

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi salah satu isu penting dalam pembangunan ekonomi di Indonesia, terutama berkaitan dengan ketidakseimbangan jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan pekerjaan. Data Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa pada tahun 2024 terdapat sekitar 909 ribu pencari kerja terdaftar di Indonesia, sementara jumlah lowongan kerja yang tersedia hanya sekitar 630 ribu posisi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 279 ribu atau sekitar 30,7% pencari kerja yang belum terserap oleh pasar kerja nasional. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas pasar kerja dalam menyediakan kesempatan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang ada.

Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut tidak terlepas dari pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia yang masih cukup tinggi. Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), mencatat bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2024 mencapai 281,6 juta jiwa dan meningkat menjadi sekitar 284,4 juta jiwa pada tahun 2025. Pertumbuhan tersebut berdampak pada meningkatnya jumlah penduduk usia kerja setiap tahunnya. Apabila pertumbuhan kesempatan kerja tidak mampu mengimbangi peningkatan jumlah angkatan kerja yang ada, maka kondisi tersebut berpotensi memicu peningkatan angka pengangguran (Frisnoiry et al., 2024). Hal

ini tercermin dari tingkat pengangguran di Indonesia, yang pada tahun 2024 menurut laporan *International Monetary Fund* (IMF), tercatat sekitar 5,2% dan menjadi posisi tertinggi di kawasan Asia Tenggara.

Permasalahan pengangguran merupakan masalah krusial yang harus diselesaikan oleh pemerintah daerah. Fenomena ini muncul ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja melebihi jumlah kesempatan kerja yang ada, sehingga terjadi surplus penawaran tenaga kerja, yang menyebabkan tingginya tingkat pengangguran (Soleh, 2017). Menurut pendapat Lazuardi (2025), kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada individu yang kehilangan sumber pendapatan, tetapi juga memberikan konsekuensi sosial yang lebih luas, seperti menurunnya produktivitas masyarakat, meningkatnya angka kemiskinan, serta munculnya berbagai masalah sosial lainnya. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dari pemerintah untuk menekan angka pengangguran sekaligus meningkatkan penyerapan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Dalam menganalisis kondisi ketenagakerjaan suatu wilayah, salah satu indikator yang umum digunakan adalah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT). Indikator ini berfungsi untuk menunjukkan proporsi angkatan kerja yang belum terserap oleh pasar kerja. Mengacu pada Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, angkatan kerja merupakan penduduk berusia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja, tidak bekerja namun aktif mencari pekerjaan, atau telah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Sementara itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) merupakan rasio yang menunjukkan perbandingan jumlah angkatan kerja dengan total penduduk usia kerja. Indikator ini mencerminkan

tingkat keterlibatan penduduk usia produktif dalam aktivitas ekonomi di suatu wilayah (BPS, 2025). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur pada Februari 2025, jumlah angkatan kerja tercatat sebanyak 24,76 juta jiwa, yang terdiri atas 23,86 juta penduduk bekerja dan 894,50 ribu pengangguran. Pada periode yang sama, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Jawa Timur menunjukkan peningkatan sebesar 70,60%, atau naik sekitar 0,80% dibandingkan pada Februari 2024 (BPS, 2025).

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Provinsi Tahun 2022-2024

No.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menurut Provinsi (Persen)			
	38 Provinsi	2022	2023	2024
1.	Aceh	6,17	6,03	5,75
2.	Sumatera Utara	6,16	5,89	5,60
3.	Sumatera Barat	6,28	5,94	5,75
4.	Riau	4,37	4,23	3,70
5.	Jambi	4,59	4,53	4,48
6.	Sumatera Selatan	4,63	4,11	3,86
7.	Bengkulu	3,59	3,42	3,11
8.	Lampung	4,52	4,23	4,19
9.	Kep. Bangka Belitung	4,77	4,56	4,63
10.	Kep. Riau	8,23	6,80	6,39
11.	Dki Jakarta	7,18	6,53	6,21
12.	Jawa Barat	8,31	7,44	6,75
13.	Jawa Tengah	5,57	5,13	4,78
14.	DI Yogyakarta	4,06	3,69	3,48
15.	Jawa Timur	5,49	4,88	4,19
16.	Banten	8,09	7,52	6,68
17.	Bali	4,80	2,69	1,79
18.	Nusa Tenggara Barat	2,89	2,80	2,73
19.	Nusa Tenggara Timur	3,54	3,14	3,02
20.	Kalimantan Barat	5,11	5,05	4,86
21.	Kalimantan Tengah	4,26	4,10	4,01
22.	Kalimantan Selatan	4,74	4,31	4,20
23.	Kalimantan Timur	5,71	5,31	5,14
24.	Kalimantan Utara	4,33	4,01	3,90
25.	Sulawesi Utara	6,61	6,10	5,85

