



Jurnal Kebijakan Pemerintahan 9 (1) (2026): 55-69

JURNAL KEBIJAKAN PEMERINTAHAN

e-ISSN 2721-7051, p-ISSN 2599-3534

Website: <http://ejournal.ipdn.ac.id/JKP>

Faculty of Political Government, Institute of Home Affairs Governance (IPDN)

DOI: <https://doi.org/10.33701/jkp.v9i1.6039>

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

Teguh Anugrah Prananda¹, Serly Wulandari^{2*}

^{1,2}Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Jl. Ir. Soekarno Km. 20, Jatinangor, Sumedang, West Java, Indonesia

*penulis koresponden

email: serlywulandari@ipdn.ac.id

Abstract

Open unemployment is a critical issue facing the Pontianak City Government. Despite the implementation of various training programs, the city's unemployment rate remains high. This study aims to identify and analyze the key factors influencing the successful implementation of vocational training policies in reducing open unemployment in Pontianak City, as well as to identify the obstacles involved. A qualitative descriptive approach was employed, utilizing data collection techniques such as interviews, observation, and document analysis. Data analysis involved data condensation, data presentation, and conclusion drawing. Informants were selected using purposive and snowball sampling techniques. Research findings indicate that the implementation of the vocational training program in Pontianak City has not yet been optimal. The implementation of vocational training programs in Pontianak City has not yet achieved optimal success. While policy instruments such as subsidies and digital information are utilized, they are constrained by budget limitations and digital literacy issues. Policy and institutional designs are generally sound, featuring solid coordination and improved training facilities, although performance tracking remains limited. Oversight is conducted through official bodies and community participation. Administrative capacity is rated positively, despite budgetary instability. Social acceptance is favorable, characterized by active participation and tangible benefits. Major obstacles include a lack of information and outreach, unstable budget allocations, and low job placement rates for training alumni.

Keywords: Policy Implementation, Vocational Training, Open Unemployment

Abstrak

Pengangguran terbuka merupakan salah satu permasalahan krusial yang dihadapi Pemerintah Kota Pontianak. Meskipun berbagai program pelatihan telah dilaksanakan, angka pengangguran di kota ini masih tergolong tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak serta mengidentifikasi faktor penghambatnya. 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*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi program pelatihan vokasi di Kota Pontianak belum optimal. Faktor 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 melalui lembaga resmi dan partisipasi masyarakat. Kemampuan administratif dinilai baik meski anggaran belum stabil. Penerimaan sosial positif dengan partisipasi aktif dan manfaat nyata. Hambatan utama mencakup kurangnya informasi

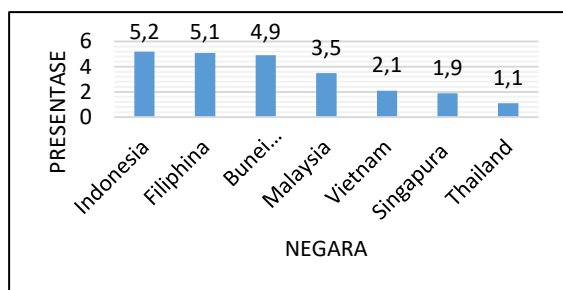
dan sosialisasi, alokasi anggaran yang tidak stabil, serta rendahnya penempatan kerja bagi alumni pelatihan.

Kata kunci: Implementasi Kebijakan, Pelatihan Vokasi, Pengangguran Terbuka

I. PENDAHULUAN

Indonesia termasuk negara berkembang dengan tingkat kesejahteraan masyarakat yang masih rendah, salah satunya ditandai oleh tingginya angka pengangguran. Pengangguran terjadi saat seseorang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan (Franita et al., 2019), dan Indonesia tercatat sebagai salah satu negara dengan angka pengangguran terbuka tertinggi di Asia Tenggara sebagaimana Gambar 1 berikut.

Gambar 1.
Presentase Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2024



Sumber: Savitri (2024), diolah penulis

Pengangguran merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian pemerintah, karena menghambat tercapainya tujuan negara untuk memajukan kesejahteraan dan mencerdaskan bangsa sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Tingkat pengangguran terbuka dihitung dari perbandingan jumlah penganggur dengan angkatan kerja, dikalikan seratus (Fatkhul, 2018), dan datanya disajikan penulis dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1.
Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen)

| Provinsi | Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen) 2024 | |
|----------------------|---|---------|
| | Februari | Agustus |
| Aceh | 5,56 | 5,75 |
| Sumatera Utara | 5,10 | 5,60 |
| Sumatera Barat | 5,79 | 5,75 |
| Riau | 3,85 | 3,70 |
| Jambi | 4,45 | 4,48 |
| Sumatera Selatan | 3,97 | 3,86 |
| Bengkulu | 3,17 | 3,11 |
| Lampung | 4,12 | 4,19 |
| Kep. Bangka Belitung | 3,85 | 4,63 |
| Kep. Riau | 6,94 | 6,39 |
| DKI Jakarta | 6,03 | 6,21 |

| | | |
|-------------------------|-------------|-------------|
| Jawa Barat | 6,91 | 6,75 |
| Jawa Tengah | 4,39 | 4,78 |
| DI Yogyakarta | 3,24 | 3,48 |
| Jawa Timur | 3,74 | 4,19 |
| Banten | 7,02 | 6,68 |
| Bali | 1,87 | 1,79 |
| Nusa Tenggara Barat | 3,30 | 2,73 |
| Nusa Tenggara Timur | 3,17 | 3,02 |
| Kalimantan Barat | 4,20 | 4,86 |
| Kalimantan Tengah | 3,67 | 4,01 |
| Kalimantan Selatan | 3,89 | 4,20 |
| Kalimantan Timur | 5,75 | 5,14 |
| Kalimantan Utara | 4,01 | 3,90 |
| Sulawesi Utara | 5,98 | 5,85 |
| Sulawesi Tengah | 3,15 | 2,94 |
| Sulawesi Selatan | 4,90 | 4,19 |
| Sulawesi Tenggara | 3,22 | 3,09 |
| Gorontalo | 3,05 | 3,13 |
| Sulawesi Barat | 3,02 | 2,68 |
| Maluku | 5,96 | 6,11 |
| Maluku Utara | 4,16 | 4,03 |
| Papua Barat | 4,31 | 4,13 |
| Papua Barat Daya | 6,02 | 6,48 |
| Papua | 5,81 | 6,48 |
| Papua Selatan | 4,75 | 4,05 |
| Papua Tengah | 2,49 | 2,75 |
| Papua Pegunungan | 1,18 | 1,32 |

Sumber: BPS (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh provinsi di Indonesia masih mengalami pengangguran terbuka, termasuk Kalimantan. Provinsi Kalimantan Barat menyumbang angka pengangguran cukup tinggi, menempati posisi kedua di Kalimantan dengan tingkat pengangguran sebesar 4,20%, yang meningkat menjadi 4,86% pada Agustus, dari total penduduk 5.695.475 jiwa.

