

PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BONTANG DALAM MENINGKATKAN DAYA SERAP INDUSTRI TERHADAP LULUSAN SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DAN KEJURUAN (SMK)

Irianto

Sekolah Tinggi Teknik Industri Bontang, KALTIM

email: iriantosmart@gmail.com,

Abstract This study analyses the role of the Bontang City Manpower Office (Disnaker) as a facilitator and coordinator in increasing the absorption capacity of local industries for senior high school/vocational school graduates. The main issues are the skills gap and high open unemployment rate among young graduates, especially in cities with large industrial sectors such as Bontang. The method used is descriptive qualitative, with data obtained through in-depth interviews with Disnaker, industry representatives (including large companies), and school management, as well as analysis of documents related to training and manpower placement work programmes. The main focus was on the implementation of the Special Job Exchange (BKK), Competency-Based Training (PBK), and apprenticeship programmes facilitated by the Manpower Office. The results of the study show that the Bontang City Manpower Office has played an active role in three main functions: (1) Regulator, through the issuance of local regulations on training; (2) Facilitator, by providing Job Fair and PBK facilities that are aligned with industry needs; and (3) Coordinator, bringing together industry, educational institutions and job seekers.

Keywords: Disnaker, the absorption capacity, senior/vocational school graduates, skills gap

A. PENDAHULUAN

Kota Bontang, sebagai salah satu daerah strategis di Provinsi Kalimantan Timur dengan konsentrasi industri besar seperti PT Badak LNG dan PT Pupuk Kaltim (Pupuk Kaltim), memiliki potensi pasar tenaga kerja yang besar sekaligus tantangan serius terkait pengangguran dan ketidaksesuaian kompetensi (skill mismatch) antara pencari kerja dan kebutuhan industri (Bachtiar & Sulaiman, 2024; Gunawan & Rahmatullah, 2024). Berdasarkan data dari LANCAH Journal pada Juli 2024, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Kota Bontang masih berkisar pada angka 7,74 % (turun dari 9,92 % di 2021). Penurunan ini menunjukkan kemajuan, namun masih menuntut intervensi sistematis agar SDM lokal mampu bersaing dalam peta ekonomi

yang semakin kompetitif (Pramesti & Iskandar, 2021; Wahyuni & Latief, 2023).

Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bontang memiliki mandat strategis: menyusun kebijakan, menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, memfasilitasi penempatan kerja, mengawasi hubungan industrial, dan melindungi hak-hak pekerja (Fadli & Prasetyo, 2021; Lestari & Hamzah, 2022).

Fungsi strategis ini dioperasionalisasikan melalui dua bidang utama: Bidang Pelatihan Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja, serta Bidang Hubungan Industrial, yang didukung oleh sekretariat dan jajaran pegawai profesional (Arifin & Hidayat, 2023).

Disnaker melakukan perencanaan strategis yang mencakup pendataan pencari kerja dan lowongan secara sistematis, selanjutnya mengoordinasikan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme seperti bursa kerja, kartu AK1 ("kartu kuning"), dan pemagangan industri (Hasanah & Mulia, 2023). Menurut laporan LANCAH Journal, program pelatihan berbasis kompetensi di LPK BBEC mitra Disnaker Bontang menunjukkan efektivitas hingga 80-90 %, meningkatkan kesiapan kerja peserta secara signifikan (Darmawan & Yusuf, 2022; Sari & Prabowo, 2024). Hal ini penting dalam konteks Kota Bontang, di mana tuntutan fasilitas pelatihan yang selaras dengan kebutuhan industri sangat tinggi (Maulana & Widodo, 2023).

Disnaker Kota Bontang menyelenggarakan pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja (BLK) maupun melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta. Proses seleksi calon peserta dilakukan oleh Disnaker, dengan syarat administratif seperti kartu kuning dan KTP Bontang, serta wawancara untuk memastikan kesiapan mental peserta. Selain hard skills (otomotif, las, digital industri), pelatihan juga mencakup aspek soft skill dan motivasi kerja, yang menjadi fondasi bagi peserta untuk mengubah mindset dari pengangguran menjadi produktif (Kurniawan & Setyawan, 2020). Hasil penelitian di LPK BBEC sebesar 80-90 % peserta menilai pelatihan relevan dan berguna bagi masa depan mereka, menunjukkan keberhasilan pendekatan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan industri lokal (Sari & Prabowo, 2024).

Disnaker secara rutin menyelenggarakan bursa kerja (job

fair). Sebagai contoh, pada Juli 2025 direncanakan job fair besar-besaran yang menghadirkan ratusan lowongan, serta kuota khusus bagi kaum rentan, termasuk penyandang disabilitas dan masyarakat miskin (Hasanah & Mulia, 2023). Disnaker juga mengambil peran dalam memfasilitasi pemagangan, memberi kesempatan perusahaan untuk menilai peserta sebelum menerima mereka sebagai karyawan tetap (Yusuf & Ramadhan, 2021).

