

**COLLABORATIVE GOVERNANCE PADA PROGRAM SISTEM
INFORMASI TERPADU KETENAGAKERJAAN DALAM MENURUNKAN
ANGKA PENGANGGURAN TERBUKA DI KOTA MEDAN**

Jeanclau Vanderick Siregar

NPP 32.0074

Program Studi: Studi Kebijakan Publik

E-mail: jeanclausiregar@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Medan City recorded the highest Open Unemployment Rate (OUR) in North Sumatra Province in 2023, reaching 8.67%. This condition presents a serious challenge for the local government in achieving inclusive economic development. The gap between the number of labor force participants and the availability of jobs, as well as the lack of cross-sectoral coordination, prompted the Medan City Government to adopt a collaborative governance approach to reduce unemployment. **Purpose:** This study aims to analyze the implementation of collaborative governance in the Integrated Employment Information System Program (SIDUTA) in Medan City, and to identify supporting and inhibiting factors influencing the program's implementation. **Method:** This research employs a descriptive qualitative method using in-depth interviews, direct observation, and documentation. The collaborative governance framework by Ansell and Gash (2008) is used as the analytical tool, focusing on four dimensions: starting conditions, institutional design, facilitative leadership, and collaborative process. **Result:** The findings reveal that SIDUTA involves collaboration between the Medan City Manpower Office and stakeholders such as job providers, training institutions, and job seekers. The program has successfully reduced the unemployment rate after the pandemic. Key supporting factors include leadership commitment, stakeholder cooperation, and digital technology utilization. However, several challenges remain, such as limited budget, low private sector participation, and insufficient human resource capacity. The government has addressed these challenges through socialization, institutional strengthening, and improved coordination among actors. **Conclusion:** The implementation of collaborative governance in the SIDUTA program has proven to be fairly effective in reducing open unemployment in Medan City. Synergy between the government, private sector, and the community is the key to success, although improvements are still needed in funding and private sector involvement.

Keywords: Collaborative Governance, Unemployment, Stakeholders

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kota Medan menempati posisi pertama sebagai daerah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2023, yakni sebesar 8,67%. Hal ini menjadi tantangan serius bagi Pemerintah Kota Medan dalam mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif. Kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan kerja, serta kurangnya koordinasi lintas sektor, mendorong pemerintah untuk menerapkan pendekatan *collaborative governance* dalam menurunkan angka pengangguran. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan *collaborative governance* pada Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi implementasi program tersebut. **Metode:** Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Teori *collaborative governance* dari Ansell dan Gash (2008) digunakan sebagai kerangka analisis, dengan menekankan pada empat dimensi: kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaboratif. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan SIDUTA melibatkan kolaborasi antara Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan perusahaan penyedia lowongan kerja, lembaga pelatihan, dan masyarakat pencari kerja. Program ini berhasil menurunkan angka pengangguran secara signifikan pascapandemi. Faktor pendukung utama meliputi dukungan pimpinan, kerja sama lintas stakeholder, dan pemanfaatan teknologi digital. Namun, beberapa kendala turut dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya partisipasi dunia usaha, dan keterbatasan sumber daya manusia. Pemerintah mengatasi hambatan tersebut melalui sosialisasi, penguatan kelembagaan, dan intensifikasi koordinasi antar aktor. **Kesimpulan:** Implementasi *collaborative governance* dalam Program SIDUTA cukup efektif dalam menurunkan tingkat pengangguran terbuka di Kota Medan. Sinergi antara pemerintah, swasta, dan masyarakat menjadi kunci keberhasilan, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam aspek pendanaan dan keterlibatan sektor swasta.

Kata Kunci: *Collaborative Governance, pengangguran terbuka, stake holder*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara berkembang menghadapi tantangan serius dalam sektor ketenagakerjaan. Salah satu permasalahan utama adalah ketimpangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak. Laporan BPS menyebutkan bahwa pada tahun 2023, jumlah pengangguran

terbuka di Indonesia mencapai 7,86 juta orang, yang didominasi oleh kelompok usia produktif yang tidak terserap pasar kerja secara optimal (BPS, 2023). Ketidakseimbangan ini menimbulkan konsekuensi sosial dan ekonomi yang signifikan, termasuk meningkatnya kemiskinan, kriminalitas, hingga instabilitas sosial (Apriandi & Arindi, 2023). Juga berdasarkan (Dankumo et al., 2019) bahwa Isu pengangguran merupakan tumpuan utama dasar ekonomi kerana kesannya terhadap KDNK yang rendah, meningkatkan masalah sosial, dan lain-lain lagi.