Provinsi Kalimantan Barat terdiri atas 12 kabupaten dan 2 kota. Provinsi Kalimantan Barat beribukota di Kota Pontianak (Setyaningrum, 2022). Kota Pontianak termasuk kota yang menyumbang angka pengangguran tertinggi di Kalimantan Barat pada Tahun 2024. Angka pengangguran di Kota

Pontianak selalu menjadi yang tertinggi pada 2023–2024. Hal ini dapat dilihat dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2.
Presentase Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Kalimantan Barat

| Kab/Kota | Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kab/Kota (Persen) | |
|-----------------------|--|-------------|
| | 2023 | 2024 |
| Sambas | 5,04 | 4,99 |
| Bengkayang | 2,92 | 2,81 |
| Landak | 2,24 | 2,22 |
| Mempawah | 7,33 | 6,78 |
| Sanggau | 3,86 | 3,71 |
| Ketapang | 6,57 | 6,36 |
| Sintang | 2,92 | 2,85 |
| Kapuas Hulu | 2,19 | 2,18 |
| Sekadau | 2,29 | 2,24 |
| Melawi | 2,46 | 2,41 |
| Kayong Utara | 3,04 | 3,02 |
| Kubu Raya | 6,76 | 6,73 |
| Kota Pontianak | 8,92 | 8,29 |
| Kota Singkawang | 8,51 | 7,92 |

Sumber: BPS (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa Kota Pontianak memiliki angka pengangguran tertinggi di Kalimantan Barat selama 2 (dua) tahun berturut-turut, yaitu 8,92% dan 8,29%. Meskipun terjadi penurunan, angka ini masih menjadi yang tertinggi dibandingkan dengan kabupaten/kota lainnya di Provinsi Kalimantan Barat. Tingginya angka ini disebabkan oleh banyaknya penduduk usia kerja, namun rendahnya penawaran pekerjaan. Penduduk usia kerja, yakni mereka yang berusia 15 tahun ke atas, di Kota Pontianak berjumlah 511.107 jiwa pada 2023, dengan 324.416 jiwa masuk angkatan kerja. Dari jumlah tersebut, 295.476 jiwa bekerja dan 28.940 jiwa menganggur, menunjukkan masih banyaknya kebutuhan akan lapangan kerja. Menurut Andrisani & Triani (2019), pendidikan berpengaruh positif terhadap penawaran tenaga kerja, yang datanya disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Data Penduduk Bekerja dan Pengangguran Menurut Ijazah Tertinggi di Kota Pontianak, Agustus 2023

| No | Ijazah Tertinggi | Status Menganggur | Total (Perjiwa) |
|----|------------------|-------------------|-----------------|
| 1 | <=SD | 25,68% | 7.431 |
| 2 | SMP | 14,28% | 4.132 |
| 3 | SMA | 24,60% | 7.119 |

| | | | |
|---|------------------------|--------|-------|
| 4 | SMK | 7,77% | 2.248 |
| 5 | Diploma I/II/III | 12,43% | 3.597 |
| 6 | Strata I (Universitas) | 15,24% | 4.410 |

Sumber: BPS Kota Pontianak (2024), diolah penulis (2024)

Tingkat pengangguran di Kota Pontianak didominasi oleh penduduk dengan tingkat pendidikan rendah. Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa 25,68% pengangguran berasal dari lulusan Sekolah Dasar atau di bawahnya, yang jumlahnya mencapai 7.431 jiwa, diikuti oleh lulusan SMA sebesar 24,60% atau sekitar 7.119 jiwa. Kondisi ini menunjukkan bahwa salah satu akar utama pengangguran di Pontianak adalah rendahnya tingkat pendidikan masyarakat.

Pengangguran yang tinggi memiliki dampak luas, tidak hanya pada aspek ekonomi, tetapi juga sosial, karena masyarakat yang menganggur cenderung tidak memiliki pendapatan tetap dan sulit memenuhi kebutuhan hidup. Mereka juga memiliki akses terbatas terhadap pelatihan atau pendidikan tambahan yang bisa meningkatkan peluang kerja. Oleh karena itu, untuk memutus mata rantai pengangguran, diperlukan intervensi nyata dari negara melalui program-program peningkatan keterampilan, salah satunya adalah pelatihan vokasi.

Program pelatihan vokasi merupakan salah satu strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan teknis dan kesiapan kerja bagi pencari kerja, terutama mereka yang berpendidikan rendah. Seperti dijelaskan oleh Parhusip (2022). Pelatihan vokasi bertujuan untuk membekali angkatan kerja baru dengan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar. Pemerintah pusat pun telah menaruh perhatian besar terhadap hal ini, yang terlihat dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020–2024. Dalam regulasi tersebut, salah satu tujuan utama adalah menciptakan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, lincah, dan berdaya saing dalam hubungan industrial yang kondusif untuk mendukung visi Indonesia yang maju dan mandiri. Tujuan tersebut hanya dapat tercapai apabila pemerintah daerah turut serta melaksanakan pelatihan vokasi secara konsisten dan terarah.

Pemerintah Kota Pontianak merespons kebijakan nasional tersebut dengan menjadikannya sebagai dasar dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan daerah. Hal ini tercermin dalam Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 4 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 12 disebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja

adalah proses sistematis yang menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan dan strategi pembangunan ketenagakerjaan berkelanjutan. Lebih lanjut, Pasal 8 ayat 1 menjelaskan bahwa perencanaan tersebut disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan kerja berbasis kompetensi. Dengan demikian, Pemerintah Kota Pontianak tidak hanya mengikuti arahan nasional, tetapi juga telah menyesuaikannya dengan kebutuhan lokal melalui perencanaan yang menyeluruh.

Salah satu bentuk nyata dari implementasi kebijakan tersebut adalah program pelatihan vokasi yang masuk dalam Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak tahun 2020–2024. Program ini dirancang untuk mempersiapkan angkatan kerja dalam menghadapi tuntutan pasar kerja dengan keterampilan berbasis unit kompetensi dan klaster yang relevan. Jenis pelatihan yang diberikan meliputi keterampilan teknis seperti servis HP, barista, tata rias, dan keamanan (satpam), yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor informal dan UMKM lokal. Pelatihan ini tidak hanya menargetkan pencari kerja muda, tetapi juga mereka yang ingin meningkatkan keterampilan untuk membuka usaha mandiri. Pada tahun 2022, pelaksanaan pelatihan ini didukung oleh anggaran sebesar Rp 292.720.300 dari APBD, dengan tingkat realisasi sebesar 74,74%. Dana tersebut digunakan untuk mendanai berbagai jenis pelatihan dan kebutuhan teknis selama proses pelatihan berlangsung. Meskipun belum mencapai realisasi 100%, pencapaian tersebut menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal.

Secara keseluruhan, dominasi pengangguran oleh penduduk berpendidikan rendah menegaskan urgensi pelatihan vokasi sebagai salah satu strategi yang bisa dilakukan. Kebijakan yang tepat sasaran, dukungan anggaran yang memadai, serta keterpaduan antara pemerintah pusat dan daerah menjadi kunci keberhasilan program ini. Dengan pelatihan vokasi, diharapkan masyarakat tidak hanya siap kerja, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja sendiri, sehingga angka pengangguran di Kota Pontianak dapat ditekan secara signifikan.

Tabel 4.
Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Vokasi
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak
Tahun 2022

| No | Jenis Pelatihan | Jumlah Peserta |
|--------------|-----------------------------------|-----------------|
| 1. | Pelatihan Servis <i>Handphone</i> | 30 Orang |
| 2. | Pelatihan Satpam | 55 Orang |
| Total | | 85 Orang |

Sumber: LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2023)

Pada tahun 2022, salah satu program pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan servis *handphone*, yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran dan membekali pencari kerja agar mampu membuka usaha sendiri. Namun, pada tahun 2023, pelatihan vokasi yang direncanakan dengan anggaran Rp516.543.100 dari Dana Alokasi Umum (DAU) tidak terlaksana akibat kendala teknis, terutama karena keterbatasan kapasitas kelembagaan Disnaker yang baru dimekarkan (LAKIP Disnaker Kota Pontianak, 2023). Akibatnya, dana dialihkan ke kegiatan lain yang lebih memungkinkan. Sementara itu, angka pengangguran di Kota Pontianak tetap menjadi yang tertinggi di Kalimantan Barat, sehingga menarik perhatian penulis untuk meneliti implementasi kebijakan pelatihan vokasi sebagai upaya menurunkan pengangguran terbuka di daerah tersebut.

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.

Selanjutnya, Avana et al. (2024) menekankan pentingnya revitalisasi pendidikan vokasi untuk meningkatkan daya saing SDM. Meski sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berbeda dari teori Mazmanian & Sabatier (1983) dan mencakup SMK se-Indonesia. Gaffar et al. (2023) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kemandirian peserta dengan pendekatan kuantitatif, berbeda dari pendekatan kualitatif yang digunakan penulis. Terakhir, Ridwan & 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 faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak dengan fokus pada kemampuan administratif dan penerimaan sosial berdasarkan teori Knill & Tosun (2020).

