

# Pelaksanaan Publik dalam Upaya Memecahkan Masalah Pengangguran di Kota Dumai

Suci Aulia\*, Dwi Nuha Nabilah, Erinaldi

Yayasan Pendidikan Lancang Kuning Laksamana Raja Dilaut Dumai Sekolah Tinggi Ilmu Administasi Lancang Kuning

**Abstrak:** Masalah pengangguran di Kota Dumai diteliti untuk tujuan menganalisis kebijakan publik Pemerintah Kota Dumai dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) serta mengevaluasi efektivitas program pelatihan, penempatan kerja, dan pengembangan sektor-sektor produktif yang dijalankan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif melalui analisis dokumen kebijakan, data ketenagakerjaan daerah, serta telaah literatur yang dibandingkan dengan tiga penelitian terdahulu guna mengidentifikasi kesenjangan dan relevansi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun TPT Dumai menurun dari 5,12% pada tahun 2022 menjadi sekitar 4,66% pada tahun 2024, sejumlah kendala struktural masih menghambat efektivitas kebijakan ketenagakerjaan. Hambatan tersebut meliputi mismatch keterampilan antara pencari kerja dan kebutuhan industri, kurangnya koordinasi antar pemangku kepentingan, serta lemahnya integrasi data ketenagakerjaan dalam perencanaan program. Program pelatihan kerja yang tersedia belum sepenuhnya berbasis kebutuhan industri lokal, sehingga kompetensi lulusan pelatihan belum optimal terserap pasar kerja. Selain itu, sektor UMKM yang berpotensi sebagai penyerap tenaga kerja belum berkembang secara maksimal akibat keterbatasan akses permodalan, teknologi, dan pendampingan usaha. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan reformasi kurikulum pelatihan berbasis kebutuhan industri, pemberian insentif bagi UMKM yang mempekerjakan tenaga kerja lokal, digitalisasi sistem layanan penempatan kerja, serta penguatan mekanisme monitoring berbasis kinerja. Kontribusi penelitian ini terletak pada penyusunan kerangka kebijakan adaptif berbasis data real-time dan kolaborasi multi-sektor yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di Kota Dumai.

**Kata Kunci:** Pengangguran, Kebijakan Publik, Dumai, Pelatihan Kerja, UMKM

DOI:

<https://doi.org/10.47134/villages.v7i1.356>

\*Correspondence: Suci Aulia

Email: [suciaulia0604@gmail.com](mailto:suciaulia0604@gmail.com)

Received: 08-01-2026

Accepted: 16-02-2026

Published: 22-03-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The unemployment problem in Dumai City was examined with the aim of analyzing the public policies of the Dumai City Government in reducing the open unemployment rate (TPT) and evaluating the effectiveness of the training, job placement, and productive sector development programs implemented. The research method uses a qualitative-descriptive approach through policy document analysis, regional employment data, and literature reviews that are compared with three previous studies to identify gaps and policy relevance. The results show that although the TPT in Dumai decreased from 5.12% in 2022 to around 4.66% in 2024, several structural constraints still hinder the effectiveness of employment policies. These obstacles include skill mismatches between job seekers and industry needs, lack of coordination among stakeholders, and weak integration of employment data in program planning. The available job training programs are not yet fully aligned with the needs of local industries, resulting in training graduates' competencies not being optimally absorbed by the labor market. In addition, the MSME sector, which has the potential to absorb labor, has not developed optimally due to limited access to capital, technology, and business assistance. Based on these findings, this study recommends reforming industry-based training curricula, providing incentives for MSMEs that employ local workers, digitizing job placement service systems, and strengthening performance-based monitoring mechanisms. The contribution of this study lies in formulating an adaptive policy framework based on real-time data and multi-sector collaboration, which is expected to enhance the effectiveness of employment policies in Dumai City.