Permasalahan pengangguran tidak hanya menjadi isu nasional, namun juga menjadi persoalan mendesak di tingkat daerah. Kota Medan, sebagai kota metropolitan terbesar di Pulau Sumatera, tercatat memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Provinsi Sumatera Utara. Menurut data BPS, angka TPT di Kota Medan pada tahun 2023 berada di 8,67%, jauh di atas rata-rata provinsi yang hanya sekitar 5% (BPS Sumut, 2024). Selain itu angka pemutusan hubungan kerja (PHK) juga relatif masih tinggi. Hal ini membuat pemerintah melontarkan wacana program asuransi pengangguran (unemployment insurance) yang diharapkan bisa meringankan beban finansial yang harus ditanggung oleh pekerja yang mengalami PHK (Widana & Gautama, 2021). Realitas ini menunjukkan bahwa tantangan ketenagakerjaan di Kota Medan sangat kompleks dan membutuhkan penanganan serius serta kolaboratif. Urbanisasi yang pesat di Kota Medan turut memperparah permasalahan pengangguran. Banyak penduduk dari wilayah pedesaan bermigrasi ke kota dengan harapan mendapat pekerjaan, namun tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja perkotaan. Seperti yang dijelaskan oleh Doni et al. (2023:8), tingginya tingkat pengangguran di Indonesia disebabkan oleh pertumbuhan tenaga kerja baru yang tidak seimbang dengan pertumbuhan lapangan kerja setiap tahunnya. Selain itu, mismatch antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan industri juga menjadi penyebab utama pengangguran struktural di wilayah perkotaan.

Dalam konteks kebijakan publik, penanganan pengangguran harus sejalan dengan mandat konstitusi, di mana Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ini menunjukkan bahwa negara wajib hadir memberikan solusi nyata dalam menjamin hak atas pekerjaan bagi seluruh warga negara. Kebijakan yang bersifat kolaboratif menjadi salah satu pendekatan yang kini banyak diterapkan dalam menjawab permasalahan publik yang kompleks, termasuk pengangguran (Islamy, 2018). Selain itu, tantangan ini menuntut inovasi dalam tata kelola pemerintahan, salah satunya melalui model collaborative governance yang mengedepankan sinergi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Emerson (2017) menyatakan bahwa collaborative governance menciptakan struktur pengambilan keputusan publik yang melibatkan lintas sektor secara konstruktif demi pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, pendekatan ini relevan diterapkan dalam penanganan masalah ketenagakerjaan di Kota Medan sebagai bagian dari upaya pembangunan daerah yang inklusif dan berkelanjutan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas *collaborative governance* dalam penanggulangan pengangguran, sebagian besar studi tersebut hanya menyoroti sebagian aspek dari kolaborasi, seperti program pemagangan, pelatihan kerja, atau peningkatan keterampilan kerja secara terpisah (Yeni & Frinaldi, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2024) di Kabupaten Bengkalis, misalnya, hanya menitikberatkan pada keterlibatan pemangku kepentingan dalam skema kerja sama sederhana tanpa menjelaskan integrasi digital atau sistem informasi yang mendukung efektivitas kolaborasi tersebut. Hal ini menunjukkan masih adanya kekosongan kajian mengenai pendekatan kolaboratif yang terintegrasi secara sistemik melalui pemanfaatan teknologi informasi di ranah ketenagakerjaan.

Selain itu, Kota Medan sebagai wilayah dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Provinsi Sumatera Utara (BPS Sumut, 2024) belum banyak dikaji secara komprehensif dalam konteks penerapan *collaborative governance* berbasis digital. Padahal, Pemerintah Kota Medan telah menginisiasi sistem inovatif bernama Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) yang bertujuan menyatukan berbagai aktor dan layanan dalam satu platform terpadu. Gap inilah yang menjadi alasan mendasar pentingnya penelitian ini, yaitu untuk menganalisis bagaimana model *collaborative governance* dalam SIDUTA berjalan, sejauh mana efektivitasnya, serta apa saja faktor pendukung dan penghambatnya. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi untuk mengisi celah dalam literatur kebijakan publik terkait sinergi kolaboratif dan digitalisasi pelayanan ketenagakerjaan secara lebih mendalam dan kontekstual (Ansell & Gash, 2008; Islamy, 2018).

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Caissy Rahmadhani Hasibuan (2024) dalam Jurnal Kemunting Universitas Islam Riau, yang membahas *Collaborative Governance dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Bengkalis*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kolaborasi antar pihak di Bengkalis cukup baik namun masih memiliki hambatan seperti keterbatasan perusahaan dan anggaran serta rendahnya partisipasi dari sektor swasta. Selanjutnya, penelitian oleh Yeni dan Frinaldi (2023) dari Universitas Negeri Padang dalam Jurnal Pendidikan Tambusai, mengkaji *Collaborative Governance dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar*. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kolaborasi antara berbagai tingkat pemerintahan cukup baik, namun belum optimal karena keterlibatan sektor swasta yang masih kurang dan keterbatasan sarana pelatihan.

Sementara itu, Huki et al. (2024) dari STPMD APMD Yogyakarta dalam Jurnal *The Journalish* meneliti kolaborasi pemerintah dalam menangani pengangguran

di Kota Pangkalpinang. Mereka menemukan bahwa strategi kolaboratif berjalan cukup baik khususnya dalam kerja sama antara pemerintah dan akademisi, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam menyelaraskan kebutuhan pasar kerja dengan lulusan pelatihan.