26.	Sulawesi Tengah	3,00	2,95	2,94
27.	Sulawesi Selatan	4,51	4,33	4,19
28.	Sulawesi Tenggara	3,36	3,15	3,09
29.	Gorontalo	2,58	3,06	3,13
30.	Sulawesi Barat	2,34	2,27	2,68
31.	Maluku	6,88	6,31	6,11
32.	Maluku Utara	3,98	4,31	4,03
33.	Papua Barat	5,37	5,38	4,13
34.	Papua Barat Daya	-	-	6,48
35.	Papua	2,83	2,67	6,48
36.	Papua Selatan	-	-	4,05
37.	Papua Tengah	-	-	2,75
38.	Papua Pegunungan	-	-	1,32

Sumber: Data Badan Pusat Statistik, (2024)

(<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/unemployment-rate-by-province.html>, diakses pada 10 Oktober 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, Provinsi Jawa Timur sebagai salah satu provinsi dengan struktur ekonomi yang kuat, masih mencatatkan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,19% pada tahun 2024. Meskipun angka tersebut menunjukkan penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, kondisi ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi yang tinggi belum sepenuhnya mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang cukup dan memadai di semua sektor. Dengan demikian, Pemerintah Provinsi Jawa Timur perlu terus berupaya menekan jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) melalui kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesempatan kerja.

Dalam upaya tersebut, peran pemerintah menjadi penting dalam memfasilitasi proses penempatan tenaga kerja di daerah serta sebagai penghubung antara pencari kerja dengan pihak penyedia tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun (2016) Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri, yang

menegaskan bahwa pemerintah wajib menyelenggarakan pelayanan penempatan tenaga kerja secara terpadu dan berbasis teknologi informasi guna mempertemukan pencari kerja dengan pemberi kerja secara efektif dan efisien.

Dalam hal ini, kondisi pengangguran pada tingkat kabupaten/kota juga perlu diperhatikan, karena setiap wilayah memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, gambaran jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur dijelaskan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2022-2024

No.	Kabupaten/Kota Se Jawa Timur	Jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kabupaten/Kota (Persen)		
		2022	2023	2024
1.	Kabupaten Sidoarjo	8,80	8,05	6,49
2.	Kabupaten Gresik	7,84	6,82	6,45
3.	Kabupaten Trenggalek	5,37	4,52	3,90
4.	Kabupaten Tulungagung	6,65	5,65	4,12
5.	Kabupaten Blitar	5,45	4,91	4,77
6.	Kabupaten Kediri	6,83	5,79	5,10
7.	Kabupaten Malang	6,57	5,70	5,13
8.	Kabupaten Lumajang	4,97	3,67	3,28
9.	Kabupaten Jember	4,06	4,01	3,23
10.	Kabupaten Banyuwangi	5,26	4,75	4,03
11.	Kabupaten Bondowoso	4,32	4,15	3,63
12.	Kabupaten Situbondo	3,38	3,27	3,15
13.	Kabupaten Probolinggo	3,25	3,24	3,00
14.	Kabupaten Pasuruan	5,91	5,48	5,02
15.	Kabupaten Ponorogo	5,51	4,66	4,19
16.	Kabupaten Mojokerto	4,83	4,67	3,87
17.	Kabupaten Jombang	5,47	4,66	3,75
18.	Kabupaten Nganjuk	4,74	4,68	3,87
19.	Kabupaten Madiun	5,84	5,14	4,34
20.	Kabupaten Magetan	4,33	4,16	3,28
21.	Kabupaten Ngawi	2,48	2,41	2,40
22.	Kabupaten Bojonegoro	4,69	4,63	4,42
23.	Kabupaten Tuban	4,54	4,40	4,28