**Keywords:** Unemployment, Public Policy, Dumai, Job Training, MSME

## Pendahuluan

Pengangguran merupakan tantangan klasik yang senantiasa dihadapi dalam proses pembangunan ekonomi, baik di tingkat nasional maupun daerah. Permasalahan ini tidak hanya berkaitan dengan ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia, tetapi juga berimplikasi pada munculnya berbagai persoalan sosial, seperti kemiskinan, kriminalitas, dan menurunnya produktivitas masyarakat (Nugroho & Sari, 2022; Widodo & Pratiwi, 2020). Di kota-kota industri seperti Dumai, permasalahan pengangguran menjadi semakin kompleks karena tingginya arus urbanisasi, pertumbuhan penduduk usia produktif, serta dinamika kebutuhan tenaga kerja di sektor industri yang terus berubah (Putri, 2021; Fernández & Rodríguez, 2021).

Kota Dumai dikenal sebagai salah satu pusat ekonomi strategis di Provinsi Riau, dengan sektor unggulan berupa industri minyak, gas, dan pelabuhan internasional (BPS Riau, 2024; OECD, 2020). Namun demikian, potensi ekonomi yang besar ini belum sepenuhnya mampu dimanfaatkan untuk menciptakan lapangan kerja yang memadai bagi tenaga kerja lokal. Ketergantungan terhadap tenaga kerja dari luar daerah menunjukkan bahwa daya saing dan kompetensi tenaga kerja lokal masih relatif rendah dibandingkan kebutuhan pasar kerja industri modern (Yuniarto, 2023; ILO, 2021).

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Riau tahun 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Dumai mengalami penurunan dari 5,12% pada tahun 2022 menjadi 4,66% pada tahun 2024. Meskipun tren ini menunjukkan adanya perbaikan, angka tersebut masih lebih tinggi dibandingkan rata-rata TPT Provinsi Riau yang mencapai 4,02%. Hal ini menandakan bahwa penurunan pengangguran di Dumai belum bersifat struktural, melainkan hanya bersifat fluktuatif akibat faktor eksternal seperti proyek jangka pendek atau peningkatan aktivitas industri sementara (BPS Riau, 2024; Ardhiansyah et al., 2021; World Bank, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh JOM FISIP Universitas Riau (2022) mengungkapkan bahwa strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Dumai dalam menekan angka pengangguran masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait keterbatasan anggaran, rendahnya kualitas pelatihan kerja, serta minimnya kolaborasi lintas sektor dengan pihak swasta dan dunia pendidikan. Banyak program pelatihan yang masih bersifat administratif dan belum mengarah pada kebutuhan konkret industri, seperti otomasi, teknik pengelasan, dan pemeliharaan mesin berbasis digital. Temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan implementasi antara kebijakan yang dirancang dengan realitas pelaksanaan di lapangan (Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023; Rahmawati & Yusuf, 2020; Krippendorff, 2019).

Berdasarkan laporan ketenagakerjaan BPS, sekitar 63% angkatan kerja di Kota Dumai hanya memiliki tingkat pendidikan SMA atau sederajat, sedangkan industri lokal membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis menengah hingga tinggi.

Ketidaksesuaian ini memunculkan fenomena mismatch antara kualifikasi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja (BPS Provinsi Riau, 2024; McGuinness et al., 2018). Menurut Yuniarto (2023), mismatch keterampilan merupakan salah satu penyebab utama pengangguran struktural di daerah industri, di mana tenaga kerja tersedia, tetapi tidak memiliki kemampuan teknis yang relevan dengan tuntutan industri (OECD, 2020).

Penelitian oleh Erlianti (2025) menemukan bahwa hanya sekitar 40% peserta pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah berhasil memperoleh pekerjaan dalam kurun waktu enam bulan setelah pelatihan. Salah satu penyebabnya adalah tidak adanya sistem tracer study dan monitoring pasca-pelatihan untuk memastikan keberlanjutan penempatan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan belum memiliki orientasi hasil (*outcome-based training*), melainkan masih terfokus pada pelaksanaan formal semata. Penelitian serupa oleh Mirza (2023) juga menegaskan pentingnya integrasi digitalisasi dalam sistem penempatan kerja agar proses rekrutmen dan pelacakan tenaga kerja dapat dilakukan secara real-time dan transparan (Seung & Park, 2021).