Penelitian lainnya oleh Nunung Andini dan rekan-rekan (2023) dalam Jurnal *Ju-SoSAK* Universitas Sultan Ageng Tirtayasa membahas *Collaborative Governance in Overcoming Unemployment in Tangerang Regency*. Mereka menyoroti rendahnya efektivitas program pelatihan akibat kurangnya sosialisasi dan keterlibatan industri. Hasilnya menunjukkan partisipasi publik dan swasta masih lemah. Selain itu, dalam (Sith et al., 2024) mengingat sifat unik pasar tenaga kerja di negara-negara berkembang dengan sektor informal yang tinggi, memahami hubungan antara kesenjangan upah-produktivitas dan pengangguran memiliki implikasi kebijakan yang penting, terutama dalam skenario negara berkembang. Dalam Penelitian Udaya Madjid dan Andi Ulfiani Umar, (2023) dengan judul Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Dalam Rangka Menurunkan Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan menemukan hasil bahwasanya Program pelatihan kerja ini sudah sejak lama ada di Kabupaten Bulukumba, namun sejak saat itu program tersebut kurang efektif karena kurangnya pelatih dan juga instruktur untuk menunjang kegiatan pelatihan tenaga kerja di Kabupaten Bulukumba. Penelitian Tasya Nurhasannah Harahap (2023) dengan judul Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di Kabupaten Tapanuli Selatan menemukan bahwasanya program pelatihan kerja ini masih terhambat karena adanya kekurangan anggaran dan juga dana yang diberikan serta masih minimnya kerja sama yang dilakukan dengan perusahaan - perusahaan yang ada. Penelitian Hariyati, Anwar A.S, Melati Dama (2019) dengan judul Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja di Kota Samarinda menemukan bahwasanya peranan Dinas Ketenagakerjaan diantaranya perencanaan pencari kerja dan lowongan pekerjaan, pengkoordinasian pelaksanaan pada mekanisme antar kerja, serta pengendalian kelembagaan penempatan tenaga kerja untuk memudahkan pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan dan mengurangi pengangguran yang meningkat setiap tahunnya di Kota Samarinda.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Pernyataan kebaruan ilmiah dari penelitian ini terletak pada analisis menyeluruh terhadap penerapan *collaborative governance* dalam Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) yang dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagai pendekatan inovatif dalam menurunkan angka pengangguran terbuka. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menyoroti satu aspek seperti pelatihan kerja, pemagangan, atau penempatan tenaga kerja, penelitian ini menelaah satu sistem terintegrasi yang mencakup seluruh aspek layanan ketenagakerjaan berbasis digital. Selain itu, kebaruan lainnya adalah

penggunaan model *collaborative governance* Ansell dan Gash dalam konteks pelayanan publik berbasis teknologi informasi, yang masih jarang diangkat dalam studi-studi sejenis di Indonesia, khususnya pada level pemerintahan kota.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan *collaborative governance* pada Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Medan

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam proses penerapan *collaborative governance* dalam Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali realitas sosial secara komprehensif melalui interaksi langsung dengan informan dan pengamatan terhadap konteks lapangan. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang valid dan relevan. Penelitian ini juga menggunakan teori *collaborative governance* dari Ansell dan Gash sebagai landasan analisis terhadap dinamika kolaborasi antar aktor yang terlibat dalam pelaksanaan program SIDUTA.

Menurut Bogdan dan Birklen dalam Buku *Metode Penelitian Kualitatif* oleh Syarif et.al. (2013), penelitian kualitatif memiliki lima ciri utama: (1) memiliki latar alami sebagai sumber data langsung dan peneliti sebagai instrumen utama, (2) bersifat deskriptif dengan data berupa kata-kata atau gambar, (3) lebih mementingkan proses daripada hasil akhir, (4) menganalisis data secara induktif, dan (5) makna merupakan hal yang esensial dalam pendekatan ini. Dalam penelitian kualitatif, teknik sampling yang umum digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling* (Sugiyono 2013). Sehingga Informan berasal dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu kepala Dinas, Sekretaris Dinas serta Kepala Bidang, satu orang staf BINUS, satu orang staf ALFAMART tiga orang pencari kerja, yang ditentukan secara *Purposive Sampling*. Analisis data menggunakan model interaktif yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan *Miles and Huberman* 1984 (dalam Sugiyono 2012). Berdasarkan pandangan tersebut, pendekatan kualitatif dipandang paling tepat untuk menelaah kompleksitas hubungan antar stakeholder dan proses kolaboratif dalam kebijakan publik seperti yang diterapkan melalui program SIDUTA

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis dengan merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash (2008), yang menyatakan bahwa kolaborasi dapat dianalisis melalui

empat dimensi utama, yaitu: kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Kusworo et al. (2021), yang menyatakan bahwa tata kelola pemerintahan memiliki keunggulan karena mampu mengidentifikasi permasalahan secara lebih komprehensif dengan melibatkan berbagai perspektif pemangku kepentingan, sehingga dianggap lebih mampu menangkap esensi dari permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan kerangka tersebut, hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

3.1 Kondisi Awal

Dimensi kondisi awal dalam model *collaborative governance* menurut Ansell dan Gash (2008) mengacu pada latar belakang hubungan antar aktor sebelum proses kolaborasi dimulai. Kondisi ini mencakup derajat kepercayaan antar pihak, ketimpangan kekuasaan dan sumber daya, serta adanya pengalaman kerja sama sebelumnya. Dalam konteks Kota Medan, pelaksanaan Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) dilatarbelakangi oleh tingginya angka pengangguran terbuka yang pada tahun 2023 mencapai 8,67%, menempatkan Kota Medan di peringkat pertama sebagai kota dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi di Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS). Kondisi ini menjadi tekanan struktural yang mendorong munculnya kebutuhan kolaborasi dalam penanggulangan pengangguran.