24.	Kabupaten Lamongan	6,05	5,46	4,34
25.	Kabupaten Pacitan	3,65	1,83	1,56
26.	Kabupaten Bangkalan	8,05	6,18	5,35
27.	Kabupaten Sampang	3,11	2,72	2,50
28.	Kabupaten Pamekasan	1,40	1,74	1,64
29.	Kabupaten Sumenep	1,36	1,71	1,69
30.	Kota Kediri	4,38	4,06	3,91
31.	Kota Blitar	5,39	5,24	5,11
32.	Kota Malang	7,66	6,80	6,10
33.	Kota Probolinggo	4,57	4,53	4,44
34.	Kota Pasuruan	6,18	5,64	4,63
35.	Kota Mojokerto	5,05	4,73	3,76
36.	Kota Madiun	6,39	5,85	4,30
37.	Kota Surabaya	7,62	6,76	4,91
38.	Kota Batu	8,43	4,52	3,63

Sumber: Data Badan Pusat Statistik, (2024)

(<https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-provinsi-jawa-timur.html>, diakses pada 11 Oktober 2025)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Gresik yang dikenal sebagai kawasan industri strategis menunjukkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 6,45% pada tahun 2024, menempati posisi tertinggi kedua setelah Kabupaten Sidoarjo. Jumlah pengangguran terbuka di Kabupaten Gresik tercatat mencapai 50.368 orang, yang terdiri atas 20.878 orang yang sebelumnya pernah bekerja namun kehilangan pekerjaan, dan 29.490 orang yang belum pernah bekerja sama sekali atau pengangguran (GresikSatu, 2024).

Kondisi pengangguran yang masih tinggi tersebut turut berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat. Pada tahun 2024, persentase penduduk miskin di Kabupaten Gresik tercatat sebesar 10,32% (BPS, 2024), yang mengindikasikan bahwa pertumbuhan ekonomi daerah belum sepenuhnya diiringi oleh pemerataan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Salah satu faktornya adalah kondisi

kualitas sumber daya manusia, terutama terkait tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja yang belum mampu memenuhi tuntutan pasar kerja.

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan Pencari Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2022-2024

Tingkat Pendidikan Pencari Kerja	Jumlah Pencari Kerja Menurut Tingkat Pendidikan		
	2022	2023	2024
1. Belum Tamat SD	-	-	-
2. Tamat SD	74	40	9
3. Tamat SMP	148	59	32
4. Tamat SMA	2.208	1.587	4.179
a. Umum	805	585	1.423
b. Kejuruan	1.403	1.002	2.756
5. Diploma I dan II	41	36	56
6. Diploma III dan IV	217	211	272
7. Sarjana	2.111	1.970	2.907
Jumlah	4.799	3.903	7.455

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Gresik (2022-2024),
<https://gresikkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjUxIzI=/jumlah-pencari-kerja-menurut-tingkat-pendidikan.html>, diakses pada 16 Oktober 2025)

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencari kerja di Kabupaten Gresik masih didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni sebanyak 4.179 jiwa pada tahun 2024 dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya. Dominasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja berada pada kategori tenaga kerja menengah yang umumnya belum memiliki keterampilan teknis maupun kompetensi spesifik sesuai kebutuhan industri. Keterbatasan kompetensi ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian “*mismatch*” antara kualifikasi tenaga kerja dan tuntutan pasar kerja, sehingga dapat menghambat optimalisasi penyerapan tenaga kerja di daerah.

Tabel 1.4 Perbandingan Jumlah Pencari Kerja dan Lowongan Kerja di Kabupaten Gresik Tahun 2022-2024

Perbandingan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja di Kabupaten Gresik			
Tahun	Pencari Kerja (Pencaker)	Lowongan Kerja	Presentase (%)
2022	9.427	279	2,96%
2023	7.636	480	6,29%
2024	15.510	488	3,15%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Oktober (2025), diperoleh pada tanggal 24 Oktober 2025.

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, jumlah pencari kerja di Kabupaten Gresik masih jauh lebih besar dibandingkan dengan lowongan kerja yang ada. Dalam hal ini, jumlah lowongan kerja merujuk pada total posisi yang tersedia pada periode tahun tertentu. Pada tahun 2024, tercatat sebanyak 15.510 pencari kerja, sementara peluang kerja yang tersedia hanya 488 atau sebesar 3,15% dari total pencari kerja. Persentase tersebut menunjukkan penurunan dibandingkan tahun 2023 yang mencapai 6,29%. Kondisi ini mencerminkan bahwa kesempatan kerja belum sepenuhnya mampu mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja. Sebagai daerah yang dikenal sebagai “Kota Industri”, situasi tersebut justru menunjukkan bahwa daya serap tenaga kerja di Kabupaten Gresik masih terbatas.