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam pendekatan dan fokus kajian. Pertama, penelitian ini menganalisis faktor utama yang memengaruhi keberhasilan 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 & Tosun (2020) yang menawarkan pendekatan komprehensif melalui analisis enam faktor: 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 dengan teori implementasi klasik yang lebih umum digunakan, seperti milik Edwards III (1980) atau Mazmanian & Sabatier (1983). 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 faktor terakhir, yaitu kemampuan administratif dan penerimaan sosial, menjadikan penelitian ini berbeda sekaligus memperkaya literatur implementasi kebijakan pelatihan vokasi di tingkat daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara mendalam faktor utama yang memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan pelatihan vokasi yang dijalankan oleh Pemerintah Kota Pontianak, faktor penghambat, serta upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak dalam menurunkan angka pengangguran terbuka yang masih tergolong tinggi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai faktor utama yang memengaruhi keberhasilan 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, penulis menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan informan kunci yang dipilih secara *purposive sampling* 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

berupa masyarakat peserta program melalui rekomendasi dari peserta program yang telah diwawancarai sebelumnya.

Selain wawancara, observasi dilakukan terhadap kegiatan pelatihan secara langsung guna memahami proses pelaksanaan di lapangan. Penulis 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, penulis menggunakan teknik dari Miles et al. (2014) yang meliputi tiga tahapan: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis ini memungkinkan penulis merumuskan pola-pola penting dalam implementasi kebijakan yang sedang dikaji.

Sebagai dasar teori, penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan dari Knill & Tosun (2020), yang mencakup enam faktor utama: pemilihan instrumen kebijakan, desain kebijakan, struktur pengawasan, desain kelembagaan, kemampuan administratif, dan penerimaan sosial. Keenam faktor ini digunakan sebagai alat analisis untuk menilai sejauh mana keberhasilan pelaksanaan kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak telah berjalan sesuai 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. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kota Pontianak, penyelenggaraan program pelatihan vokasi merupakan upaya strategis pemerintah dalam rangka mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program ini didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja harus disusun berdasarkan informasi ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan berbasis kompetensi. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menghasilkan tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan industri lokal. Pemerintah Kota Pontianak, melalui Dinas Ketenagakerjaan, telah mengalokasikan anggaran khusus untuk pelatihan vokasi selama tahun 2024 yang bersumber dari APBD yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.
Daftar Kegiatan Pelatihan Vokasi
Tahun 2024

| No. | Nama Kegiatan | Jumlah Peserta | Anggaran yang digunakan |
|--------|-----------------------------|----------------|-------------------------|
| 1. | <i>Cookies</i> | 13 | Rp. 45.575.000 |
| 2. | Pangkas Rambut | 15 | Rp. 40.500.000 |
| 3. | Barista <i>Coffee</i> | 15 | Rp. 59.100.000 |
| 4. | Desain Grafis | 32 | Rp. 84.000.000 |
| 5. | Menjahit | 20 | Rp. 70.000.000 |
| 6. | <i>Make-up Artist</i> (MUA) | 15 | Rp. 68.000.000 |
| 7. | Satpam | 15 | Rp. 75.000.000 |
| 8. | Disabilitas | 10 | Rp. 30.000.000 |
| Jumlah | | 135 | Rp.472.175.000 |

Sumber: LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2024),
Diolah penulis

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan vokasi pada tahun 2024 dilakukan secara bertahap dalam delapan jenis kegiatan, meliputi pelatihan pembuatan *cookies*, pangkas rambut, barista *coffee*, desain grafis, menjahit, *Make Up Artist* (MUA), satpam, dan pelatihan khusus untuk penyandang disabilitas. Secara keseluruhan, pelatihan ini diikuti oleh 135 peserta dengan total anggaran yang digunakan mencapai ratusan juta rupiah.

Setiap jenis pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik segmen masyarakat. Misalnya, pelatihan pembuatan *cookies* lebih banyak diikuti oleh perempuan dewasa, khususnya ibu rumah tangga, sebagai upaya pemberdayaan ekonomi keluarga. Melalui pelatihan ini, peserta tidak hanya diajarkan keterampilan teknis dalam membuat produk makanan ringan, tetapi juga diberi pemahaman dasar mengenai kewirausahaan, kemasan produk, dan pemasaran.

Pelatihan pangkas rambut, di sisi lain, lebih menysasar kelompok usia produktif laki-laki dengan keterampilan *barbershop* yang dapat langsung dimanfaatkan untuk membuka usaha di lingkungan tempat tinggal. Dokumentasi kegiatan menunjukkan bahwa peserta sangat antusias dan aktif mengikuti materi yang diberikan. Sementara itu, pelatihan barista *coffee* menjadi pilihan menarik bagi generasi muda yang tertarik pada industri kopi, yang saat ini berkembang pesat di kalangan urban dan menjadi peluang bisnis yang menjanjikan. Fasilitas pelatihan barista disiapkan dengan baik, dengan ruang kelas modern dan peralatan praktik yang sesuai standar industri.

Yang menarik, pelatihan vokasi di Kota Pontianak tidak hanya memberikan pembekalan keterampilan praktis, tetapi juga sertifikasi kompetensi sebagai bukti resmi bahwa peserta telah

mengikuti dan lulus pelatihan sesuai standar. Sertifikat ini dapat digunakan sebagai modal penting dalam melamar pekerjaan formal maupun informal, serta meningkatkan daya tawar peserta di pasar kerja. Selain itu, peserta yang telah menyelesaikan pelatihan juga menerima bantuan modal usaha berupa barang, disesuaikan dengan jenis pelatihan yang diikuti. Misalnya, peserta pelatihan barista mendapatkan mesin pembuat kopi, peserta MUA menerima peralatan *make-up* lengkap, dan peserta pelatihan pangkas rambut memperoleh mesin cukur profesional. Pemberian bantuan ini merupakan bentuk keberlanjutan dari pelatihan, agar peserta tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sarana untuk langsung memulai usaha secara mandiri.

Program pelatihan vokasi ini secara nyata menunjukkan sinergi antara kebijakan, pelaksanaan, dan hasil yang ingin dicapai, yaitu peningkatan kemandirian ekonomi masyarakat. Program ini juga menjadi salah satu instrumen penting pemerintah daerah dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan yang semakin kompleks.

Dengan desain pelatihan yang tepat sasaran, dukungan anggaran, serta pemberian modal usaha, pelatihan vokasi diharapkan dapat menjadi langkah konkret dalam menciptakan tenaga kerja mandiri, menumbuhkan wirausaha baru, dan secara bertahap menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak.