Dalam kebijakan publik, pemerintah daerah memiliki peran penting sebagai fasilitator, regulator, dan katalisator dalam menciptakan keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja (Handayani & Wibowo, 2023; UNESCO, 2023). Upaya ini meliputi perumusan kebijakan pelatihan kerja yang adaptif terhadap kebutuhan industri, pemberdayaan sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta pemberian insentif bagi sektor swasta yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja lokal (Rahmawati & Yusuf, 2020; Ardhiansyah et al., 2021; Wahyuni & Darmawan, 2022). Namun, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa banyak kebijakan ketenagakerjaan di daerah masih bersifat jangka pendek, tidak berkelanjutan, serta belum memanfaatkan data dan teknologi secara optimal untuk mendukung pengambilan keputusan (Miles et al., 2019; Creswell & Poth, 2018; Chen & Chen, 2020).

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menilai sejauh mana efektivitas kebijakan publik yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Dumai dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka, serta menganalisis faktor-faktor penghambat yang menyebabkan kebijakan tersebut belum optimal. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi berbasis bukti (*evidence-based policy*) yang dapat digunakan sebagai landasan pembaharuan kebijakan ketenagakerjaan daerah (Krippendorff, 2019; OECD, 2020). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap penguatan model kebijakan publik adaptif yang berbasis data real-time, kolaboratif antar sektor, dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja lokal di Kota Dumai (UNESCO, 2023).

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial yang kompleks melalui interpretasi data non-numerik (Creswell & Poth, 2018; Miles, Huberman, & Saldaña, 2019). Pendekatan ini dipilih karena permasalahan pengangguran di Kota Dumai tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial, kebijakan, dan kelembagaan. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji kebijakan publik dari perspektif yang lebih luas dan kontekstual, termasuk menelaah efektivitas program pemerintah serta keterlibatan para pemangku kepentingan (Krippendorff, 2019).

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis literatur (*literature-based analysis*), yaitu suatu teknik penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan analisis data sekunder dari berbagai sumber relevan. Sumber utama dalam penelitian ini meliputi dokumen resmi pemerintah daerah seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan laporan Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, publikasi statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS), jurnal ilmiah nasional, laporan organisasi ketenagakerjaan, serta publikasi kebijakan dari kementerian terkait (Miles et al., 2019; Sugiyono, 2021; OECD, 2020).

Langkah-langkah penelitian dilakukan melalui tiga tahapan sistematis, yaitu:

#### 1. **Reduksi Data**

Tahap pertama dilakukan dengan menyeleksi literatur dan sumber informasi yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan kebijakan publik di Kota Dumai, terutama rentang tahun 2018–2025. Reduksi dilakukan agar data yang dikaji bersifat mutakhir, valid, dan berfokus pada substansi penelitian (Sugiyono, 2021; World Bank, 2020). Proses ini mencakup penyaringan data dari laporan kebijakan, jurnal, dan publikasi akademik untuk menghindari duplikasi atau bias sumber (Krippendorff, 2019).

#### 2. **Analisis Isi (*Content Analysis*)**

Tahap kedua adalah analisis terhadap konten dokumen kebijakan yang berkaitan langsung dengan penanggulangan pengangguran, seperti program pelatihan kerja, pemberdayaan UMKM, dan strategi pengembangan investasi lokal. Analisis isi digunakan untuk menemukan pola, arah kebijakan, dan efektivitas implementasi program pemerintah daerah (Krippendorff, 2019; Chen & Chen, 2020). Dalam tahap ini, peneliti juga menelaah kesesuaian antara tujuan kebijakan dengan hasil nyata yang dicapai di lapangan, menggunakan pendekatan triangulasi sumber data untuk meningkatkan akurasi analisis (Miles & Huberman, 2019).