Pada tahap awal pelaksanaan program, hubungan antara stakeholder belum terbentuk secara kuat. Pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai inisiator utama program SIDUTA, sedangkan pelaku swasta dan masyarakat masih bersikap pasif. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam hal kapasitas dan peran, di mana pemerintah mendominasi proses awal sementara sektor swasta belum melihat insentif atau manfaat langsung dari keterlibatan mereka. Di sisi lain, masyarakat pencari kerja masih mengalami keterbatasan akses terhadap informasi ketenagakerjaan, serta kurangnya literasi digital untuk memanfaatkan layanan berbasis sistem seperti SIDUTA.

Kondisi awal juga dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman kolaboratif yang terstruktur antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan. Sebelum adanya SIDUTA, mekanisme pelayanan ketenagakerjaan di Kota Medan masih bersifat konvensional dan tidak terintegrasi, sehingga koordinasi antar pihak berlangsung secara sektoral dan terfragmentasi. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat kepercayaan antar aktor, serta tidak adanya protokol dasar yang dapat menjadi panduan kerja sama jangka panjang.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mulai membangun kepercayaan melalui pendekatan dialogis dan edukatif. Pemerintah mengadakan sosialisasi kepada masyarakat dan perusahaan, menyediakan regulasi pendukung seperti Peraturan Wali Kota

Medan Nomor 76 Tahun 2023, serta membangun sistem layanan digital yang menjembatani pencari kerja dengan penyedia kerja. Meskipun proses ini berjalan secara bertahap, langkah-langkah tersebut menunjukkan komitmen awal pemerintah dalam menciptakan kondisi awal yang kondusif menuju kolaborasi yang inklusif, berimbang, dan berkelanjutan.

3.2 Desain Kelembagaan

Desain kelembagaan dalam *collaborative governance* merujuk pada aturan dasar, struktur kerja sama, dan prosedur partisipasi yang mengatur jalannya kolaborasi. Desain kelembagaan yang baik harus inklusif, terbuka, dan menjamin bahwa semua aktor memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dalam konteks Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan, desain kelembagaan dirancang melalui perumusan regulasi dan pembentukan sistem digital yang terstruktur, yang bertujuan untuk menyatukan layanan ketenagakerjaan secara menyeluruh dalam satu platform berbasis teknologi.

Pemerintah Kota Medan telah mengeluarkan regulasi sebagai landasan hukum pelaksanaan program, salah satunya adalah **Peraturan Wali Kota Medan Nomor 76 Tahun 2023 tentang Amplifikasi Pelayanan Ketenagakerjaan**. Regulasi ini menjadi kerangka legal formal bagi pelaksanaan SIDUTA, serta menetapkan peran dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan sebagai koordinator utama. Dalam struktur kelembagaan ini, dinas bertugas mengintegrasikan berbagai layanan seperti informasi lowongan kerja, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja ke dalam satu sistem pelayanan. Selain itu, kolaborasi juga diatur secara fungsional dengan melibatkan lembaga pelatihan, dunia usaha, dan pencari kerja melalui prosedur yang telah ditentukan dalam sistem.

Desain kelembagaan dalam program ini juga tercermin melalui pengembangan **platform digital SIDUTA** yang dirancang sebagai medium interaksi antar stakeholder. Sistem ini tidak hanya menampung data lowongan kerja dan pencari kerja, tetapi juga memfasilitasi komunikasi, pendaftaran pelatihan, dan pelacakan status tenaga kerja secara daring. Dengan demikian, struktur kelembagaan tidak hanya hadir dalam bentuk regulasi, tetapi juga dalam bentuk infrastruktur teknologi yang memungkinkan partisipasi terbuka dan transparan bagi seluruh pihak yang terlibat. SIDUTA menjadi titik temu antara sektor publik dan swasta dengan pendekatan pelayanan yang efisien dan berbasis kebutuhan pasar kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Lindsay et al. (2021:147) menyatakan bahwa Kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan komunitas lokal dapat menciptakan inovasi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan lokal.

Meskipun struktur formal sudah dibentuk, tantangan tetap ada dalam implementasi desain kelembagaan ini. Beberapa perusahaan masih belum

berkomitmen secara aktif dalam memanfaatkan SIDUTA sebagai kanal rekrutmen, dan belum semua lembaga pelatihan memiliki integrasi data secara otomatis dengan sistem yang ada. Selain itu, belum tersedianya forum resmi atau ruang deliberatif yang mempertemukan seluruh stakeholder secara rutin menyebabkan partisipasi belum sepenuhnya bersifat deliberatif. Oleh karena itu, meskipun desain kelembagaan sudah mengarah pada model kolaboratif, namun perlu penguatan dalam bentuk forum koordinasi lintas sektor serta insentif agar seluruh aktor termotivasi untuk menjalankan peran secara optimal dalam kerangka kolaborasi.