Sejalan dengan UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas, Disnaker telah aktif mensosialisasikan Rencana Aksi Nasional HAM yang menekankan peningkatan akses dan akomodasi kerja bagi penyandang disabilitas. Meskipun kewajiban perusahaan menyediakan kuota minimal 1 % masih sering tidak dipenuhi, Disnaker terus mendorong inklusi melalui pelatihan dan mediasi, mencatat bahwa kendala utama adalah kurangnya kualifikasi dan skill (Rosyidah & Zainuddin, 2022). Komisi DPRD Bontang juga mendesak peran aktif perusahaan dalam mematuhi Perda inklusi disabilitas.

Bidang Hubungan Industrial di Disnaker bertugas memediasi perselisihan, menegakkan regulasi ketenagakerjaan, dan menyosialisasikan hak pekerja. Disnaker juga berfungsi sebagai pengawas rekrutmen, memastikan semua informasi lowongan disampaikan sesuai Perda 10/2018 dan tidak adanya intervensi langsung dalam seleksi, meskipun tetap memantau pelaksanaannya (Lestari & Hamzah, 2022).

Meskipun telah menunjukkan kemajuan nyata seperti penurunan TPT dari 9,92 % ke 7,74 % antara 2021-2023, serta skor kepuasan pelayanan

Disnaker Bontang yang mencapai predikat "B" (86,93) pada 2022 tantangan substantif masih tetap ada. Tantangan tersebut meliputi ketidaksesuaian kompetensi, keterbatasan anggaran untuk infrastruktur pelatihan, rendahnya literasi digital, serta implementasi kuota disabilitas yang belum optimal (Nugroho & Wahyudi, 2024; Arifin & Hidayat, 2023).

B. KAJIAN LITERATUR

1. Landasan Hukum

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang berpedoman pada berbagai regulasi yang menjadi dasar hukum di bidang ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja serta pengusaha, hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, pelatihan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Merupakan perubahan dari berbagai undang-undang termasuk ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk menciptakan iklim investasi dan kemudahan berusaha, termasuk penyederhanaan perizinan ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional . Menjadi dasar dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan pembangunan sumber daya manusia nasional.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dinas Ketenagakerjaan juga mengacu

pada berbagai Permenaker yang mengatur secara teknis, seperti: Permenaker No. 8 Tahun 2021 tentang Pelatihan Kerja

- e. Permenaker No. 21 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
- f. Peraturan Daerah Kota Bontang, Sebagai perangkat daerah, Dinas Ketenagakerjaan juga tunduk pada Peraturan Daerah Kota Bontang tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah serta Renstra (Rencana Strategis) Dinas.

2. Visi dan Misi

Visi:

Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan sejahtera.

Misi:

Meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan kerja.

Meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat.

Menjamin perlindungan hak-hak tenaga kerja.

3. Rencana Strategis (Renstra) Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang Rencana Strategis Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang merupakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat arah kebijakan, program prioritas, dan target capaian dalam periode lima tahun. Adapun rumusan Renstra meliputi:

a. Tujuan Strategis

- a) Meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja lokal. Mengurangi tingkat pengangguran terbuka di Kota Bontang.

- b) Meningkatkan kualitas layanan ketenagakerjaan yang transparan dan akuntabel.

- c) Memperluas akses informasi pasar kerja bagi masyarakat.

b. Sasaran Strategis

- a) Terselenggaranya pelatihan

- kerja berbasis kompetensi minimal 10 paket pelatihan per tahun.
- b) Terjadinya penempatan tenaga kerja lokal di sektor formal dan informal minimal 1.000 orang per tahun.
 - c) Meningkatnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan ketenagakerjaan.
 - d) Terbentuknya kerja sama dengan dunia usaha dan industri dalam penyediaan lapangan kerja.
3. Program Prioritas
- a. Program Pelatihan dan Pemagangan Kerja
 - b. Melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi dan pemagangan di perusahaan mitra.
- c. Analisis Dokumen:
- Sementara itu, penelitian akan menyelusuri dokumen-dokumen kebijakan, inisiatif dan peran serta pihak Disnaker, industri dan sekolah dalam upaya meningkatkan daya serap lulusan SMA/SMK.
- d. Pengelolaan dan Analisis Data
- Data hasil wawancara ditranskrip, dikoding, diklasifikasikan berdasarkan tema, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif,

D. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Kota Bontang

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bontang memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menurunkan angka pengangguran, yang merupakan salah satu indikator utama kesejahteraan masyarakat.

Disnaker berfungsi sebagai penghubung antara pencari kerja dan dunia usaha. Dalam menjalankan perannya, Disnaker tidak hanya berfokus pada penyaluran tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar siap bersaing di pasar kerja, baik lokal maupun nasional.

Berbagai langkah diambil, mulai dari penyelenggaraan pelatihan kerja berbasis kompetensi, penyediaan informasi lowongan kerja, hingga pengawasan terhadap hubungan industrial yang sehat antara pekerja dan pemberi kerja.