Dalam menganalisis keberhasilan implementasi program pelatihan vokasi di Kota Pontianak, penulis menggunakan teori implementasi kebijakan dari Knill & Tosun (2020) yang dibagi kedalam enam faktor utama, yaitu Pemilihan Instrumen Kebijakan, Desain Kebijakan, Struktur Pengawasan, Desain Kelembagaan, Kemampuan Administratif, dan Penerimaan Sosial dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pemilihan Instrumen Kebijakan
 - a. Ketepatan Instrumen
 - b. Kemudahan Pelaksanaan Instrumen
2. Desain Kebijakan
 - a. Kejelasan Prosedur, Waktu, dan Sumber Daya
 - b. Jumlah Perubahan Target atau Tujuan Kebijakan dari Desain Kebijakan
3. Struktur Pengawasan
 - a. Pengawasan oleh Masyarakat
 - b. Pengawasan oleh Badan Pengawas
4. Desain Kelembagaan
 - a. Jumlah Organisasi Pelaksana
 - b. Koordinasi Internal dan Antar Organisasi
5. Kemampuan Administratif

- a. Ketersediaan Sumber Daya yang Dibutuhkan (Sumber Daya Manusia, Keuangan, Teknologi, Informasi)
 - b. Kecukupan sumberdaya yang dibutuhkan (SDM, Keuangan, Teknologi, dan Informasi)
 - c. Kemampuan Melaksanakan SOP
6. Penerimaan Sosial
- a. Tingkat Kemanfaatan yang Dirasakan Masyarakat
 - b. Keterlibatan Masyarakat

Analisis hasil penelitian dilapangan penulis uraikan berdasarkan enam faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan menurut Knill & Tosun (2020) sebagai berikut:

1) Pemilihan Instrumen Kebijakan

Pemilihan instrumen kebijakan bertujuan untuk mencapai hasil kebijakan yang diharapkan. Menurut Knill & Tosun (2020), Instrumen kebijakan terdiri atas empat jenis: instrumen arahan, berwenang, subsidi, dan informasi. Pemilihannya disesuaikan dengan kapasitas pemerintah dan kompleksitas lingkungan. Dalam implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak, pemerintah lebih banyak mengandalkan instrumen subsidi, yaitu pendanaan pelatihan dari anggaran pemerintah. Hal ini ditegaskan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja yang menyatakan bahwa banyak pelatihan yang telah direncanakan tidak dapat terealisasi karena terbatasnya anggaran.

Lebih lanjut, dalam pelaksanaan program juga digunakan instrumen informasi, salah satunya melalui aplikasi SIAPkerja milik Kementerian Ketenagakerjaan. Aplikasi ini digunakan sebagai sarana pendaftaran peserta pelatihan dan penyedia informasi lowongan kerja. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak menyatakan bahwa masyarakat, khususnya generasi muda, sudah terbiasa menggunakan aplikasi ini karena hampir semua memiliki ponsel dan mengakses informasi secara digital. Pernyataan ini diperkuat oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja yang mengatakan bahwa aplikasi SIAPkerja telah membantu pencari kerja mendapatkan informasi pelatihan dan lowongan sebagaimana terlihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2.
Platform Aplikasi SIAPkerja



Sumber: Aplikasi SIAPkerja, 2025

Namun, dari sisi kemudahan pelaksanaan, penggunaan *platform* digital juga memiliki keterbatasan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pencari kerja, seperti Ibu Romyani dan Bapak Rusdianto, ditemukan bahwa sebagian masyarakat, terutama yang berusia lanjut, mengalami kesulitan dalam mengakses aplikasi SIAPkerja. Misalnya, Pak Rusdianto yang berusia 55 tahun mengaku jarang menggunakan ponsel dan harus meminta bantuan anaknya untuk mengakses aplikasi. Sementara itu, Pak Ida Bagus mengapresiasi manfaat aplikasi tersebut, tetapi mengeluhkan masalah teknis seperti *maintenance* saat pengguna membludak.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pemilihan instrumen subsidi masih menjadi pilihan utama dalam implementasi kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak. Namun, pemerintah juga mengintegrasikan instrumen informasi melalui *platform* digital sebagai pelengkap. Kendati sesuai dengan era digital, pemanfaatan instrumen informasi belum sepenuhnya inklusif karena keterbatasan literasi digital pada kelompok masyarakat tertentu. Oleh karena itu, meskipun pemilihan instrumen tergolong tepat, pelaksanaannya perlu disempurnakan agar dapat menjangkau semua lapisan masyarakat secara merata.

2) Desain kebijakan

Berdasarkan teori Knill & Tosun (2020), Kebijakan yang efektif harus memiliki perencanaan pelaksanaan yang jelas, mencakup tahapan implementasi, durasi, dan sumber daya yang dibutuhkan. Dalam konteks pelatihan vokasi di Kota Pontianak, desain kebijakan dianalisis melalui dua indikator: (a) kejelasan prosedur, waktu, dan sumber daya, serta (b) perubahan target atau tujuan kebijakan dari desain awal.

Pada indikator pertama, pelaksanaan pelatihan vokasi di Kota Pontianak sudah memiliki kejelasan dalam prosedur, waktu pelaksanaan, dan sumber

daya. Hal ini terlihat dari penggunaan pelatih bersertifikat, bahkan ada yang memiliki sertifikat pelatihan dari luar negeri. Misalnya, pelatih *Make Up Artist* mengaku telah mengikuti pelatihan selama satu tahun sebelum dipercaya memberikan pelatihan. Begitu pula pelatih untuk program satpam berasal dari satuan brimob yang telah dibekali pelatihan dan menjalankan program berdasarkan prosedur pelatihan yang jelas serta memberikan penilaian akhir dalam bentuk nilai yang dicantumkan pada sertifikat sebagaimana berikut.

Gambar 3.
Daftar Nilai Pelatihan Satpam

Sumber: Disnaker Kota Pontianak, Tahun 2024

Dokumentasi menunjukkan bahwa pelatihan satpam memiliki target nilai yang harus dicapai, sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 3, yaitu daftar nilai pelatihan satpam yang diberikan sebagai bentuk validasi kemampuan peserta. Sertifikat tersebut dapat digunakan untuk melamar ke perusahaan-perusahaan sebagai tenaga satuan pengamanan. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak juga telah menjalin kerja sama penempatan kerja dengan beberapa instansi atau perusahaan bagi peserta lulusan pelatihan satpam.

Sementara itu, pada indikator kedua, terjadi penyesuaian target kinerja dalam pelaksanaan kebijakan. Pada tahun 2022, target pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ditetapkan sebesar 50%, namun pada tahun 2023 target tersebut meningkat menjadi 52%, sebagai bentuk upaya pemerintah daerah dalam merespons kebutuhan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran terbuka. Data ini disajikan dalam Gambar 4 yang menunjukkan bahwa realisasi pelatihan tahun 2022 sebesar 0% karena saat itu Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak belum terbentuk secara mandiri dan masih tergabung dengan Dinas Penanaman Modal.

Gambar 4.
Target dan Capaian Kinerja Program Pelatihan Kerja Tahun 2023

| KODE | URUSAN / BIDANG URUSAN PROGRAM / KEGIATAN | INDIKATOR KEBERLAHAPAN PROGRAM/KEGIATAN/ KEGIATAN (OUTPUT) | TARGET KEBERLAHAPAN PROGRAM BERKAITAN PPT TAHUN 2023 | TARGET DAN REALISASI KERJA PROGRAM & KEGIATAN TAHUN 2023 (R-2) | | TUNJUKT PENCAPAIAN | TUNJUKT PENCAPAIAN | PERSYARATAN MELAKUKAN KEGIATAN TARGET KEBERLAHAPAN PROGRAM & KEGIATAN TAHUN 2023 | PERSYARATAN MELAKUKAN KEGIATAN TARGET KEBERLAHAPAN PROGRAM & KEGIATAN TAHUN 2023 |
|------|--|--|--|--|---|--------------------|--------------------|--|--|
| | | | | TARGET REALISASI BERDASAR RENCANA KERJA TAHUN 2023 | REALISASI REALISASI BERDASAR RENCANA KERJA TAHUN 2023 | | | | |
| | PROGRAM PELAKSANAAN TERBUKA | TARGET PARTISIPASI MELAKUKAN KEGIATAN (R-2) | 85 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja di Perumahan Transmigrasi Berencana | Target Berbasis PPT | 100 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja Melalui Mekanisme Pemenuhan Tenaga Kerja | Jumlah Nelayan yang diterima secara langsung oleh nelayan | 100 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja | Jumlah Nelayan yang diterima secara langsung oleh nelayan | 100 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang |
| | PROGRAM PELAKSANAAN TERBUKA | TARGET PARTISIPASI MELAKUKAN KEGIATAN (R-2) | 85 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja di Perumahan Transmigrasi Berencana | Target Berbasis PPT | 100 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja Melalui Mekanisme Pemenuhan Tenaga Kerja | Jumlah Nelayan yang diterima secara langsung oleh nelayan | 100 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang |
| | Program Pemenuhan Tenaga Kerja | Jumlah Nelayan yang diterima secara langsung oleh nelayan | 100 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang | 0 orang |

Sumber: LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2024),
Diolah penulis

Pemekaran dinas pada tahun 2023 membuat data tahun-tahun sebelumnya belum direkap secara terpisah, seperti dijelaskan oleh Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja. Hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam rekapitulasi target dan capaian kinerja pelatihan. Meski demikian, peningkatan target dari 50% ke 52% menunjukkan adanya fleksibilitas dan adaptasi kebijakan terhadap dinamika organisasi dan tuntutan kebutuhan masyarakat di lapangan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa desain kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak telah memenuhi unsur kejelasan dan adaptabilitas, baik dari aspek teknis pelaksanaan maupun dari sisi penyesuaian target kinerja. Hal ini mencerminkan adanya komitmen untuk menjadikan pelatihan vokasi sebagai instrumen strategis dalam mengatasi pengangguran terbuka di daerah.

