# SKRIPSI

# KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI TINGGINYA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DI KOTA PONTIANAK

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**

Disusun Oleh:

**Dimas Haekal Adirostow**

**NIM: E1031191051**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

**PONTIANAK**

**2026**

# SKRIPSI

# KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI TINGGINYA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DI KOTA PONTIANAK

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

**Program Studi Ilmu Pemerintahan**

Oleh: :
**Dimas Haekal Adirostow**
**NIM. E1031191051**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**
**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**
**PONTIANAK**
**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI TINGGINYA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DI KOTA PONTIANAK**

Tangung Jawab Yuridis Pada:

**Dimas Haekal Adirostow**
**NIM. E1031191051**

Disetujui Oleh:

**Dosen Pembimbing Utama**

**Prof. Dr. H. Martoyo, MA** **Tanggal**
**NIP.196010031986031004**

**Dosen Pembimbing Pendamping**

**Bima Surendra, S.IP, M.Si** **Tanggal :**
**NIP.198805072014041002**

## HALAMAN PENGESAHAN

**KINERJA DINAS TENAGA KERJA DALAM MENGATASI TINGGINYA TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA (TPT) DI KOTA PONTIANAK**

Oleh:

**Dimas Haekal Adirostow**
**NIM: E1031191051**

| | |
|---|---|
| Dipertahankan di | : Pontianak |
| Pada Hari/Tanggal | : Selasa, 30 Juni 2026 |
| Waktu | : 09.00 s/d selesai |
| Tempat | : Ruang Sidang FISIP UNTAN |

**Tim Penguji**

| Ketua | Sekretaris |
|---|---|
| Prof. Dr. H. Martoyo, MA | Bima Sujendra, S.IP, M.Si |
| NIP.196010031986031004 | NIP.198805072014041002 |

| Penguji Utama | Penguji Pendamping |
|---|---|
| Drs. Abdul Rahim, M.Si | Herri Junius Nge, S.Sos, M.Si |
| NIP.196308111990021001 2 | NIP.198506092015041002 |

**Disahkan Oleh:**
**Dekan FISIP Untan**

Dr. Herlan, S.Sos, M.Si
NIP.197205212006041001



iii

# ABSTRAK

**Dimas Haekal Adirostow (E1031191051):** Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak. **Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak 2026.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam mengatasi tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang mencapai 8,29%, tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Penilaian kinerja dilakukan menggunakan lima indikator kinerja organisasi publik menurut Agus Dwiyanto (2006), yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi pejabat dan pegawai Dinas Tenaga Kerja, serta masyarakat pencari kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dimensi produktivitas, program pelatihan dan penempatan tenaga kerja telah dilaksanakan namun belum memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penurunan angka pengangguran. Pada aspek kualitas pelayanan, layanan ketenagakerjaan telah tersedia dan dapat diakses masyarakat, tetapi belum sepenuhnya menjangkau seluruh kelompok pencari kerja secara merata. Dari segi responsivitas, Dinas berupaya menyesuaikan program dengan kebutuhan tenaga kerja dan dinamika pasar kerja, namun ketercapaian sasaran program belum sepenuhnya optimal. Pada indikator responsibilitas, pelaksanaan tugas dan fungsi dinas telah mengikuti ketentuan kelembagaan dan prosedur yang berlaku. Adapun pada aspek akuntabilitas, pertanggungjawaban program tercermin melalui penyusunan laporan kinerja, meskipun dampaknya terhadap penurunan TPT masih belum terlihat secara signifikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak belum menghasilkan perubahan yang substansial terhadap penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka. Penelitian ini merekomendasikan penguatan perencanaan program, peningkatan efektivitas layanan, serta perluasan kemitraan dengan dunia usaha sebagai upaya mendukung peningkatan penyerapan tenaga kerja di Kota Pontianak.