3.2 Kepemimpinan Fasilitatif

Kepemimpinan fasilitatif merupakan elemen penting yang berfungsi untuk menjembatani perbedaan kepentingan antar aktor, membangun kepercayaan, serta mendorong proses dialog yang konstruktif. Kepemimpinan fasilitatif tidak bersifat dominatif, melainkan berperan sebagai mediator yang mampu menjaga keseimbangan kekuasaan dan mendorong partisipasi yang setara. Dalam konteks pelaksanaan Program SIDUTA di Kota Medan, peran ini dijalankan oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai pemimpin pelaksana teknis yang bertindak mengkoordinasikan seluruh pihak yang terlibat dalam program. Berdasarkan data dalam skripsi, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan Kepala Bidang Penempatan Kerja memainkan peran strategis sebagai pemimpin fasilitatif. Mereka berperan aktif dalam mendorong kolaborasi, baik melalui sosialisasi ke masyarakat dan perusahaan, maupun dalam pembentukan mekanisme pelayanan yang mudah diakses publik. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SIDUTA melalui penyusunan regulasi dan penetapan prosedur kerja yang terstandar. Komitmen pimpinan daerah menjadi faktor penting yang memengaruhi keberlangsungan program serta kepercayaan stakeholder.

Upaya kepemimpinan fasilitatif juga terlihat dari inisiatif pemerintah dalam menjalin komunikasi secara persuasif dengan perusahaan swasta, lembaga pelatihan, dan komunitas pencari kerja. Gordon (2021) juga menegaskan bahwa “*effective collaborative governance relies on visionary leadership and sustained community engagement to address complex unemployment issues*”, yang berarti tata kelola kolaboratif yang efektif sangat bergantung pada kepemimpinan visioner dan keterlibatan masyarakat secara berkelanjutan untuk mengatasi persoalan pengangguran yang kompleks. Misalnya, pemerintah melakukan pendekatan kolaboratif dalam mengundang pihak swasta untuk mengunggah lowongan pekerjaan ke dalam platform SIDUTA, serta membuka ruang diskusi untuk menyesuaikan pelatihan kerja dengan kebutuhan pasar. Pendekatan yang digunakan lebih menekankan pada membangun kesadaran bersama tentang pentingnya kontribusi setiap aktor dalam mengatasi pengangguran secara kolektif.

Namun demikian, tantangan dalam kepemimpinan fasilitatif juga muncul. Tidak semua aktor memiliki tingkat kesiapan yang sama untuk terlibat secara aktif, dan dalam beberapa kasus, koordinasi masih berjalan satu arah dari pemerintah ke pihak lain. Meskipun terdapat komitmen dari pimpinan, belum semua lini pelaksana di tingkat teknis menunjukkan kemampuan fasilitatif yang memadai. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan di tingkat pelaksana serta pembentukan forum rutin lintas sektor dapat menjadi strategi penguatan dimensi kepemimpinan fasilitatif ke depan agar kolaborasi dapat berjalan lebih partisipatif dan berkelanjutan.

3.3 Proses Kolaborasi

Proses kolaborasi mencakup tahapan penting dalam interaksi antar aktor, yaitu *face-to-face dialogue*, *trust building*, *commitment to the process*, *shared understanding*, dan *intermediate outcomes*. Proses ini berlangsung secara dinamis dan menuntut keterlibatan aktif semua pihak yang terlibat. Dalam konteks pelaksanaan Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan, proses kolaborasi dimulai dengan pendekatan tatap muka antara Dinas Ketenagakerjaan sebagai penggerak utama dengan aktor-aktor pendukung seperti perusahaan, lembaga pelatihan kerja, dan pencari kerja. Melalui forum sosialisasi dan pelatihan yang dilaksanakan secara langsung, pemerintah berupaya membangun komunikasi awal untuk menjelaskan peran, manfaat, dan mekanisme program.

Tahap berikutnya dalam proses kolaborasi adalah membangun kepercayaan antar stakeholder (*trust building*). Pemerintah Kota Medan secara aktif mendorong kepercayaan melalui pemberian jaminan perlindungan hukum bagi mitra kerja serta menyediakan platform digital yang dapat diakses dengan mudah dan transparan. Melalui SIDUTA, data terkait lowongan pekerjaan, status pencari kerja, dan hasil pelatihan tersimpan dan dapat dilacak dengan sistematis. Langkah ini menjadi dasar terbentuknya persepsi positif terhadap program dan memperkuat legitimasi peran pemerintah sebagai fasilitator utama kolaborasi.

Selain itu, adanya komitmen terhadap proses kolaboratif juga terlihat dari kesediaan Dinas Ketenagakerjaan untuk menjalin kerja sama berkelanjutan dengan dunia usaha dan lembaga pelatihan. Beberapa perusahaan telah bekerja sama dalam membuka lowongan di platform SIDUTA, dan Dinas Ketenagakerjaan juga secara berkala melakukan evaluasi serta pembinaan terhadap lembaga pelatihan yang tergabung. Komitmen ini tidak hanya ditunjukkan oleh pemerintah, tetapi juga mulai tumbuh dari aktor non-negara yang mulai melihat manfaat dari kolaborasi dalam menjangkau tenaga kerja yang sesuai kebutuhan.