3) Struktur Pengawasan

Menurut Knill & Tosun (2020), pengawasan dalam implementasi kebijakan dapat dilakukan secara formal oleh lembaga yang memiliki wewenang, atau secara informal melalui partisipasi masyarakat. Dalam konteks pelatihan vokasi di Kota Pontianak, penulis menganalisis struktur pengawasan menggunakan dua indikator, yaitu pengawasan oleh masyarakat dan pengawasan oleh badan pengawas.

Pada indikator pertama, partisipasi masyarakat terlihat melalui keterlibatan dalam forum Musrenbang. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja menyatakan bahwa masyarakat turut memberikan masukan terkait lokasi, bentuk, dan jenis pelatihan yang dibutuhkan pencari kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat ikut berperan dalam menentukan kluster pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu, pengawasan informal juga terlihat dari pengamatan langsung masyarakat, seperti disampaikan oleh salah satu alumni pelatihan *handphone* yang menyebutkan adanya kehadiran masyarakat sipil saat kegiatan pelatihan berlangsung di ruang terbuka. Ini menunjukkan bahwa masyarakat

turut mengawasi jalannya kegiatan meski secara tidak langsung, dan berkontribusi dalam pengendalian mutu pelatihan vokasi.

Adapun pada indikator kedua, pengawasan formal dilakukan oleh berbagai lembaga pemerintah. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak menyebutkan bahwa Inspektorat, Bappeda, dan Kepolisian terlibat dalam pengawasan terhadap pelatihan, baik dari sisi anggaran maupun teknis pelaksanaan. Dalam pelatihan satpam, misalnya, pengawasan dilakukan langsung oleh Kepolisian dan Dinas Ketenagakerjaan, sebagaimana terlihat dalam Gambar 5 yang menunjukkan kegiatan monitoring di PT. Brigade 86. Kehadiran lembaga-lembaga ini menunjukkan adanya komitmen untuk menjaga akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pelaksanaan program.

Gambar 5.
Monitoring Pelatihan Satpam
di PT. BRIGADE 86



Sumber: Evaluasi Kinerja, 2024

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan vokasi di Kota Pontianak diawasi secara komprehensif oleh dua pihak: masyarakat dan badan pengawas. Masyarakat terlibat melalui masukan langsung dan pemantauan lapangan, sementara lembaga pengawas formal seperti Inspektorat, Bappeda, dan Kepolisian memastikan pelaksanaan program sesuai aturan dan tujuan kebijakan. Kolaborasi antara pengawasan formal dan informal ini menjadi faktor penting dalam menjamin keberhasilan dan kualitas implementasi kebijakan pelatihan vokasi.

4) Desain Kelembagaan

Menurut Knill & Tosun (2020), keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh desain kelembagaan yang mencakup jumlah organisasi pelaksana dan koordinasi antar organisasi. Dalam konteks pelatihan vokasi di Kota Pontianak, Dinas Ketenagakerjaan bekerja sama dengan berbagai lembaga pelatihan kerja untuk melaksanakan kegiatan pelatihan secara efektif. Kepala Dinas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa

dinas memberikan arahan kepada lembaga-lembaga pelatihan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan Tabel 6, tercatat terdapat 41 lembaga pelatihan pada tahun 2022 dan meningkat menjadi 45 lembaga pada tahun 2023. Lembaga ini mencakup bidang kuliner, teknis, tata rias, tata busana, desain grafis, bahasa, dan lainnya.

Tabel 6.
Lembaga Pelatihan Vokasi Kota Pontianak

| No. | Bidang Usaha | Tahun | |
|--------|-----------------------------|-------|------|
| | | 2022 | 2023 |
| 1. | Makanan/ Kuliner | 2 | 3 |
| 2. | Jasa AC/ Teknisi/ Las | 4 | 3 |
| 3. | Kecantikan/ Tata Rias | 8 | 4 |
| 4. | Perawat/ <i>Baby</i> Sister | 11 | 11 |
| 5. | Tata Busana/ Menjahit | 2 | 6 |
| 6. | Pembenihan Ikan/ Peternakan | 2 | 2 |
| 7. | Penyalur Tenaga Kerja | 1 | 1 |
| 8. | Refleksi/Kesehatan | 2 | 3 |
| 9. | Design Grafis/ Komputer | 3 | 3 |
| 10. | Bahasa | 3 | 5 |
| 11. | Pelatihan PDAM | 1 | 1 |
| 12. | Kursus Mengemudi/ Otomotif | 1 | 1 |
| 13. | Pelatihan KUKM | 1 | 2 |
| Jumlah | | 41 | 45 |

Sumber: Disnaker Kota Pontianak, 2024

Lembaga-lembaga ini melaksanakan pelatihan baik atas tugas langsung dari dinas maupun secara mandiri yang kemudian dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan. Kolaborasi ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan tidak hanya bergantung pada satu institusi, tetapi melibatkan jaringan kelembagaan yang luas, sehingga memperkuat daya jangkauan dan efisiensi pelaksanaan program.

Dalam hal koordinasi, Dinas Ketenagakerjaan menjalin komunikasi intensif dengan berbagai pihak, termasuk lembaga swadaya masyarakat (LSM), lembaga pelatihan, dan masyarakat umum. Koordinasi ini mencakup identifikasi kluster pelatihan yang dibutuhkan melalui forum Musrenbang, seperti menjahit, MUA, satpam, dan pelatihan servis HP. Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Kerja menyebutkan bahwa pihaknya rutin menyusun laporan kegiatan dan mendistribusikannya ke pimpinan, mitra pelatihan, dan masyarakat sebagai bentuk transparansi dan evaluasi bersama.

Selain itu, rapat koordinasi dilakukan sebelum pelaksanaan pelatihan, seperti pada persiapan program pelatihan teknisi AC dan kulkas periode Januari–Juni 2025. Rapat tersebut menghasilkan rencana strategis pelatihan yang mencakup:

- ✚ Tujuan: menyiapkan teknisi AC/kulkas untuk sektor rumah tangga dan komersial, serta mengurangi pengangguran.
- ✚ Analisis tenaga kerja: dari 60 alumni pelatihan teknik pendingin, hanya 40% (24 orang) yang terserap kerja, dengan masalah utama pada komunikasi dan *troubleshooting*.
- ✚ Kebutuhan pasar: dibutuhkan sekitar 100 teknisi baru per tahun.
- ✚ Strategi pelatihan: pelatihan 3 bulan dengan teori dan praktik, sertifikasi BNSP, dan pelatihan *soft skill*.
- ✚ Rekrutmen peserta: sasaran adalah lulusan SMA/SMK dan pencari kerja usia 18–30 tahun.
- ✚ Evaluasi: dilakukan mingguan, ujian tengah dan akhir, serta pelacakan alumni 3 bulan pasca-pelatihan.