#### 3. **Sintesis Tematik (*Thematic Synthesis*)**

Tahap ketiga bertujuan menemukan pola hubungan dan kesenjangan kebijakan (*policy gap*) antara teori kebijakan ketenagakerjaan dan pelaksanaannya di tingkat daerah. Sintesis tematik dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan tema utama seperti efektivitas program pelatihan, kemitraan pemerintah dan swasta, serta

inovasi kebijakan daerah (Miles et al., 2019; UNESCO, 2023). Pendekatan ini membantu peneliti memahami bagaimana kebijakan yang ada berinteraksi dengan kondisi sosial-ekonomi masyarakat Dumai (Fernández & Rodríguez, 2021).

Untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian, dilakukan triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan temuan dari berbagai sumber literatur agar hasil analisis lebih objektif (Miles & Huberman, 2019; Creswell & Poth, 2018). Dengan metode ini, penelitian dapat memberikan gambaran utuh tentang dinamika kebijakan ketenagakerjaan di Kota Dumai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaannya (ILO, 2021).

Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih bukan hanya untuk menggambarkan kondisi aktual, tetapi juga untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pemerintah daerah sebagai acuan dalam menyusun strategi pembangunan ketenagakerjaan yang lebih responsif dan berkelanjutan (Handayani & Wibowo, 2023; OECD, 2020).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Kondisi Ketenagakerjaan di Dumai**

Kota Dumai merupakan salah satu daerah industri penting di Provinsi Riau dengan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor migas dan pelabuhan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Riau (2024), struktur ekonomi Kota Dumai didominasi oleh sektor industri pengolahan sebesar 29 persen, diikuti oleh perdagangan 24 persen, serta transportasi dan pergudangan 15 persen. Meskipun demikian, sebagian besar tenaga kerja Dumai masih bekerja di sektor informal, seperti perdagangan kecil, jasa, dan pekerja lepas.

Angka Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Dumai pada tahun 2024 mencapai 70,2 persen, namun tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor formal baru sekitar 45 persen. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kemampuan sektor industri dalam menyerap tenaga kerja lokal secara maksimal (Nugroho & Sari, 2022). Salah satu penyebab utamanya adalah adanya ketimpangan antara kebutuhan industri dengan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Sebagian besar industri membutuhkan pekerja dengan kemampuan teknis menengah hingga tinggi, sementara ketersediaan tenaga kerja lokal yang memiliki sertifikat kompetensi masih terbatas.

Menurut laporan Yuniarto (2023), sekitar 62 persen tenaga kerja di Riau belum memiliki sertifikat kompetensi kerja. Kondisi ini berdampak pada rendahnya daya saing tenaga kerja lokal di sektor pelabuhan dan energi yang beroperasi di Dumai. Selain itu, keterbatasan akses terhadap pendidikan dan pelatihan kerja berkualitas turut memperparah masalah pengangguran struktural di daerah ini.

Masalah lain yang menonjol adalah ketimpangan peluang kerja antara penduduk

lokal dan migran tenaga kerja industri. Banyak perusahaan besar yang beroperasi di Dumai lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah karena dianggap memiliki kualifikasi teknis yang lebih baik. Hal ini menimbulkan kesenjangan sosial dan memperlemah stabilitas ekonomi lokal (Rahmawati & Yusuf, 2020).

Di sisi lain, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sebenarnya memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja lokal, terutama di bidang perdagangan, kuliner, dan jasa reparasi. Namun, kontribusi UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja masih terbatas karena kendala permodalan, rendahnya literasi digital, dan kurangnya dukungan kebijakan fiskal dari pemerintah daerah (Ardhiansyah, Setiawan, & Utami, 2021).

Secara keseluruhan, kondisi ketenagakerjaan di Dumai menunjukkan adanya paradoks pembangunan, yaitu pertumbuhan ekonomi yang tinggi namun tidak diikuti oleh peningkatan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja formal. Oleh karena itu, kebijakan publik yang komprehensif diperlukan untuk memperbaiki ketidakseimbangan struktural ini melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, inovasi kebijakan pelatihan kerja, serta integrasi sektor industri dan pendidikan vokasi.