Dalam membangun *shared understanding*, proses kolaborasi juga melibatkan penyamaan persepsi terhadap tujuan bersama, yakni menurunkan angka pengangguran terbuka secara signifikan di Kota Medan. Upaya ini dilakukan melalui pertemuan rutin, diskusi kebijakan, dan penguatan jaringan kerja antar sektor.

Pemerintah berupaya untuk menyelaraskan program pelatihan kerja dengan kebutuhan industri, sehingga pelatihan tidak hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar menjadi jembatan antara pencari kerja dan dunia usaha. Kesepahaman ini diperkuat oleh regulasi yang mengarahkan agar setiap program ketenagakerjaan diarahkan pada hasil yang konkret dan terukur.

Intermediate outcomes dari proses kolaborasi ini mulai terlihat dari penurunan angka pengangguran terbuka di Kota Medan pasca pandemi COVID-19. Keberhasilan ini juga menjadi bukti bahwa kolaborasi yang terencana dan dilandasi komitmen bersama dapat memperbaiki kondisi pasar tenaga kerja secara bertahap. Meskipun demikian, proses kolaborasi belum sepenuhnya ideal. Masih terdapat kesenjangan dalam partisipasi, terutama dari sektor swasta yang belum terlibat secara merata. Oleh karena itu, penguatan proses kolaboratif ke depan perlu diarahkan pada pembentukan forum dialog lintas sektor secara berkala, penguatan insentif bagi pihak swasta, dan pelatihan teknis bagi pelaksana program agar kolaborasi tidak hanya bersifat prosedural, tetapi menjadi budaya kerja yang partisipatif dan berkelanjutan di Kota Medan.

3.4 Faktor Pendukung

Faktor pendukung internal dalam pelaksanaan Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan berasal dari komitmen kuat pemerintah daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dalam menurunkan angka pengangguran terbuka. Komitmen ini terlihat dari dukungan pimpinan seperti Wali Kota dan Kepala Dinas yang aktif mendorong optimalisasi pelayanan ketenagakerjaan berbasis digital. Ketersediaan sistem informasi SIDUTA yang terintegrasi dan terus dikembangkan menjadi salah satu kekuatan utama dalam penyediaan layanan ketenagakerjaan yang cepat, terbuka, dan efisien. Selain itu, sumber daya manusia internal di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan yang adaptif terhadap penggunaan teknologi juga menjadi penopang berjalannya program dengan baik.

Sementara itu, dari sisi eksternal, dukungan kebijakan berupa Peraturan Wali Kota Medan Nomor 76 Tahun 2023 menjadi landasan hukum yang memperkuat legitimasi program SIDUTA. Kolaborasi dengan mitra eksternal seperti perusahaan pengguna tenaga kerja, lembaga pelatihan, dan masyarakat juga turut mendukung keberhasilan program. Sejumlah perusahaan sudah mulai menggunakan SIDUTA untuk merekrut tenaga kerja, sedangkan lembaga pelatihan ikut serta dalam menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Masyarakat, khususnya pencari kerja, secara bertahap mulai mengenal dan memanfaatkan sistem ini sebagai sumber informasi yang kredibel dan efisien dalam mencari peluang kerja.

3.5 Faktor Penghambat

Faktor penghambat internal dalam pelaksanaan Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan antara lain adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia di Dinas Ketenagakerjaan. Minimnya alokasi dana menyebabkan sejumlah kegiatan pendukung program tidak dapat dilakukan secara maksimal, seperti pelatihan teknologi informasi bagi pencari kerja dan peningkatan kapasitas pegawai pelaksana. Selain itu, masih adanya pegawai yang kurang menguasai aspek teknis pengelolaan sistem SIDUTA berdampak pada lambatnya pembaruan data dan pelayanan secara daring, sehingga menurunkan efektivitas operasional program.

Sementara itu, dari sisi eksternal, tingkat partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam memanfaatkan SIDUTA masih tergolong rendah. Banyak pencari kerja belum memiliki literasi digital yang memadai untuk mengakses dan memanfaatkan fitur yang tersedia dalam sistem. Di sisi lain, perusahaan-perusahaan belum sepenuhnya menjadikan SIDUTA sebagai kanal utama dalam proses rekrutmen tenaga kerja, karena masih terbiasa menggunakan metode perekrutan konvensional atau pihak ketiga. Kurangnya sosialisasi yang menyeluruh serta belum adanya insentif khusus bagi perusahaan untuk bergabung dalam sistem menjadi tantangan tersendiri dalam memperluas cakupan dan dampak dari program ini.