Tabel 1.5 Jumlah Industri di Kabupaten Gresik Tahun 2022-2024

No.	Tahun	Jumlah Industri
1.	Tahun 2022	726
2.	Tahun 2023	843
3.	Tahun 2024	926

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, (2025)

Jika ditinjau pada Tabel 1.5 diatas, jumlah industri di Kabupaten Gresik menunjukkan adanya tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022 tercatat sebanyak 726 unit industri, kemudian meningkat menjadi 843 unit pada tahun 2023, dan kembali bertambah menjadi 926 unit pada tahun 2024. Peningkatan

jumlah industri ini menunjukkan bahwa aktivitas industri di Kabupaten Gresik terus berkembang dan berpotensi menciptakan peluang kerja bagi masyarakat lokal.

Selain sektor industri, penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Gresik juga tersebar di berbagai sektor lapangan usaha lainnya seperti sektor pertanian, manufaktur dan jasa. Adapun persentase penduduk yang bekerja berdasarkan lapangan pekerjaan dan jenis kelamin di Kabupaten Gresik dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1.6 Persentase Penduduk yang Berkerja Menurut Lapangan Pekerjaan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Gresik, 2022-2024

Lapangan Usaha	2022			2023			2024		
	L	P	Total	L	P	Total	L	P	Total
Pertanian	14.40	13.13	13.93	14.44	13.86	14.21	15.30	11.85	13.95
Manufaktur	42.22	24.28	35.55	45.68	25.75	38.02	41.75	26.83	35.91
Jasa-jasa	43.38	62.59	50.53	39.88	60.39	47.77	42.94	61.33	50.14

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gresik,
<https://gresikkab.bps.go.id/id/publication/2025/06/02/5d3f33339efa615e7ff9c51c/statistik-ketenagakerjaan-kabupaten-gresik-2024.html>.

Berdasarkan data pada Tabel 1.6, struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa sektor manufaktur dan jasa menjadi penyerap tenaga kerja terbesar dibandingkan sektor pertanian. Pada tahun 2024, sektor manufaktur menyerap tenaga kerja sebesar 35,91%, sementara sektor jasa mencapai 50,14%, jauh lebih tinggi dibandingkan sektor pertanian. Kondisi ini menegaskan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik didominasi oleh sektor industri dan jasa, seiring dengan perkembangan kawasan industri dan investasi yang terus meningkat.

Meskipun jumlah industri di Kabupaten Gresik terus meningkat, kondisi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja secara optimal, sehingga angka pengangguran masih relatif tinggi. Pemerintah Kabupaten Gresik pada dasarnya telah memiliki landasan hukum melalui Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, khususnya pasal (25) yang mengatur kewajiban perusahaan swasta untuk menyerap paling sedikit 60% tenaga kerja lokal. Namun demikian, implementasi regulasi tersebut belum sepenuhnya dianggap solutif dan berjalan optimal, terutama dalam memastikan pemerataan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal di tengah pesatnya pertumbuhan industri di Kabupaten Gresik.

Fenomena ini turut disoroti dalam pemberitaan *kabargresik.com* yang menyatakan bahwa persoalan alokasi tenaga kerja lokal kerap muncul setiap kali berdiri pabrik atau perusahaan baru di Kabupaten Gresik. Founder Rumah Buruh Gresik (RBG), Imam Syaifudin, menilai keterlambatan regulasi menjadi salah satu penyebab masalah ini. Dalam pemberitaan tersebut, Imam menyatakan:

“Perkembangan industri di Kabupaten Gresik berlangsung pesat tapi belum diimbangi dengan penguatan regulasi. Seharusnya pemerintah itu menerbitkan perbup terkait masalah ini. Hingga saat ini, Peraturan Bupati mengenai penyelenggaraan ketenagakerjaan belum ada. Melihat situasi seperti ini, seharusnya Bupati itu melakukan percepatan pembentukan peraturan karena industri di Gresik itu begitu pesat, sementara warga kita tidak banyak terserap di dalamnya.”