**Kata Kunci: Kinerja, Pengangguran Terbuka,Tenaga Kerja, Kota Pontianak.**

## ABSTRACT

***Dimas Haekal Adirostow (E1031191051):*** *The Performance of the Manpower Office in Overcoming the High Open Unemployment Rate (TPT) in Pontianak City.* ***Thesis of the Government Science Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University, Pontianak 2026.***

*This study aims to analyze the performance of the Pontianak City Manpower Office in overcoming the high Open Unemployment Rate (TPT) which will reach 8.29%, the highest in West Kalimantan Province. Performance assessment is carried out using five performance indicators of public organizations according to Agus Dwiyanto (2006), namely productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The research informants include officials and employees of the Manpower Office, as well as the job seeker community. The results of the study show that in the productivity dimension, training programs and labor placement have been implemented but have not made a significant contribution to reducing the unemployment rate. In terms of service quality, employment services are available and accessible to the public, but they have not fully reached all groups of job seekers equally. In terms of responsiveness, the Agency seeks to adjust the program to the needs of the workforce and the dynamics of the labor market, but the achievement of program goals has not been fully optimal. In the responsibility indicator, the implementation of the duties and functions of the service has followed the applicable institutional provisions and procedures. As for the accountability aspect, program accountability is reflected through the preparation of performance reports, although the impact on the reduction of TPT is still not seen significantly. Overall, this study shows that the implementation of the employment program by the Pontianak City Manpower Office has not resulted in substantial changes to the reduction of the Open Unemployment Rate. This study recommends strengthening program planning, increasing service effectiveness, and expanding partnerships with the business world as an effort to support increased labor absorption in Pontianak City.*

***Keywords: Performance, Open Unemployment, Labor, Pontianak City.***

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
UPA BAHASA

# RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul "Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak." Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi Tingkat Pengangguran Terbuka di Kota Pontianak yang mencapai 8,29 persen dan menjadi yang tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Situasi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak melalui lima indikator kinerja organisasi publik menurut Agus Dwiyanto (2006), yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi Kepala Dinas, pegawai bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, serta masyarakat pencari kerja yang merasakan pelayanan secara langsung. Validitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi yang diperoleh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan penempatan tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak belum berdampak signifikan terhadap penurunan angka pengangguran terbuka. Produktivitas program belum optimal karena capaian kegiatan tidak sepenuhnya memenuhi target yang telah direncanakan. Dari sisi kualitas pelayanan, penyediaan

layanan informasi, pelatihan, dan bursa kerja sudah berjalan, namun efektivitas penyampaian layanan dan keterjangkauannya bagi seluruh pencari kerja masih terbatas. Responsivitas dinas tampak dari upaya menyesuaikan program dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi pencari kerja maupun kebutuhan perusahaan. Pada aspek responsibilitas, dinas telah menjalankan tugas sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, sedangkan dalam aspek akuntabilitas, laporan kinerja telah disusun dan dipublikasikan, namun belum menunjukkan hasil yang mampu menekan tingkat pengangguran secara nyata.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam mengatasi tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka masih belum menghasilkan perubahan yang substansial. Pelaksanaan program yang belum optimal, keterbatasan jangkauan layanan, serta sinergi yang belum kuat antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan pihak swasta menjadi faktor yang memengaruhi rendahnya dampak program terhadap penurunan pengangguran. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan perencanaan program ketenagakerjaan, peningkatan efektivitas pelayanan, pengembangan pelatihan berbasis kebutuhan perusahaan, serta perluasan kerja sama dengan pihak swasta sebagai langkah strategis untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Kota Pontianak.

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Haekal Adirostow

NIM : E1031191051

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa, berdasarkan pengetahuan saya, skripsi ini tidak memuat karya maupun pendapat pihak lain kecuali yang telah disebutkan secara jelas dalam isi naskah serta tercantum pada daftar pustaka. Saya juga menegaskan bahwa skripsi ini sepenuhnya merupakan hasil pekerjaan saya sendiri dan belum pernah diajukan dalam bentuk apa pun untuk memperoleh gelar sarjana pada universitas atau perguruan tinggi mana pun.

Pontianak, 30 Juni 2026

Saya yang membuat pernyataan ini,




**Dimas Haekal Adirostow**
**NIM: E1031191051**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO:** Setiap proses butuh waktu; Tenanglah, sebab langkah yang cepat belum tentu langkah yang tepat.

**Skripsi ini dipersembahkan untuk:**

Halaman persembahan ini ditujukan kepada setiap orang atau individu yang berjasa bagi penulis dalam menyelesaikan studinya terutama pada saat penulis menyusun skripsi. Dapat dikatakan juga bahwa halaman persembahan merupakan pernyataan berupa dedikasi untuk siapa hasil penelitian tersebut dipersembahkan. Adapun skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang sudah mendoakan, menasihati, serta mendukung anaknya ini lewat materi maupun non materi yang tentunya tidak dapat terhitung jumlahnya.
2. Saudara serta teman yang sudah mau membantu, serta memberi masukan dan mendukung saya.