3.6 Diskusi Temuan Utama

Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan *collaborative governance* pada Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) di Kota Medan berjalan cukup efektif dalam menurunkan angka pengangguran terbuka. Keberhasilan tersebut terlihat dari adanya koordinasi lintas sektor yang cukup aktif antara Dinas Ketenagakerjaan, lembaga pelatihan, dan penyedia lapangan kerja. Sistem SIDUTA yang berbasis digital turut mempercepat akses informasi ketenagakerjaan dan meningkatkan transparansi layanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Caissy Rahmadhani Hasibuan (2024) di Kabupaten Bengkalis, yang menunjukkan bahwa keberhasilan kolaborasi dalam penanggulangan pengangguran bergantung pada dukungan sistem dan sinergi aktor-aktor yang terlibat. Sama halnya dengan penelitian Luki Oka Prastio dan Ika Arinia Indriyani (2024) di Kabupaten Karawang, temuan penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan pemerintah sebagai fasilitator utama menjadi penentu keberhasilan kolaborasi. Dalam kasus SIDUTA, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan memainkan peran sentral dalam membangun sistem, menetapkan regulasi, serta menjembatani kepentingan antara pencari kerja dan dunia usaha. Namun, berbeda dengan penelitian Luki dan Ika yang menyoroti lemahnya komitmen dunia usaha dalam pemagangan, penelitian ini menemukan bahwa partisipasi sektor swasta di Kota Medan mulai meningkat meskipun belum merata.

Penelitian ini juga menemukan bahwa hambatan utama dalam pelaksanaan kolaborasi adalah keterbatasan anggaran, kurangnya literasi digital masyarakat, serta belum optimalnya sosialisasi program. Hambatan ini konsisten dengan temuan Yeni dan Frinaldi (2023) di Kabupaten Tanah Datar, yang menyebutkan bahwa kendala utama dalam kolaborasi pelatihan kerja adalah rendahnya keterlibatan dunia usaha dan keterbatasan sarana pelatihan. Namun, berbeda dengan penelitian tersebut, program SIDUTA di Kota Medan telah berbasis teknologi informasi, sehingga mampu menjangkau lebih banyak pengguna dan menciptakan proses pelayanan yang lebih efisien. Dalam aspek pembangunan kepercayaan dan komunikasi antar aktor, penelitian ini mendukung temuan Hafiz dan Lestari (2021) yang menyatakan bahwa kepercayaan dan komunikasi intensif menjadi kunci dalam menjalin kolaborasi yang kuat antara pemerintah dan sektor swasta. Di Kota Medan, upaya membangun kepercayaan dilakukan melalui sosialisasi, penyusunan regulasi yang jelas, dan penyediaan platform yang mudah diakses oleh semua pihak. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa ruang deliberatif permanen atau forum bersama masih belum tersedia secara optimal, sehingga keputusan masih banyak didominasi oleh pihak pemerintah. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti implementasi *collaborative governance* dalam sistem layanan ketenagakerjaan berbasis digital yang terintegrasi, berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang hanya menyoroti satu aspek layanan seperti pelatihan atau penempatan kerja. Keunggulan SIDUTA sebagai sistem terpadu memberikan peluang bagi perluasan model ini di kota-kota lain yang menghadapi permasalahan pengangguran terbuka. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya dukungan regulasi, penguatan kapasitas SDM, serta perluasan kemitraan dengan sektor swasta sebagai arah pengembangan kolaborasi di masa depan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Collaborative Governance* pada Program Sistem Informasi Terpadu Ketenagakerjaan (SIDUTA) dalam menurunkan angka pengangguran terbuka di Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa penerapan kolaborasi lintas sektor telah memberikan kontribusi positif dalam penanggulangan pengangguran. Pelaksanaan *collaborative governance* mencakup empat dimensi yang diusulkan oleh Ansell dan Gash, yaitu kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan fasilitatif, dan proses kolaborasi. Kolaborasi yang dibangun melalui program SIDUTA telah mampu mengintegrasikan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, hingga penempatan kerja dalam satu sistem terpadu berbasis digital. Adapun faktor pendukung utama dalam implementasi program ini adalah adanya dukungan dari pimpinan daerah yang berkomitmen untuk menekan angka pengangguran sebagai prioritas pembangunan, serta ketersediaan teknologi informasi

yang memudahkan proses pelayanan publik secara daring. Selain itu, kerja sama antar *stakeholder*.

Namun, implementasi *collaborative governance* melalui SIDUTA juga menghadapi berbagai tantangan. Faktor penghambat yang utama meliputi keterbatasan anggaran dalam pengembangan sistem dan kurangnya keterlibatan dunia usaha. Menghadapi hambatan tersebut, Pemerintah Kota Medan, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, telah melakukan berbagai upaya strategis seperti intensifikasi sosialisasi program, penguatan koordinasi antar *stakeholder*, serta penyediaan subsidi pelatihan dan pengembangan kapasitas SDM internal. Selain itu, adanya Peraturan Wali Kota Nomor 76 Tahun 2023 tentang Amplifikasi Pelayanan Ketenagakerjaan menjadi dasar hukum yang memperkuat pelaksanaan program secara berkelanjutan. Upaya membangun komitmen dan kesadaran bersama antar aktor merupakan langkah penting dalam memperkuat fondasi kolaborasi jangka panjang.