(Sumber: <https://www.kabargresik.com/direktur-rbg-bupati-harus-percepat-perbup-terkait-tenaga-kerja-lokal/>, diakses pada 25 Januari 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa upaya optimalisasi penyerapan tenaga kerja lokal masih memerlukan penguatan dari pemerintah daerah. Hal ini juga turut disampaikan dalam rapat Rancangan Peraturan Bupati (Ranperbup)

tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal melalui siaran kanal YouTube JDIH Gresik (jdi.h.gresikkab.go.id), bahwa:

“...pengangguran kita masih di angka 6.45%. Sementara Gresik ini berkembang industri, dengan investasi tertinggi di Jatim. Perusahaan besar maupun kecil juga sangat banyak. Ini merupakan fenomena kontradiktif, di satu sisi peluang bekerja harusnya banyak, tapi di sisi lain angka pengangguran kita masih cukup tinggi. Kita masih perlu melakukan langkah-langkah yang lebih masif lagi dalam rangka peningkatan, baik itu kuantitas maupun dari kualitas tenaga kerja lokal di kabupaten gresik.”
Sumber: (<https://youtu.be/Emr3V2qTQtE?si=N9HZH3bcCokAu4m4>, diakses pada 20 Oktober 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2022 dinilai belum cukup solutif dalam mengatasi permasalahan pengangguran, khususnya dalam menjamin optimalisasi penyerapan tenaga kerja lokal. Dinamika inilah yang mendorong Pemerintah Kabupaten Gresik menetapkan Peraturan Bupati Kabupaten Gresik Nomor 71 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, sebagai instrumen kebijakan lanjutan untuk menjamin keberpihakan terhadap tenaga kerja lokal. Peraturan ini menegaskan kewajiban perusahaan dalam memprioritaskan penyerapan tenaga kerja lokal, sekaligus menjadi landasan kebijakan bagi pemerintah daerah untuk mengambil langkah strategis dalam memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat di Kabupaten Gresik.

Sebagai tindak lanjut atas kebijakan tersebut, Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Dinas Tenaga Kerja membentuk Program Rekrutmen melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER). Program ini dirancang untuk memastikan warga Gresik memperoleh prioritas dalam akses kesempatan kerja di daerahnya sendiri. Prioritas tersebut diwujudkan melalui mekanisme pendaftaran berbasis sistem AK-1 “Gresik Kerja”, yang hanya dapat diakses oleh masyarakat ber-KTP Kabupaten Gresik.



Gambar 1.1 Alur Pembentukan Program ReDINAker, 2025
(Sumber: diolah oleh penulis)

Program ReDINAker merupakan bentuk implementasi dari Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2024 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Lokal, khususnya pasal (6), yang menegaskan bahwa setiap perusahaan swasta yang beroperasi di wilayah Gresik wajib mengalokasikan paling sedikit 60% tenaga kerja dari masyarakat lokal. Dalam kuota tersebut, Perbup menegaskan bahwa proporsi pengisian jabatan dengan kriteria tenaga kerja terampil dialokasikan paling sedikit 30% dari jumlah posisi jabatan terampil yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengaturan ini memastikan bahwa tenaga kerja lokal tidak hanya diprioritaskan untuk posisi tidak terampil saja, tetapi juga memiliki peluang untuk mengisi posisi dengan kualifikasi dan kompetensi tinggi.

Program ReDINAker mulai diimplementasikan sejak April 2025, dan merupakan bentuk kegiatan Job Fair mini yang dilaksanakan secara lebih intensif, yakni satu sampai dua kali dalam sebulan. Berbeda dengan Job Fair pada umumnya yang biasanya diselenggarakan satu hingga dua kali dalam setahun dan ditujukan bagi masyarakat secara umum, sedangkan Program ReDINAker dilaksanakan secara rutin khusus bagi pencari kerja lokal di daerah. Program ini dirancang untuk

memudahkan pencari kerja melalui mekanisme berbasis sistem digital AK-1 “Gresik Kerja”, yang memfasilitasi hubungan langsung antara perusahaan dan pencari kerja lokal melalui tahapan pendaftaran online dan pelaksanaan walk-in interview di kantor Dinas Tenaga Kerja. Melalui sistem tersebut, perusahaan dapat secara langsung mengumumkan kebutuhan lowongan kerja, sementara pencari kerja yang telah memiliki kartu AK-1 dan sudah terverifikasi datanya dapat melamar posisi yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selanjutnya, pencari kerja akan dijadwalkan untuk mengikuti wawancara bersama pihak HRD perusahaan di kantor Dinas Tenaga Kerja pada program ReDINA KER.