## Diskusi

Masalah pengangguran di Kota Dumai tidak hanya disebabkan oleh kekurangan lapangan kerja, tetapi juga karena ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri lokal. Fenomena ini disebut *mismatch* keterampilan, di mana kompetensi lulusan lembaga pendidikan tidak sesuai dengan permintaan dunia kerja (Yuniarto, 2023). Berdasarkan data BPS Riau (2024), sektor industri pengolahan dan jasa pelabuhan merupakan penyerap tenaga kerja terbesar di Dumai, namun sebagian besar pelamar kerja masih memiliki latar belakang non-teknis. Hal ini menimbulkan kesenjangan signifikan dalam efisiensi pasar tenaga kerja.

Selain itu, program pelatihan kerja yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Dumai belum memberikan dampak optimal karena masih berorientasi pada penyelesaian administratif, bukan peningkatan daya saing tenaga kerja (Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai, 2023). Program yang dilaksanakan sering kali bersifat proyek jangka pendek dengan peserta terbatas, tanpa mekanisme tindak lanjut berupa penempatan kerja (*job placement*) yang terukur. Dalam studi oleh Erlianti (2025), ditemukan bahwa hanya sekitar 40% peserta pelatihan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu enam bulan setelah pelatihan, menunjukkan lemahnya sistem monitoring dan evaluasi kebijakan.

Kendala lain muncul dari aspek pendanaan dan tata kelola kelembagaan. Anggaran program penurunan pengangguran di Dumai masih sangat terbatas dibandingkan kebutuhan pelatihan dan penempatan tenaga kerja. Berdasarkan Renstra Dinas Tenaga Kerja 2021–2026, alokasi dana untuk program pengembangan kompetensi

hanya sekitar 15% dari total anggaran dinas setiap tahun, sedangkan sisanya lebih banyak terserap untuk kegiatan administratif (Pemkot Dumai, 2023). Kondisi ini menghambat efektivitas program karena keterbatasan fasilitas, instruktur, dan mitra industri.

Selain faktor internal pemerintah daerah, **keterlibatan dunia usaha** juga masih rendah. Perusahaan di sektor minyak, gas, dan pelabuhan di Dumai cenderung merekrut tenaga kerja berpengalaman dari luar daerah, dengan alasan kualitas SDM lokal belum memenuhi standar industri (Nugroho & Sari, 2022). Hal ini memperparah ketimpangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di tingkat lokal. Untuk mengatasi hal ini, dibutuhkan kemitraan publik-swasta (*Public-Private Partnership/PPP*) yang kuat antara Dinas Tenaga Kerja, asosiasi pengusaha, lembaga pendidikan vokasi, dan perguruan tinggi.

Dari sisi sosial-ekonomi, pengangguran berdampak langsung pada meningkatnya kemiskinan perkotaan, kriminalitas, dan penurunan produktivitas masyarakat (Putri, 2021). Oleh karena itu, kebijakan publik tidak cukup berfokus pada pelatihan teknis semata, tetapi juga harus memperhatikan pembangunan ekonomi inklusif misalnya melalui dukungan terhadap sektor UMKM yang terbukti mampu menyerap tenaga kerja informal dalam jumlah besar (Rahmawati & Yusuf, 2020).

Sebagai bentuk pembaharuan kebijakan, penelitian ini mengusulkan lima strategi utama yang berpotensi memberikan perubahan signifikan dalam konteks lokal Dumai:

1. **Integrasi data pasar kerja real-time** melalui portal digital pemerintah daerah yang menghubungkan pencari kerja, pelatihan, dan perusahaan (Mirza, 2023). Dengan sistem ini, kebijakan pelatihan dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan industri aktual, bukan asumsi tahunan.
2. **Reformasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi lokal**, yaitu dengan melibatkan industri pelabuhan dan sektor energi dalam penyusunan modul pelatihan.
3. **Insentif fiskal dan nonfiskal bagi UMKM lokal** yang mampu merekrut tenaga kerja baru, termasuk potongan pajak daerah dan akses kredit mikro berbunga rendah.
4. **Kemitraan dengan perguruan tinggi vokasi** di wilayah Riau untuk pengembangan skema magang terstruktur (*dual system*) seperti yang diterapkan di Batam (Ardhiansyah et al., 2021).
5. **Monitoring dan evaluasi berbasis kinerja (*performance-based monitoring*)** dengan indikator utama seperti tingkat keberlanjutan kerja enam bulan pasca pelatihan, serta peningkatan rata-rata upah peserta pelatihan yang terserap.