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Herlan, S. Sos, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Prof. Dr. H. Martoyo, MA selaku Pembimbing Utama, dan Bima Sujendra, S.IP, M.Si., M.Si selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan kemudahan dalam memberi bimbingan, motivasi, dan arahan selama proses penulisan skripsi ini, baik mengenai metodologi penelitian, juga referensi literatur yang berkaitan dengan skripsi ini.
3. Drs. Abdul Rahim, M.Si selaku penguji utama, dan Herri Junius Nge, S.Sos, M.Si selaku penguji kedua yang akan memberikan masukan demi kesempurnaan dalam skripsi ini.
4. Wakil Dekan, Bapak/Ibu dosen, Staf Tata Usaha dan Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

5. Suyanto M.Si dan Ana Rosilawati M.Ag selaku kedua orang tua saya yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi untuk saya.
6. Ravenski Athira dan Muhammad Haditiya dan teman saya lainnya yang telah banyak membantu saya dalam menjalani hidup dan selalu memberikan hal-hal baik dalam hidup saya.
7. Turnover, Fiddlehead, Eleventwelfth, Enola, Sunlotus, Murphy Radio, Perunggu, Eastcape, The Milo dan Beijing Connection atas semua karya lagunya yang telah menemani dan menjadi penyemangat saya.
8. Kepada Bapak/Ibu dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, penulis juga mengucapkan terima kasih atas ilmu, pengetahuan, dan wawasan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan penelitian. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Pontianak, 30 Juni 2026

**Dimas Haekal Adirostow**
**NIM: E1031191051**

# DAFTAR ISI

**ABSTRAK** ..... **iv**
**ABSTRACT** ..... **Error! Bookmark not defined.**
**RINGKASAN SKRIPSI** ..... **vi**
**PERNYATAAN KEASLIAN** ..... **Error! Bookmark not defined.**
**MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **viii**
**KATA PENGANTAR** ..... **ix**
**DAFTAR ISI** ..... **xii**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xv**
**DAFTAR TABEL** ..... **xvi**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xvii**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
1.1. Latar Belakang Penelitian ..... 1
1.2. Identifikasi Masalah ..... 10
1.3. Fokus Penelitian ..... 10
1.4. Rumusan Masalah Penelitian ..... 10
1.5. Tujuan Penelitian ..... 11
1.6. Manfaat Penelitian ..... 11
1.6.1. Manfaat Teoristis ..... 11
1.6.2. Secara Praktis ..... 11
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... **13**
2.1. Teori ..... 13
2.1.1. Kinerja ..... 13
2.1.2. Indikator Kinerja ..... 14
2.1.3. Dinas Tenaga Kerja ..... 18
2.1.4. Pengangguran Terbuka ..... 19
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan ..... 21
2.3. Alur Pikir Penelitian ..... 23
2.4. Pertanyaan Peneliti ..... 27

**BAB III METODE PENELITIAN .....28**
3.1. Jenis Penelitian.....28
3.2. Langkah-Langkah Penelitian .....28
3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....30
3.3.1. Lokasi penelitian .....30
3.3.2. Waktu Penelitian .....30
3.4. Subjek Dan Objek Penelitian .....31
3.4.1. Subjek Penelitian.....31
3.4.2. Objek Penelitian .....32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....32
3.6. Insrtumen Atau Alat Pengumpulan Data .....33
3.7. Alat Dokumentasi.....34
3.8. Analisis Data .....34
3.8.1. Keabsahan Data.....34
3.8.2. Teknik Analisi Data .....36
**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....38**
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....38
4.1.1. Letak Wilayah Kota Pontianak .....38
4.1.2. Keadaan Demografis .....40
4.1.3. Keadaan Sosial Budaya.....42
4.1.4. Potensi Wilayah.....43
4.2. Gambaran Umum Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak .....43
4.2.1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak .....43
4.2.2. Visi dan Misi .....45
4.2.3. Tujuan Dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak.....45
4.2.4. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak .....46
4.2.5. Sumber Daya Manusia .....53
4.2.6. Sarana dan Prasarana Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak ....55
**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....57**
5.1. Hasil Penelitian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak 57