Keterlibatan perusahaan dalam Program ReDINA KER mencakup berbagai sektor industri swasta di Kabupaten Gresik yang memiliki kebutuhan tenaga kerja berbeda, seperti industri manufaktur yang cenderung membutuhkan pekerja terampil, dan perusahaan padat karya yang lebih membutuhkan banyak tenaga kerja non-terampil. Perusahaan mitra tersebut tersebar di berbagai kawasan industri strategis Kabupaten Gresik, antara lain Kawasan Industri Gresik (KIG), Kawasan Maspion, dan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) JIPE. Selain itu, kemitraan juga mencakup perusahaan yang berlokasi di wilayah selatan Kabupaten Gresik, seperti Driyorejo, Wringinanom, Kedamean, dan Menganti.

Meskipun demikian, berdasarkan data Laporan Kinerja Program ReDINA KER Tahun 2025, tingkat keterlibatan perusahaan dalam pelaksanaan program tersebut hingga saat ini masih tergolong sangat rendah. Dari total 926 perusahaan industri yang beroperasi di Kabupaten Gresik, hanya sekitar 30 perusahaan atau setara dengan 3,24% yang tercatat secara aktif menjalin kerja sama

dalam Program ReDINA KER. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam wawancara pendahuluan bahwa:

“Kalau dari laporan kinerja program, perusahaan yang sudah kerja sama sejak awal pelaksanaan di bulan April sampai sekarang itu ada sekitar 30 perusahaan dek”. (Wawancara pendahuluan, November 2025).

Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara besarnya potensi sektor industri sebagai penyerap tenaga kerja dengan tingkat partisipasi perusahaan dalam mendukung kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal. Rendahnya partisipasi tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan yang telah dirumuskan belum sepenuhnya diterima dan dijalankan secara optimal oleh perusahaan sebagai pelaksana program.

Selain itu, permasalahan implementasi Program ReDINA KER juga terlihat dari rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pelaporan informasi lowongan dan jumlah penempatan tenaga kerja lokal, sebagaimana ditetapkan dalam regulasi daerah. Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2024 Pasal 10 ayat (2) secara tegas menyebutkan bahwa:

(Perusahaan swasta melaksanakan pelaporan perekrutan Tenaga Kerja kepada Dinas Tenaga Kerja secara berkala minimal tiap bulan selama proses perekrutan hingga proses perekrutan selesai.)

Namun dalam praktiknya, kewajiban tersebut belum dijalankan secara konsisten oleh sebagian perusahaan, sehingga data terkait penyerapan tenaga kerja lokal belum sepenuhnya terlapor secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dalam implementasi kebijakan, disposisi pelaksana dan kelompok sasaran merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu program. Rendahnya kepatuhan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan menunjukkan bahwa tujuan kebijakan

belum sepenuhnya dipahami, diterima, atau dianggap sebagai kewajiban yang mengikat oleh pelaksana dan kelompok sasaran (Febrianti, 2024). Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi indikasi awal permasalahan implementatif adanya kesenjangan antara ketentuan kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal dan realisasi di lapangan terhadap kepatuhan perusahaan yang perlu dikaji lebih dalam.

Rendahnya tingkat kepatuhan tersebut juga berkaitan dengan adanya ketidaksesuaian komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan. Ketentuan terhadap sistem pelaporan data secara berkala setiap bulan belum sepenuhnya selaras dengan kondisi sebagian perusahaan yang memerlukan waktu hingga tiga bulan untuk menyelesaikan seluruh tahapan rekrutmen, sehingga ketika Dinas Tenaga Kerja meminta laporan secara periodik, perusahaan belum dapat menyampaikan data penempatan tenaga kerja secara lengkap.

Selain itu, dalam praktiknya, pelaksanaan kewajiban pelaporan tersebut belum didukung oleh mekanisme pengawasan dan penegakan sanksi administratif yang memadai di tingkat daerah. Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2024 secara normatif mewajibkan perusahaan untuk melaksanakan pelaporan administratif secara berkala kepada Dinas Tenaga Kerja. Namun, kewajiban tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh mekanisme penegakan sanksi yang efektif di tingkat daerah, karena berdasarkan Pasal 15 ayat (6), kewenangan pemberian sanksi administratif terhadap perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pelaporan ditempatkan pada pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi.

Ketentuan tersebut mengakibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tidak memiliki kewenangan penindakan secara langsung, melainkan terbatas pada

pelaksanaan fungsi monitoring dan permintaan data laporan kepada perusahaan secara berkala. Akibatnya, ketika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pelaporan secara konsisten, pemerintah daerah tidak memiliki instrumen penegakan yang memadai untuk memastikan kepatuhan tersebut.