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa desain kelembagaan pelatihan vokasi di Kota Pontianak berjalan dengan baik. Jumlah lembaga pelatihan yang meningkat dan koordinasi lintas lembaga yang aktif menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dilakukan secara kolaboratif dan terstruktur. Dinas Ketenagakerjaan memegang peran kunci dalam menyinergikan berbagai elemen pelaksana guna menekan angka pengangguran secara efektif melalui program pelatihan vokasi.

5) Kemampuan Administratif

Menurut Knill & Tosun (2020), kemampuan administratif mencakup kecakapan lembaga dalam mengelola personil, sumber daya, informasi, serta teknologi guna menunjang pelaksanaan kebijakan. Dalam implementasi pelatihan vokasi di Kota Pontianak, analisis dilakukan melalui tiga indikator: ketersediaan sumber daya, kecukupan sumber daya, dan kemampuan melaksanakan SOP.

Pada indikator ketersediaan sumber daya, pelatihan vokasi dijalankan dengan dukungan tenaga ahli bersertifikat sesuai klaster kompetensi. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak menyatakan bahwa pelatih harus memiliki sertifikat sebagai bukti keahlian untuk menjamin peserta menerima pelatihan yang sesuai dan mudah dipahami. Selain SDM, anggaran juga menjadi komponen penting. Berdasarkan Tabel 7, alokasi anggaran mengalami peningkatan signifikan dari Rp5.100.000 pada 2020 menjadi Rp556.000.000 pada 2024, mencerminkan

perhatian pemerintah terhadap pelatihan vokasi sebagai strategi menurunkan pengangguran.

Tabel 7.
Anggaran Program Pelatihan Vokasi

| No | Uraian ***) | Anggaran pada Tahun | | | | |
|-----|--|---------------------|---------------|-------------|---------------|---------------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1 | Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota | 9.589.454.559 | 8.587.460.539 | 633.634.120 | 3.990.545.128 | 3.535.388.000 |
| 2 | Program Perencanaan Tenaga Kerja (RTK) | - | - | - | - | 38.000.000 |
| 3 | Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | 5.100.000 | 217.874.208 | 14.355.100 | 236.331.300 | 556.000.000 |
| 4 | Program Penempatan tenaga Kerja | 289.907.000 | 2.700.600 | - | - | 284.000.000 |
| 5 | Program Hubungan Industrial | 13.204.000 | 168.303.977 | 25.596.800 | 214.020.000 | 290.858.000 |

Sumber: Renstra Disnaker Kota Pontianak Tahun 2020-2024

Dalam aspek teknologi, peserta pelatihan, misalnya pelatihan servis *handphone*, difasilitasi dengan peralatan praktik seperti yang terlihat pada Gambar 6, dan peralatan tersebut diberikan kepada peserta setelah pelatihan selesai. Dari sisi informasi, Dinas Ketenagakerjaan menggunakan aplikasi SIAPkerja untuk menyampaikan informasi pelatihan kepada masyarakat. Melalui aplikasi ini, masyarakat dapat mendaftar pelatihan sesuai klaster yang diminati, sehingga informasi tersampaikan secara luas dan cepat di era digital.

Gambar 6.
Alat dan Bahan yang digunakan dalam Pelatihan Handphone



Sumber: Evaluasi Kinerja, 2024

Namun, dalam hal kecukupan sumber daya, meskipun tersedia, stabilitasnya belum terjamin. Kepala Bidang Pelatihan menyebut bahwa urusan ketenagakerjaan bukan merupakan urusan wajib pemerintahan, sehingga sering terjadi pengalihan anggaran ke kebutuhan lain. Hal ini diperkuat dengan data Tabel 8, yang menunjukkan bahwa dari anggaran Rp516.543.100 pada 2023, hanya 3,62% atau Rp18.711.800 yang terealisasi. Ini menandakan bahwa sumber daya anggaran tidak selalu cukup dan

konsisten untuk mendukung pelaksanaan pelatihan secara maksimal.

Tabel 8.
Realisasi Anggaran Tahun 2023

| No | Program | Anggaran | Realisasi | % |
|---------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 1 | Program Pelatihan Kerja dan Produktifitas Tenaga Kerja | Rp. 516.543.100 | Rp. 18.711.800 | 3,62 |
| 2 | Program Penempatan Tenaga Kerja | Rp. 76.424.000 | Rp. 75.373.500 | 98,63 |
| 3 | Program Hubungan Industrial | Rp. 202.170.000 | Rp. 201.331.000 | 99,59 |
| 4 | Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Rp. 3.726.193.426 | Rp. 3.609.793.309 | 96,88 |
| JUMLAH | | Rp. 4.521.330.526 | Rp. 3.905.209.609 | 86,37 |

Sumber: LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2023)

Pada indikator kemampuan melaksanakan SOP, pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan prosedur yang jelas. Tenaga ahli menyebutkan bahwa pelatihan mengikuti SOP, mulai dari absensi peserta hingga pengarsipan laporan kegiatan. Gambar 7 menampilkan dokumen absensi dan jadwal pelatihan *handphone* yang menunjukkan bahwa kegiatan berlangsung terstruktur sesuai standar. Laporan harian dan kehadiran peserta menjadi bagian dari kontrol kualitas pelaksanaan pelatihan.

Gambar 7.
Absensi dan Jadwal Pelatihan Handphone

The image shows two documents from the training center. The top document is a training schedule titled 'JADWAL PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI TEKNIKSI HANDPHONE TAHUN 2023'. It details the daily activities from 08:00 to 16:00, including theoretical and practical sessions, breaks, and a final exam. The bottom document is an attendance sheet for the training, listing participants' names, IDs, and signatures, along with the names of the lecturers.

Sumber: Disnaker Kota Pontianak, 2024

Secara keseluruhan, kemampuan administratif Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak sudah memadai dalam aspek SDM, teknologi, informasi, dan penerapan SOP. Namun, masih diperlukan

peningkatan dalam aspek stabilitas anggaran agar program pelatihan vokasi dapat terlaksana secara optimal dan berkelanjutan.

6) Penerimaan Sosial

Menurut Knill & Tosun (2020), keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada sejauh mana masyarakat menerima dan merasakan manfaat dari kebijakan tersebut. Dalam konteks pelatihan vokasi di Kota Pontianak, penerimaan sosial dianalisis melalui dua indikator, yaitu tingkat kemanfaatan yang dirasakan masyarakat dan keterlibatan masyarakat dalam proses pelaksanaan kebijakan.

Pada aspek tingkat kemanfaatan, alumni pelatihan menyampaikan bahwa program pelatihan vokasi sangat membantu mereka dalam mencari pekerjaan. Selain mendapatkan ilmu dan keterampilan sesuai klaster kompetensi, peserta juga menerima modal berupa alat dan bahan, yang berguna untuk memulai usaha mandiri. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif, baik secara pengetahuan, ekonomi, maupun motivasi bagi pencari kerja.

Sementara itu, pada aspek keterlibatan masyarakat, warga seperti Ibu Ramyani menyatakan bahwa program pelatihan vokasi merupakan hasil aspirasi masyarakat yang disampaikan melalui Musrenbang, termasuk jenis pelatihan seperti *Make Up Artist (MUA)*, menjahit, *handphone*, dan *cookies*. Dinas Ketenagakerjaan telah melibatkan masyarakat sejak tahap perencanaan dengan prinsip “dari masyarakat untuk masyarakat,” sehingga masyarakat merasa memiliki program tersebut.

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan vokasi diterima dengan baik oleh masyarakat. Keterlibatan yang tinggi dari berbagai pihak, baik peserta, lembaga pelatihan, hingga pemangku kepentingan menunjukkan bahwa pelatihan vokasi dinilai penting dan relevan dalam meningkatkan keterampilan dan mengurangi angka pengangguran di Kota Pontianak.