Dengan penerapan strategi ini, diharapkan efisiensi kebijakan publik dapat meningkat, terutama melalui pendekatan berbasis bukti (*evidence-based policy*) yang

menekankan sinergi antar lembaga dan penggunaan data *real-time* (Handayani & Wibowo, 2023).

Pada akhirnya, pengangguran di Dumai bukan sekadar persoalan ekonomi, tetapi juga masalah kebijakan yang menuntut kolaborasi lintas sektor. Pemerintah daerah harus berperan sebagai fasilitator, bukan hanya regulator, dengan menyediakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Transformasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap dinamika industri menjadi prasyarat utama bagi Dumai untuk mencapai pembangunan ekonomi berkelanjutan.

### **Pembaharuan Kebijakan**

Pemerintah daerah perlu melakukan reformasi mendalam terhadap kurikulum pelatihan ketenagakerjaan agar lebih adaptif terhadap kebutuhan industri strategis seperti pelabuhan, energi, dan logistik (Ardhiansyah et al., 2021; UNESCO, 2023). Reformasi harus berbasis tracer study dan skill mapping dengan melibatkan pengusaha lokal (OECD, 2020; World Bank, 2020). Pelatihan adaptif juga harus memasukkan literasi digital dan keselamatan kerja maritim sesuai rekomendasi kebijakan global (ILO, 2021).

Digitalisasi layanan penempatan kerja merupakan langkah penting untuk menghubungkan pencari kerja, pelatihan, dan perusahaan secara *real-time* (Mirza, 2023; Seung & Park, 2021). Sistem informasi ketenagakerjaan berbasis digital memungkinkan perencanaan tenaga kerja yang lebih akurat, prediksi kebutuhan kompetensi, serta peningkatan transparansi bagi perusahaan dan kandidat (OECD, 2020; World Bank, 2020).

Selain itu, pemberdayaan UMKM melalui insentif fiskal dan nonfiskal terbukti dapat memperluas penyerapan tenaga kerja lokal (Rahmawati & Yusuf, 2020; Wahyuni & Darmawan, 2022). Akses modal, pelatihan manajerial, dan pendampingan intensif dapat meningkatkan kapasitas UMKM sebagai penopang ekonomi lokal (Chen & Chen, 2020).

Kemitraan vokasi-industri berbasis model dual system juga menjadi strategi penting untuk mengurangi mismatch dan meningkatkan penyerapan tenaga kerja (Handayani & Wibowo, 2023; Ardhiansyah et al., 2021). Program magang bersertifikat yang dirancang bersama industri dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif dan siap kerja (UNESCO, 2023; McGuinness et al., 2018).

### **Simpulan**

Kebijakan publik dalam penanggulangan pengangguran di Kota Dumai telah menunjukkan perkembangan positif, tercermin dari penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menjadi 4,66% pada tahun 2024. Meskipun demikian, persoalan struktural seperti ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja (*skills mismatch*), lemahnya koordinasi lintas sektor, dan efektivitas pelatihan yang masih terbatas tetap menjadi hambatan utama. Reformasi kebijakan yang mengarah pada kurikulum pelatihan adaptif berbasis kebutuhan industri, digitalisasi layanan penempatan kerja, pemberian insentif bagi UMKM, serta

penguatan kemitraan vokasi–industri diyakini dapat menjadi solusi jangka panjang dalam memperkuat pasar tenaga kerja lokal dan mendorong peningkatan daya saing ekonomi daerah.

Di samping rekomendasi tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan analisis kuantitatif berbasis data longitudinal guna memetakan pengaruh masing-masing program secara lebih terukur, mengkaji efektivitas teknologi digital dalam matching lowongan kerja–pencari kerja, serta mengevaluasi dampak kebijakan UMKM terhadap penyerapan tenaga kerja di tingkat kelurahan. Hasil kajian lanjutan tersebut diharapkan mampu memperkaya bukti empiris dan membantu pemerintah daerah merancang intervensi ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran, inklusif, dan berkelanjutan.