Kondisi tersebut diperkuat oleh pernyataan Imam Syaifuddin, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Gresik sekaligus anggota Komisi IV DPRD Gresik, yang dalam pemberitaan (radargresik.jawapos.com) menjelaskan bahwa:

“Intervensi daerah melalui Disnaker terhadap perusahaan tidak bisa secara langsung karena kewenangan pengawasan ada di provinsi yang jangkauannya terbatas. Sehingga sejak pengawasan ditarik ke provinsi, tingkat kepatuhan perusahaan, seperti wajib lapor dan pelaksanaan hak-hak normatif cenderung menurun. Kami masih berharap pengawasan dikembalikan lagi ke daerah, bukan di provinsi seperti saat ini”

(Sumber: <https://radargresik.jawapos.com/politik-pemerintahan/836578210/dprd-gresik-desak-kewenangan-pengawasan-ketenagakerjaan-dikembalikan-ke-daerah>, diakses pada 20 Desember 2025)

Berdasarkan pemberitaan tersebut, dapat dianalisis bahwa permasalahan implementasi kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal tidak hanya bersumber pada rendahnya partisipasi dan kepatuhan perusahaan, tetapi juga pada keterbatasan sumber daya kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pemusatan kewenangan pengawasan dan pemberian sanksi di tingkat provinsi membatasi ruang gerak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pelaporan dan pemenuhan ketentuan normatif lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme pengawasan yang ada belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan pengendalian di tingkat lokal.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Setiawan, (2024) yang mengkaji implementasi kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja

Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan perluasan kesempatan kerja belum berjalan optimal akibat rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban pelaporan, keterbatasan sumber daya pelaksana, serta lemahnya pengawasan pada perusahaan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kendala implementasi tidak hanya bersumber dari aspek regulasi, tetapi juga dari kapasitas dan kewenangan aktor pelaksana kebijakan.

Selain itu, penelitian Asmarani, (2025) turut memperkuat kondisi tersebut dengan menemukan bahwa implementasi kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal belum berjalan optimal akibat lemahnya penegakan sanksi dan keterbatasan kewenangan pengawasan, sehingga menyebabkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban perekrutan tenaga kerja lokal masih rendah. Temuan ini turut memperkuat adanya kesenjangan antara tujuan kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal dan praktik pelaksanaannya di tingkat daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, rendahnya partisipasi dan kepatuhan perusahaan dalam pelaksanaan Program ReDINAKER mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal masih menghadapi berbagai tantangan. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan aspek regulasi, tetapi juga dipengaruhi oleh komunikasi kebijakan, dan keterbatasan kewenangan pelaksana. Oleh karena itu, teori implementasi kebijakan George C. Edwards III dipandang tepat digunakan sebagai kerangka analisis karena menyediakan empat indikator utama yaitu; (1) komunikasi, (2) sumber daya, (3) disposisi, dan (4) struktur birokrasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi Program Rekrutmen melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER) sebagai instrumen kebijakan daerah dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Gresik sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 71 Tahun 2024. Dengan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III sebagai landasan analisis, penelitian ini berjudul **“Implementasi Program Rekrutmen Melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER) Dalam Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Gresik.”**

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian di latar belakang serta permasalahan penelitian yang dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Bagaimana Implementasi Program Rekrutmen Melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER) Dalam Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Gresik?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji dan menganalisis mengenai “Implementasi Program Rekrutmen Melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER) Dalam Upaya Penyerapan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Gresik”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoretis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian implementasi

program ketenagakerjaan daerah terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Melalui analisis terhadap pelaksanaan Program Rekrutmen melalui Dinas Tenaga Kerja (ReDINA KER) diharapkan mampu memperkaya pemahaman teoretis mengenai konsep implementasi kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai implementasi kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan, serta menjadi prasyarat memperoleh gelar sarjana di Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi akademik pada perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya dan Politik, serta memperkaya literatur penelitian tentang kebijakan ketenagakerjaan daerah dan sebagai acuan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

3. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, rekomendasi, dan pertimbangan bagi pemerintah dalam meningkatkan implementasi Program Rekrutmen (ReDINA KER) dalam upaya penyerapan tenaga kerja lokal, serta memperkuat strategi pelaksanaan program di masa mendatang.