Dari berbagai data dan analisis menggunakan teori Knill & Tosun (2020), dapat diketahui bahwa hubungan program pelatihan dengan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dapat dilihat dari pelatihan vokasi berbasis kompetensi yang menasar 135 peserta dengan total anggaran yang digunakan sebesar Rp 472.175.000. Hal tersebut berdampak langsung pada pengurangan TPT di Kota Pontianak melalui dua jalur utama, yaitu pembentukan wirausaha baru (*self-employment*) dan pemenuhan kebutuhan pasar kerja formal.

Dari sektor kreatif dan UMKM (*cookies*, pangkas rambut, barista, menjahit, MUA), pelatihan ini mendominasi kuota peserta (78 peserta dari total 135). Karakteristik jenis pelatihan ini adalah menciptakan wirausaha mandiri cepat. Alumni tidak perlu menunggu lowongan pekerjaan formal dibuka, mereka bisa langsung membuka usaha sendiri atau menerima jasa panggilan. Hal ini secara instan mengubah status mereka dari "pengangguran terbuka" menjadi "bekerja/berwirausaha".

Kemudian dari sektor industri formal & jasa (desain grafis, satpam), pelatihan desain grafis memiliki serapan peserta terbesar (32 orang atau 23% dari total peserta). Ini menunjukkan respons Disnaker terhadap tren digitalisasi ekonomi di Kota Pontianak. Sementara itu, pelatihan Satpam (15 orang) memberikan *output* sertifikasi yang memiliki kepastian serapan tinggi di sektor formal (perkantoran, ritel, industri).

Pelatihan yang diberikan pada disabilitas dengan alokasi anggaran Rp 30.000.000 untuk 10 peserta, menunjukkan komitmen menekan pengangguran di kelompok rentan, yang seringkali memiliki hambatan lebih tinggi dalam mengakses pasar kerja.

Disamping itu, rata-rata biaya investasi pemerintah adalah **Rp 3.497.592 per alumni**. Angka ini tergolong efisien untuk pelatihan vokasi yang menghasilkan keahlian spesifik (*hard skills*), terutama pada jenis pelatihan Satpam dan MUA yang membutuhkan peralatan atau sertifikasi khusus.

Namun, ada beberapa faktor penghambat keberhasilan pelaksanaan kebijakan pelatihan vokasi di Kota Pontianak, serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasinya. Hambatan-hambatan ini muncul dari aspek informasi, anggaran, dan penempatan kerja alumni. Penanganan yang tepat terhadap kendala-kendala ini menjadi kunci keberhasilan dalam mengurangi angka pengangguran terbuka.

a. Kurangnya Informasi dan Sosialisasi

Salah satu hambatan utama adalah minimnya informasi dan sosialisasi mengenai program pelatihan vokasi. Meskipun informasi sudah disediakan melalui media sosial dan aplikasi SIAPkerja, belum semua masyarakat memahami atau mampu mengaksesnya. Pak Rusdianto, pencari kerja berusia 40-an, menyebut bahwa dirinya belum mengetahui keberadaan aplikasi tersebut.

Disamping itu, data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa dari total 4.387 penganggur di Kota Pontianak, hanya 1.061 orang (24,2%) yang mendaftar pelatihan melalui aplikasi SIAPkerja. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan sosialisasi

dan edukasi digital agar seluruh masyarakat, terutama kelompok usia tua atau kurang melek teknologi, dapat mengakses informasi pelatihan dengan mudah.

Tabel 9
Rekapitulasi Jumlah Pencari Kerja Melalui Aplikasi Siapkerja Per-Kecamatan Di Kota Pontianak Tahun 2024

| No | Kecamatan | Pengangguran | Pencari Kerja Melalui Aplikasi SIAPkerja |
|-------|--------------------|--------------|--|
| 1. | Pontianak Barat | 758 | 281 |
| 2. | Pontianak Kota | 658 | 222 |
| 3. | Pontianak Selatan | 710 | 129 |
| 4. | Pontianak Tenggara | 603 | 104 |
| 5. | Pontianak Timur | 832 | 153 |
| 6. | Pontianak Utara | 826 | 172 |
| Total | | 4387 | 1061 |

Sumber: Evaluasi Kinerja, 2024 (diolah penulis)

b. Alokasi Anggaran yang Tidak Stabil

Kendala lainnya adalah ketidakstabilan anggaran, yang menyebabkan banyak program tidak terealisasi. Kepala Dinas Ketenagakerjaan menyebut bahwa pada tahun 2023, hanya 3,62% dari total anggaran sebesar Rp516.543.100 yang dapat direalisasikan. Akibatnya, hanya satu pelatihan *handphone* yang berhasil dilaksanakan. Meskipun ada peningkatan signifikan anggaran pada tahun 2024, konsistensi alokasi penggunaan anggaran tetap menjadi tantangan dalam menjamin kelangsungan program.

c. Rendahnya Penempatan Kerja bagi Alumni Pelatihan

Rendahnya penempatan kerja alumni juga menjadi masalah. Data pada Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 135 peserta pelatihan, hanya 63 orang (45%) yang sudah bekerja. Sisanya belum terserap di dunia kerja.

Tabel 10.
Jumlah Alumni yang Sudah Bekerja dan Pelatihan yang Sudah Dilaksanakan Tahun 2024

| No | Nama Pelatihan | Jumlah Peserta | Yang Sudah Bekerja |
|----|--------------------------|----------------|--------------------|
| 1 | <i>Cookies</i> | 13 Orang | 5 Orang |
| 2 | Desain Grafis | 32 Orang | 6 Orang |
| 3 | Pelatihan Barista Coffee | 15 Orang | 13 Orang |
| 4 | Barista <i>Coffee</i> | 15 Orang | 12 Orang |

| | | | |
|-------|-----------------------------|-----------|----------|
| 5 | <i>Make Up Artist</i> (MUA) | 15 Orang | 10 Orang |
| 6 | Menjahit | 20 Orang | 6 Orang |
| 7 | Satpam | 15 Orang | 15 Orang |
| 8 | Disabilitas | 10 Orang | 4 Orang |
| Total | | 135 Orang | 63 Orang |

Sumber: Evaluasi Kinerja, 2024 (Diolah Penulis)

Beberapa pelatihan seperti Barista *Coffee* dan Satpam menunjukkan hasil baik, masing-masing menempatkan 13 dari 15 orang dan 15 dari 15 orang. Namun, pelatihan lain seperti desain grafis dan menjahit menunjukkan penyerapan kerja yang rendah. Pemerintah mendorong peserta membuka usaha mandiri, namun hal ini masih terbatas karena banyak alumni hanya memiliki modal keterampilan, tanpa dukungan ekosistem usaha yang memadai.

IV. PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Implementasi Kebijakan Pelatihan Vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui melalui analisis penulis berdasarkan teori Knill & Tosun (2020) sebagai berikut:

- a) Pilihan Instrumen Kebijakan
Pemerintah Kota Pontianak menerapkan instrumen kebijakan berupa subsidi (bantuan pelatihan dan modal) dan informasi digital melalui aplikasi SIAPkerja. Instrumen ini cukup adaptif, tetapi efektivitasnya terhambat oleh keterbatasan anggaran dan rendahnya literasi digital di kalangan masyarakat, terutama usia kerja di atas 40 tahun.
- b) Desain Kebijakan
Desain kebijakan pelatihan vokasi telah dirancang dengan prosedur pelaksanaan yang sistematis dan didukung oleh tenaga pelatih bersertifikat, termasuk yang memiliki sertifikat internasional. Target pelaksanaan pelatihan meningkat dari 50% menjadi 52% pada tahun 2023. Namun, karena Dinas Ketenagakerjaan masih tergolong baru, sistem pencatatan dan pelaporan kinerja belum sepenuhnya optimal.
- c) Struktur Pengawasan
Pengawasan dilakukan melalui dua pendekatan:
 - Formal: Dilakukan oleh lembaga resmi seperti Inspektorat, Bappeda, dan

Kepolisian, khususnya untuk pelatihan satpam.