Keterbatasan penelitian : Keterbatasan waktu observasi menyebabkan evaluasi terhadap dampak jangka panjang partisipasi setiap *stakeholder* belum dapat tergambarkan secara luas.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future work*) : Dengan cakupan yang lebih luas, diharapkan akan diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai *collaborative governance* dalam menurunkan angka pengangguran. Selain itu, pendekatan *mixed method* atau kombinasi antara kualitatif dan kuantitatif juga dapat digunakan agar hasil penelitian lebih terukur dan dapat diuji validitasnya secara statistik.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian. Kepada orang tua yang selalu memberikan doa dan support penulis. Kepada Ibu Merintha Suryapuspita S.AP., M.KP yang selalu memberi dedikasi dalam membimbing penulis. Serta seluruh pihak yang membantu dalam mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4), 543–571. <http://dx.doi.org/10.1093/jopart/mum032>*
- Apriandi, A., & Arindi, M. D. N. (2023). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, Penduduk Usia Sekolah dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap

- Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 100–109. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.51>
- Hasibuan, Caissy R. (2024). *Collaborative Governance Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Bengkalis*. 1, 43–56. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view/10577/5408>
- Doni, A. H., Alfiona, F., Andespa, W., & Al-Amin, A.-A. (2023). Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam Dan Kovenasional. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.55883/jiemas.v2i3.20>
- Dankumo, A. M., Ishak, S., Oluwaseyi, Z. A., & Onisanwa, I. D. (2019). Does Okun's law explain the relationship between economic growth and unemployment in Nigeria?; [Adakah Undang-undang Okun menjelaskan hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan Pengangguran di Nigeria?]. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 53(3). <https://doi.org/10.17576/JEM-2019-5303-12>
- Gordon, Greta Anne. 2021. "Collaborative Governance And Unemployment In New Zealand: Two Case Studies." 1–268. <https://doi.org/10.26686/wgt.14716983.v2>
- Huki, S. C. T. L., Pangestu, A. B., Anisa, R., Markus, F., & Kinasih, F. De. (2024). *Thejournalish : Social And Government Collaborative Governance Dalam Menangani Masalah Pengangguran Terbuka Di Kota Pangkalpinang*. 5(3), 157–166. <https://doi.org/10.55314/tsg.v5i2.715>
- Harahap, T. N. (2023). Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Tapanuli Selatan (Doctoral Dissertation, Ipdn). https://www.academia.edu/download/97012964/1264Article_Text-9312-1-10-20220803.pdf
- Hariyati, H., As, A., & Dama, M. (2019). Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kerja Di Kota Samarinda. *EJurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(2), 597-608. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/08/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjal%20\(08-30-17-02-44-16\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/08/01_format_artikel_ejournal_mulai_hlm_ganjal%20(08-30-17-02-44-16).pdf)
- Kusworo, Prabowo, H., Sinaga, O., & Rumbekwan, M. (2021). "Participatory Planning In Collaborative Governance Perspective In Banyumas Regency, Central Java Province, Indonesia." *Croatian International Relations Review* 27(88):238–255. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/779/2/turnitin%20Participatory%20Planning%20in%20Collaborative%20Governance.pdf>
- Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2021). Collaborative innovation and activation in urban labour markets. *European Urban and Regional Studies*, 28(3), 282-297. <https://doi.org/10.1177/09697764211003649>

- Islamy, L. O. S. (2018). *Collaborative Governance Konsep dan Aplikasi*.
- Martomo, Y. P. (2017). *Collaborative Governance Sebagai Basis Pengelolaan Public Affairs*. 1–68. <http://repo.unsa.ac.id/10/1/Buku%20Monograf%20Fix.pdf>
- Madjid, U., & Umar, A. U. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal, Ptsp Dan Tenaga Kerja Dalam Rangka Menurunkan Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Bulukumba Provinsi Sulawesi Selatan. *Academia Praja: Jurnal Ilmu Politik, Pemerintahan, dan Administrasi Publik*, 6(2), 340-352. <http://ejournal.fisip.unjani.ac.id/index.php/jurnal-academia-praja/article/view/1738>
- Syarif, S., Yunus, F. M., & Hum. (2013). *Buku Metode Penelitian Sosial*.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Andini, N., Cadith, J., & Maisaroh, I. (2023). *Collaborative Governance in Overcoming Unemployment in Tangerang Regency Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi (Ju-SoSAK)*. 2(12), 92–98. <https://doi.org/10.58471/ju-sosak.v2i1.331>
- Sith, H., Shahiri, H. I., Khain, W. C., & Karim, Z. A. (2024). Effect of Wage-Productivity Gap on Unemployment: Evidence from Emerging Economies; [(Kesan Jurang Upah-Produktiviti terhadap Pengangguran: Bukti dari Ekonomi Pesat Membangun)]. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 58(2). <https://doi.org/10.17576/JEM-2024-5802-02>
- Widana, I. N., & Gautama, I. P. W. (2021). Unemployment Insurance Analysis with Non-Zero Mortality Assumptions; [ANALISIS ASURANSI PENGANGGURAN DENGAN ASUMSI NON-ZERO MORTALITY]. *Barekeng*, 15(3), 575 – 580. <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss3pp575-580>
- Yeni, D. R., & Frinaldi, A. (2023). *Collaborative Governance dalam Upaya Peningkatan Keterampilan Peserta Balai Latihan Kerja Kabupaten Tanah Datar di Era Disrupsi*. 7, 16651–16659. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9017>