5.1.1. Produktivitas.....57
5.1.2. Kualitas Pelayanan.....60
5.1.3. Responsivitas.....63
5.1.4. Responsibilitas.....67
5.1.5. Akuntanbilitas.....70
5.2. Pembahasan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak.....74
5.2.1. Produktivitas.....74
5.2.2. Kualitas Pelayanan.....78
5.2.3. Responsivitas.....81
5.2.4. Responsibilitas.....84
5.2.5. Akuntabilitas.....86
**BAB VI PENUTUP.....89**
6.1. Kesimpulan.....89
6.2. Saran.....90
6.3. Keterbatasan Penelitian.....91
**DAFTAR PUSTAKA.....92**

# DAFTAR GAMBAR

2. 1 Kerangka Pikir Penelitian.....26
4. 1 Peta Kota Pontianak.....40
4. 3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak .....48

# DAFTAR TABEL


1. 1 Program Penurunan TPT Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak .....6
1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kab/Kota (Persen) 2024 ....8
2. 1 Penelitian Relevan .....21
3. 1 Waktu Penelitian.....30
4. 1 Jumlah Penduduk Laki-Laki dan Perempuan di Kota Pontianak Berdasarkan Kecamatan Tahun 2024 .....41
4. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Eselon Tahun 2023 .....54
4. 3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan .....54
4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....55
5. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Pontianak (Persen) Tahun 2023-2024 .....58

# DAFTAR LAMPIRAN

1 Pedoman Wawancara ..... 94
2 Peta Wilayah Kota Pontianak ..... 98
3 Daftar Nama Responden ..... 99

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan kondisi ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa tantangan pengangguran masih menjadi persoalan strategis yang perlu memperoleh perhatian serius dari pemerintah, baik di tingkat nasional maupun daerah. Hal ini terlihat dari fluktuasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia yang belum menunjukkan tren penurunan yang stabil. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), TPT nasional pada Februari 2025 tercatat sebesar 4,82%, dan meskipun mengalami sedikit penurunan menjadi 4,72% pada Februari 2026, kondisi ini masih mencerminkan adanya tantangan dalam penyerapan tenaga kerja secara optimal. Meskipun penurunan tersebut menunjukkan adanya perbaikan, namun angka tersebut menggambarkan bahwa persoalan pengangguran masih perlu ditangani secara komprehensif melalui kebijakan yang efektif dan berkelanjutan.

Pada tingkat regional, Provinsi Kalimantan Barat mencerminkan pola yang serupa dengan kondisi nasional. Berdasarkan publikasi BPS Kalimantan Barat, TPT di provinsi ini pada 2024 tercatat sebesar **4,86%**, namun mengalami penurunan menjadi **4,82% pada 2025**. Meskipun perubahan tersebut tergolong kecil, hal ini menunjukkan bahwa upaya penurunan angka pengangguran belum berjalan secara konsisten. Salah satu wilayah yang memiliki angka pengangguran tertinggi di provinsi ini adalah Kota Pontianak. Menurut data BPS Kalimantan Barat Tahun 2024, TPT Kota Pontianak mencapai 8,29%, jauh lebih tinggi dibandingkan rata-

rata provinsi maupun nasional. Permasalahan ketenagakerjaan tersebut menunjukkan bahwa isu pengangguran bukan hanya menjadi tantangan di tingkat nasional, tetapi juga dirasakan hingga level daerah dan kota, termasuk Kota Pontianak yang menjadi salah satu wilayah dengan angka pengangguran tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat.

Kondisi ini menuntut adanya intervensi yang lebih terarah, terukur, dan berkelanjutan melalui kebijakan ketenagakerjaan yang efektif, terutama dalam aspek peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan lapangan pekerjaan. Dengan demikian, upaya penanggulangan pengangguran tidak hanya bergantung pada faktor ekonomi makro, tetapi juga pada bagaimana pemerintah daerah mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara optimal melalui perangkat organisasi yang menjadi ujung tombak pelaksana kebijakan. Sejalan dengan urgensi tersebut, kemampuan pemerintah daerah dalam merespons dan mengelola persoalan ketenagakerjaan sangat bergantung pada kualitas penyelenggaraan organisasi, terutama pada aspek kinerja institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam penyelenggaraan organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu pencapaian kerja yang mencerminkan kemampuan individu maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Panjaitan, 2018). Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses kerja yang berlangsung, termasuk sejauh mana standar kerja

dipenuhi, tujuan organisasi dijalankan, serta bagaimana lingkungan kerja mendukung pelaksanaan tugas (Bahri, H. M. S., & SE, 2018). Dalam sektor pemerintahan, pencapaian kinerja suatu instansi sangat berkaitan dengan keberhasilan dalam melaksanakan program kerja dan mewujudkan tujuan kebijakan publik yang telah direncanakan (Juru, 2020). Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi instansi pemerintahan karena menjadi tolok ukur utama dalam menilai penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu bentuk implementasi kinerja pemerintahan daerah tersebut dapat dilihat dari penyelenggaraan fungsi pelayanan di bidang ketenagakerjaan.

Instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Instansi ini merupakan perangkat daerah yang menjalankan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan amanat Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Ruang lingkup tugasnya meliputi penyusunan kebijakan, penyelenggaraan, dan pelaksanaan program salah satunya di bidang pelatihan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja.. Tugas tersebut dijalankan dalam rangka menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang mendukung pembangunan daerah serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja yang optimal. Oleh karena itu, kinerja Dinas Tenaga Kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai seberapa jauh peran pemerintah daerah dalam menangani isu ketenagakerjaan secara konkret (Nofiyana, 2024).

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dihadapi tantangan utama yaitu, tingginya angka pengangguran. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinas ini bertanggung jawab untuk menurunkan tingkat pengangguran melalui kebijakan yang terintegrasi. Oleh karena itu, peran instansi ini berkaitan erat dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah penganggur terhadap jumlah angkatan kerja pada periode tertentu. TPT digunakan sebagai indikator utama untuk mengukur kondisi pasar tenaga kerja pada ketenagakerjaan di suatu wilayah. Berdasarkan definisi dari Badan Pusat Statistik (BPS), orang yang dikategorikan sebagai pengangguran terbuka (TPT) adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang memenuhi kriteria berikut:

1. Tidak bekerja sama sekali dalam periode survei (misalnya seminggu terakhir).
2. Sedang aktif mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha baru.
3. Tidak bekerja dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan (putus asa).
4. Sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja pada saat survei dilakukan.

Kriteria tersebut menjadi dasar bagi Badan Pusat Statistik (BPS) dalam menetapkan status pengangguran terbuka di Indonesia. Dengan adanya standar ini, data pengangguran dapat dikumpulkan secara konsisten dan dijadikan acuan dalam menggambarkan kondisi ketenagakerjaan. Informasi tersebut juga menjadi rujukan penting bagi Dinas Tenaga Kerja dalam memahami sejauh mana permasalahan pengangguran terjadi di berbagai wilayah, termasuk di Kota Pontianak. Angka TPT

yang tinggi menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dan kesempatan kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja.

Tingginya TPT disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pertumbuhan angkatan kerja yang melebihi ketersediaan lapangan kerja, ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, keterbatasan akses informasi kerja, serta rendahnya motivasi sebagian pencari kerja. Kondisi ini berdampak negatif terhadap pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kemiskinan, dan berpotensi menimbulkan masalah sosial. Sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap isu ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak berupaya mengatasi pengangguran melalui berbagai langkah strategis, seperti penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja (Yacoub, Y., & Firdayanti, 2019).

Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak telah melakukan berbagai upaya dalam mengatasi permasalahan pengangguran, khususnya untuk menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Berdasarkan *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)* Tahun 2023, upaya penurunan TPT ini diwujudkan melalui dua program utama, yaitu Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Penempatan Tenaga Kerja. Kedua program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi pencari kerja sekaligus memperluas akses terhadap lapangan kerja. Adapun realisasi program yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**

**Program Penurunan TPT Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak**

| No | Nama Program | Kegiatan Utama | Target | Realisasi | Capaian (%) / Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja | Pelatihan Berdasarkan Unit Kompetensi | 52% / 30 peserta | 0% / 0 peserta | 0% / Gagal (tidak terlaksana) |
| | | Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta | 100% / 38 lembaga | 100% / 38 lembaga | 100% / Berhasil |
| 2 | Penempatan Tenaga Kerja | Pengelolaan Informasi Pasar Kerja (Job Fair) | 68% | 32,06% | 47,14% / Kurang berhasil |
| | | Penempatan Pencari Kerja melalui Bursa Kerja | 30 orang | 30 orang | 100% / Berhasil |

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak 2025

Berdasarkan hasil realisasi Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja serta Program Penempatan Tenaga Kerja, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam upaya menurunkan