- Informal: Melibatkan masyarakat melalui forum Musrenbang dan observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan di lapangan. Ini menunjukkan adanya keterlibatan publik dalam pengawasan program.
- d) Desain Kelembagaan
Pelaksanaan pelatihan vokasi didukung oleh banyaknya lembaga pelatihan kerja, yang meningkat dari 41 lembaga (2022) menjadi 45 lembaga (2023). Koordinasi antarorganisasi berjalan baik, melibatkan LSM, Balai Latihan Kerja, dan dinas terkait lainnya. Setiap pelatihan dirancang berdasarkan hasil koordinasi dan aspirasi masyarakat yang disampaikan dalam Musrenbang.
 - e) Kemampuan Administratif
Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak telah memiliki sumber daya seperti tenaga ahli bersertifikasi, teknologi pelatihan, serta sistem informasi pelatihan. Namun, ketidakstabilan anggaran menjadi hambatan utama, terlihat dari realisasi anggaran tahun 2022 yang hanya mencapai 3,62% dari total anggaran yang direncanakan.
 - f) Penerimaan Sosial
Program pelatihan vokasi mendapat penerimaan sosial yang cukup baik. Manfaat yang dirasakan masyarakat meliputi peningkatan keterampilan, pemberian alat kerja, hingga motivasi membuka usaha mandiri. Keterlibatan aktif masyarakat dalam perencanaan melalui musrenbang memperkuat legitimasi sosial terhadap program ini.
2. Faktor penghambat implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat, yaitu:
- a) Kurangnya Informasi Dan Sosialisasi
Dari total 4.387 penganggur di Kota Pontianak, hanya 1.061 orang (24,2%) yang mendaftar pelatihan melalui aplikasi SIAPkerja.
 - b) Alokasi Anggaran Yang Tidak Stabil
Pada tahun 2023, hanya 3,62% dari total anggaran sebesar Rp516.543.100 yang dapat direalisasikan.

- c) Rendahnya Penempatan Kerja Bagi Alumni Pelatihan
Hanya 45% dari total peserta pelatihan yang sudah bekerja.

B. REKOMENDASI

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan pelatihan vokasi, diperlukan beberapa rekomendasi yang dapat mendukung peningkatan efektivitas dan keberlanjutan pelatihan antara lain:

1. Implementasi Kebijakan Pelatihan Vokasi Dalam Menurunkan Angka Pengangguran Terbuka Di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat:
 - a) Pemilihan Instrumen Kebijakan
Pemerintah Kota Pontianak perlu menyesuaikan pemilihan instrumen kebijakan dengan karakteristik sosial masyarakat. Misalnya, dalam penggunaan teknologi seperti aplikasi SIAPkerja, perlu adanya pendampingan dan pelatihan digital bagi masyarakat yang kurang terbiasa dengan teknologi agar tidak terjadi ketimpangan akses informasi.
 - b) Desain Kebijakan
Pemerintah Kota Pontianak perlu melakukan penguatan terhadap sistem pelaporan berbasis data yang terintegrasi dan transparan. Hal ini akan memudahkan pemantauan hasil pelatihan serta perencanaan kebijakan yang lebih tepat sasaran.
 - c) Struktur Pengawasan
Sinergi antara pengawasan formal dan informal perlu terus diperkuat agar pelaksanaan pelatihan dapat berjalan lebih transparan dan akuntabel. Pemerintah dapat memperluas ruang partisipasi masyarakat dalam pengawasan, serta menyediakan kanal aduan masyarakat yang responsif.
 - d) Desain Kelembagaan
Pemerintah Kota Pontianak diharapkan terus mendorong peningkatan jumlah serta kualitas lembaga pelatihan kerja. Selain itu, perlu mempererat kerja sama dengan mitra eksternal, seperti LSM dan sektor swasta, agar dapat memperluas jangkauan serta meningkatkan kualitas pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
 - e) Kemampuan Administratif
Dinas Ketenagakerjaan perlu mencari alternatif pendanaan, baik melalui kerja sama dengan sektor swasta, CSR

perusahaan, maupun program dari pemerintah pusat agar pelatihan dapat berlangsung secara berkelanjutan.

- f) Penerimaan Sosial

Sosialisasi yang masif dan terstruktur mengenai program pelatihan vokasi perlu dilakukan, terutama melalui berbagai media, baik online maupun *offline*. Hal ini untuk memastikan seluruh lapisan masyarakat, terutama yang berada di wilayah dengan akses informasi rendah, dapat mengetahui dan mengikuti program yang tersedia.

2. Faktor penghambat implementasi kebijakan pelatihan vokasi dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat:
 - a) Perlunya Disnaker Kota Pontianak mengoptimalkan sosialisasi masif secara luring (*offline*) dengan menggandeng perangkat kecamatan, kelurahan, hingga RT/RW guna menjangkau masyarakat pengangguran yang belum terpapar informasi digital, sekaligus mengintegrasikan sistem pendaftaran aplikasi SIAPkerja ke dalam layanan pojok digital di tingkat kelurahan;
 - b) Disnaker Kota Pontianak perlu menyusun perencanaan berbasis mitigasi risiko anggaran dan mulai menjajaki kerja sama pendanaan alternatif melalui skema *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan perusahaan swasta di Pontianak, agar program pelatihan tidak sepenuhnya bergantung pada dinamika APBD;
 - c) Disnaker Kota Pontianak perlu memperkuat fungsi *link and match* dengan wajib menandatangani Nota Kesepahaman (*MoU*) penyerapan tenaga kerja bersama bursa kerja khusus, asosiasi industri, perhotelan maupun UMKM lokal sebelum program pelatihan dimulai, guna menjamin kepastian penempatan kerja bagi alumni.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada para informan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Pontianak, Balai Pelatihan Kerja Kota Pontianak, tokoh masyarakat di Kota Pontianak, dan pihak-pihak lain yang terlibat dan bersedia meluangkan waktu serta memberikan informasi yang sangat berarti dalam proses penelitian. 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. REFERENSI

- Andrisani, E., & Triani, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan (JKEP)*, 1(03).
- Aplikasi SIAPkerja, 2025.
- Avana, N., Nerita, S., Rurisman, R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2024). Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Implementasi Pendidikan Vokasi Dan Pelatihan Vokasi. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(2), 322–338.
- BPS. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia. In *Sakernas*.
- BPS Kota Pontianak. (2024). *Statistik ketenagakerjaan kota pontianak* (Vol. 9). Badan Pusat Statistik Kota Pontianak. <https://web-api.bps.go.id/download.php?f=m1Ue/>
- Disnaker Kota Pontianak, Tahun 2024.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.
- Fatkhul. (2018). Kamus Ketenagakerjaan: Apa Itu Tingkat Pengangguran Terbuka? In *Bisnis.com*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20130902/9/160160/kamus-ketenagakerjaan-apa-itu-tingkat-pengangguran-terbuka>
- Franita, R., Harahap, A. F. D., & Sukriah, Y. (2019). Analisa pengangguran di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 6(1), 88–91.
- Gaffar, F., 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*, 225–235.
- Knill, C., & Tosun, J. (2020). *Public policy: A new introduction*. Bloomsbury Publishing.
- LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2023).
- LAKIP Disnaker Kota Pontianak (2024).
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Scott, Foresman.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook. 3rd*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Parhusip, A. (2022). PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI UNTUK MENCIPTAKAN LAPANGAN PEKERJAAN. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 6(3), 5–10.
- Renstra Disnaker Kota Pontianak Tahun 2020-2024.
- 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.
- Savitri, D. (2024). *Tingkat Pengangguran Indonesia Tertinggi di ASEAN pada 2024*. Diambil kembali dari Detikedu: <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d...>
- Setyaningrum, P. (2022). *Daftar Kabupaten dan Kota di Provinsi Kalimantan Barat*. Kompas.Com.
- 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), 641–656.