### Daftar Pustaka

- Ardhiansyah, R., Santosa, D., & Rahman, A. (2021). Model kemitraan pendidikan vokasi dan industri dalam meningkatkan serapan tenaga kerja di daerah industri pesisir. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(2), 145–159.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Riau Tahun 2024*. BPS.
- Chen, H., & Chen, S. (2020). Vocational Training and Employment Performance in Emerging Economies. *International Journal of Training Research*, 18(2), 120–136.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai. (2023). *Renstra Dinas Tenaga Kerja Kota Dumai 2021–2026 (Revisi)*. Pemerintah Kota Dumai.
- Erlianti, D. (2025). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja di Kota Dumai. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 5(1), 32–45.
- Fernández, C., & Rodríguez, R. (2021). Local labour market policies for industrial cities: Evidence from policy innovation. *Urban Studies*, 58(5), 1021–1040.
- Handayani, M., & Wibowo, S. (2023). Evidence-Based Policy dalam Perumusan Kebijakan Publik di Indonesia: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Indonesia*, 8(2), 87–102.
- Harianja, N., & Suprpto, Y. (2022). Evaluasi Kemitraan Pemerintah–Industri dalam Peningkatan Kompetensi SDM. *Jurnal Human Resource Development*, 5(2), 99–114.
- ILO. (2021). *Skills Mismatch in Labour Markets: Concepts and Measurement*. International Labour Office.
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). SAGE Publications.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skill mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Mirza, H. (2023). Digitalisasi Pasar Kerja dan Tantangan Transformasi Kebijakan Ketenagakerjaan Daerah. *Jurnal Transformasi Kebijakan Publik*, 7(1), 55–68.
- Nugroho, T., & Sari, M. (2022). Analisis Peran Dunia Usaha dalam Penyerapan Tenaga Kerja Lokal pada Sektor Industri Pelabuhan. *Jurnal Ekonomi Regional*, 14(3), 212–227.
- OECD. (2020). *Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. OECD Publishing.
- Pemkot Dumai. (2023). *Laporan Evaluasi Program Ketenagakerjaan Kota Dumai Tahun 2023*. Pemerintah Kota Dumai.
- Putri, A. D. (2021). Pengangguran dan Dampaknya terhadap Ketahanan Sosial Ekonomi Perkotaan di Indonesia. *Jurnal Sosio Ekonomi Pembangunan*, 13(2), 145–160.
- Rahmawati, N., & Yusuf, R. (2020). Peran UMKM dalam Mengurangi Pengangguran dan Kemiskinan di Kawasan Perkotaan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 20(1), 89–104.
- Sari, D. R., & Lestari, H. (2021). Evaluasi Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Berbasis Pelatihan Vokasi. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(1), 55–70.
- Seung, H., & Park, J. (2021). Digital labour market platforms and policy challenges in Southeast Asia. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 43(3), 175–193.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- UNESCO. (2023). *Technical and Vocational Education and Training (TVET) Policy Review: Skills for Employment*. UNESCO Publishing.
- Wahyuni, F., & Darmawan, B. (2022). Transformasi Digital dalam Pelayanan Ketenagakerjaan Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik Nusantara*, 3(2), 101–116.
- Widodo, T., & Pratiwi, S. (2020). Faktor Penyebab Pengangguran Struktural di Wilayah Industri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Daerah*, 8(2), 87–101.
- World Bank. (2020). *Indonesia Skills Report: Trends in Skills Demand and Supply*. World Bank Publications.
- Yuniarto, T. (2023). Analisis Ketidaksesuaian Keterampilan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 231–244.
- Yusuf, R., & Manurung, S. (2023). Strategi Pemerintah Daerah dalam Mengembangkan UMKM Berbasis Ekonomi Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(1), 27–41.
- Zulkarnain, A. (2022). Pengaruh Pendidikan Vokasi terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Kawasan Industri Sumatera. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 22(3), 190–205.