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada Program Pelatihan Kerja, kegiatan pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta terlaksana dengan baik (100% capaian), namun kegiatan utama pelatihan berbasis unit kompetensi tidak dapat dilaksanakan sama sekali akibat kendala teknis anggaran. Sementara itu, Program Penempatan Tenaga Kerja menunjukkan capaian yang cukup rendah, yaitu hanya sebesar 32,06% dari target 68%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun program dirancang untuk meningkatkan serapan tenaga kerja, realisasinya masih belum optimal secara keseluruhan

Program-program yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak hingga saat ini belum mampu memberikan dampak yang optimal dalam menekan angka pengangguran. Hal ini terlihat dari Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak yang pada tahun 2024 masih cukup tinggi, yakni sebesar 8,29%, dan menjadi yang tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat. Tingginya angka pengangguran ini menunjukkan bahwa program yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya menjawab tantangan ketenagakerjaan secara efektif, serta menjadi salah satu faktor penghambat dalam menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya saing. Adapun gambaran perbandingan TPT di seluruh kabupaten/kota di Provinsi Kalimantan Barat tahun 2024 disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2**

**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kab/Kota (Persen) 2024**

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

*Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat 2025*

Melihat kondisi tersebut, perlu dilakukan analisis terhadap kinerja instansi teknis yang memiliki tanggung jawab langsung dalam menangani isu ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Untuk menilai kinerja organisasi publik tersebut, penelitian ini menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006). Menurutnya, kinerja organisasi publik tidak hanya dapat diukur dari pencapaian output secara kuantitatif, tetapi juga melalui lima dimensi utama yang merepresentasikan kualitas tata kelola organisasi secara menyeluruh, yaitu: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Dimensi produktivitas mengukur sejauh mana organisasi mampu menghasilkan output program secara efektif dan efisien. Kualitas layanan menilai tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan, termasuk aspek aksesibilitas, kejelasan informasi, dan ketepatan sasaran program. Responsivitas menggambarkan kemampuan organisasi dalam mengenali dan merespons kebutuhan serta aspirasi masyarakat, seperti penyediaan pelatihan kerja yang relevan dengan permintaan pasar tenaga kerja. Selanjutnya, responsibilitas mencerminkan sejauh mana pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku. Terakhir, akuntabilitas menunjukkan pertanggungjawaban instansi publik kepada masyarakat atas pelaksanaan program dan penggunaan sumber daya.

Penggunaan teori ini dipandang tepat dan relevan dalam penelitian ini, karena kelima dimensi tersebut dapat memberikan gambaran yang utuh dan operasional terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak. Dengan demikian, teori ini menjadi alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja instansi tersebut melaksanakan tugas dan fungsinya dalam merespons permasalahan pengangguran terbuka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam menghadapi permasalahan pengangguran. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: "Kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam Mengatasi Tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pontianak dalam menjalankan tugas dan fungsinya, khususnya dalam upaya penanganan pengangguran terbuka melalui

pelaksanaan program pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta pengembangan kesempatan kerja bagi masyarakat.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Terkait latar belakang penelitian, identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Program ketenagakerjaan yang dijalankan tidak mencapai target realisasi, sehingga belum memberikan dampak nyata terhadap penurunan angka pengangguran.
2. Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak masih tertinggi di Provinsi Kalimantan Barat, yaitu sebesar 8,29% pada tahun 2024, menunjukkan bahwa permasalahan pengangguran belum tertangani secara efektif.

## 1.3. Fokus Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan tidak menyimpang dari prosedur penelitian, maka penulis memfokuskan pada program yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi pengangguran

## 1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam program untuk mengatasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak?

## 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisa kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Pontianak.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjabaran informasi di atas, peneliti mencakup manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

### 1.6.1. Manfaat Teoristis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori kinerja organisasi, terutama pada studi Ilmu Pemerintahan. Kemudian, diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan juga sebagai acuan ilmiah bagi peneliti selanjutnya di bidang studi yang serupa.

### 1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Instansi

   Penelitian ini memberikan masukan terhadap efektivitas program dan kebijakan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja di Kota Pontianak. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan, mengidentifikasi hambatan, serta mendorong kerja sama antara pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pelatihan dalam menciptakan lapangan kerja.

2. Bagi Masyarkat

Penelitian ini memberikan informasi kepada masyarat terkait program ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja, seperti pelatihan dan bursa kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan solusi bagi pencari kerja untuk menghadapi tantangan dunia kerja dan mendorong partisipasi dalam program pemberdayaan ekonomi serta kewirausahaan.