahaan masyarakat.
3. Membangun sarana komunikasi langsung antara pemberi kerja dan pencari kerja dengan melaksanakan kegiatan *Job Fair*.

#### **Penutup**

##### ***Kesimpulan***

Dari temuan yang diuraikan dalam penelitian tentang pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Kerja untuk mengatasi peningkatan pengangguran di Kota Bontang belum efektif bila dilihat dari pelaksanaannya di lapangan masih terdapat kendala yang dihadapi oleh pemerintah dan perusahaan yaitu:
  - a. Komunikasi yang dalam penyampaiannya sudah benar dilakukan namun masih belum dapat berjalan efektif dan efisien karena cenderung monoton,

- kejelasan informasi yang tidak tercapai karena masih sebagian perusahaan yang mengikuti pelatihan walaupun pada aspek konsistensi komunikasi telah baik dan rutin dilaksanakan pada tiap awal tahun.
- b. Sumber daya untuk menunjang pelaksanaan kebijakan dalam aspek pegawai telah tercukupi baik jumlah dan kualitasnya, informasi yang dibutuhkan belum baik dengan perusahaan yang belum taat sepenuhnya mengenai kebijakan pelaporan rekrutmen tenaga kerja, kewenangan dan sarana prasarana yang telah cukup diberikan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang terkait penempatan tenaga kerja, kemudian sumber daya anggaran yang belum cukup dan terbatas untuk kegiatan pelatihan dan pemagangan.
  - c. Sikap birokrasi dilihat dari komitmen dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang sudah baik dengan dengan pemahaman isi, tujuan dan pelaksanaan kebijakan oleh seluruh pegawai namun pada faktor respon atau tanggapan dari perusahaan sebagai pemberi kerja yang belum sepenuhnya baik dengan melihat dari kepatuhan perusahaan dalam melaporkan rekrutmen tenaga kerja yang masih hanya dilakukan oleh 50% perusahaan yang ada di Kota Bontang.
2. Upaya Pemerintah dalam meningkatkan daya serap tenaga kerja lokal sudah diusahakan oleh Pemerintah sebagai berikut: (1) Meningkatkan daya saing tenaga kerja local melalui kegiatan pelatihan dan pemagangan tenaga kerja, (2) Membangun wirausaha baru, (3) Membangun sarana komunikasi langsung antara pemberi kerja dan pencari kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan transmisi kebijakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang dengan dapat lebih mengikutsertakan perusahaan atau pemberi kerja kecil agar penyampaian informasi dapat terlaksana dengan merata tidak hanya sebatas pada perusahaan besar.
2. Diharapkan penegakan sanksi dari pelanggar kebijakan mengenai rekrutmen dan penempatan tenaga kerja dapat lebih dipertegas.
3. Diharapkan kepada perusahaan-perusahaan di Kota Bontang untuk dapat lebih terbuka terkait data jumlah tenaga kerja di perusahaan dan informasi mengenai rekrutmen tenaga kerja yang dibuka.
4. Diharapkan pelatihan yang dilaksanakan juga memperbanyak dari bidang non-teknik.

### **Daftar Pustaka**

- Badan Pusat Statistik Nasional. <https://www.bps.go.id/> (diakses 10 Maret 2022)
- Haekal, Sari, R., Purba, dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Idea Publishing.

- Hamdi, M. (2015). *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoyo, E. (2012). *Kebijakan Publik*. Semarang: Widya Karya.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara.
- Kadji, Y. (2015). *Formulasi dan Implementasi Kebijakan Publik*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo
- Miles, B. M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. USA: Sage Publications.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per.07/Men/IV/2008
- Peraturan Daerah Kota Bontang Nomor 10 Tahun 2018 tentang Penyerapan Tenaga Kerja Lokal
- Putong, I. (2015). *Ekonomi Makro*. Jakarta: Wacana Media. Universitas Jember.
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). "Teknik dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan". *Ecoment Global:Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 7(2). [ejournal.uigm.ac.id](http://ejournal.uigm.ac.id) (diakses 21 Januari 2023)
- Sore, U., & Sobirin. (2017). *Kebijakan Publik*. Makassar: CV Sah Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media.