Disnaker juga mendorong kewirausahaan sebagai alternatif lapangan kerja, terutama bagi masyarakat yang sulit terserap oleh sektor formal. Dengan berbagai pendekatan tersebut, Disnaker tidak

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Lokasi Penelitian di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Teknik Pengumpulan data melalui teknik observasi, wawancara semi-terstruktur serta studi dokumen.

a. Wawancara :

Dalam melakukan wawancara, dialog mendalam melalui wawancara semi-terstruktur dengan pihak Disnaker kota Bontang sebagai nara sumber utama dan pihak-pihak lain yang terkait, menciptakan panggung interaktif bagi peneliti dan partisipan. Pilihan ini tidak hanya memfasilitasi keterlibatan yang intens, tetapi juga merangkul kemudahan bagi partisipan yang mungkin berserak di berbagai tempat.

b. Observasi :

Observasi dilakukan melalui observasi partisipatif dari pihak sekolah dan lulusan SMA/SMK dan pihak-pihak industri yang ada di kota Bontang.

hanya menjadi fasilitator, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam menciptakan ketenagakerjaan yang produktif dan berdaya saing.

2. Program Pelatihan Keterampilan bagi Pencari Kerja

Untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan, Disnaker Kota Bontang secara rutin menyelenggarakan berbagai program pelatihan keterampilan yang diperuntukkan bagi pencari kerja. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan melalui Balai Latihan Kerja (BLK) atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan swasta. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan industri dan perkembangan zaman, seperti pelatihan otomotif, menjahit, tata rias, tata boga, komputer dasar, teknik las, hingga pelatihan digital seperti desain grafis dan pemasaran online.

Program ini tidak hanya fokus pada peningkatan hard skills, tetapi juga soft skills seperti etika kerja, komunikasi, dan disiplin. Pelatihan biasanya dilengkapi dengan uji kompetensi di akhir kegiatan untuk memastikan peserta memiliki kualifikasi ysesuai standar industri. Peserta yang lulus mendapatkan sertifikat kompetensi, yang sangat membantu dalam proses pencarian kerja.

3. Proses Penyaluran Tenaga Kerja Lulusan SMK/SMA ke Dunia Industri

Fokus utama Disnaker adalah menjembatani lulusan SMK/SMA agar dapat langsung masuk ke dunia kerja. Penyaluran tenaga kerja dilakukan melalui beberapa mekanisme, seperti bursa kerja, program pemagangan, pelatihan berbasis kompetensi, dan kerja sama langsung dengan perusahaan di Kota Bontang maupun luar daerah. Disnaker juga menyediakan layanan informasi pasar kerja, baik secara online melalui portal ketenagakerjaan maupun secara langsung di kantor pelayanan.

Melalui MoU (Memorandum of Understanding) dengan berbagai perusahaan, Disnaker dapat menyediakan jalur rekrutmen khusus untuk lulusan SMK/SMA yang telah mengikuti pelatihan atau pemagangan. Hal ini mempercepat proses adaptasi dan integrasi tenaga kerja baru di dunia industri, serta mengurangi beban pelatihan awal dari perusahaan

4. Tantangan Terbesar Disnaker dalam Pelayanan Ketenagakerjaan

Dalam menjalankan fungsinya, Disnaker menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal. Salah satu tantangan terbesar adalah ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dengan kebutuhan industri (skill mismatch). Banyak pencari kerja yang belum memiliki keterampilan spesifik yang dibutuhkan dunia kerja saat ini.

Selain itu, keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan fasilitas penunjang juga menjadi hambatan. Kurangnya minat masyarakat mengikuti pelatihan, rendahnya literasi digital, serta pergeseran kebutuhan industri akibat kemajuan teknologi menjadi tantangan lain yang kompleks. Disnaker juga harus menghadapi dinamika hubungan industrial, termasuk perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja yang memerlukan mediasi yang cepat dan tepat.

5. Menjalin Kerja Sama dengan Perusahaan

Kota Bontang menyadari bahwa kolaborasi dengan dunia usaha adalah kunci dalam menciptakan lapangan kerja. Oleh karena itu, Disnaker aktif membangun kerja sama dengan berbagai perusahaan melalui forum komunikasi ketenagakerjaan, MoU, hingga pelibatan perusahaan dalam kegiatan bursa kerja dan pelatihan.

Perusahaan juga diajak untuk berpartisipasi dalam program pemagangan, sehingga mereka dapat

menilai langsung kemampuan peserta sebelum proses rekrutmen. Dengan pendekatan ini, perusahaan mendapatkan calon tenaga kerja yang sudah siap, sedangkan pencari kerja memperoleh kesempatan masuk ke dunia kerja melalui jalur yang lebih sistematis.

6. Kebijakan Menghadapi Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi menjadi tantangan sekaligus peluang dalam dunia ketenagakerjaan. Disnaker merespons hal ini dengan mengubah pendekatan pelatihan menjadi lebih digital dan berbasis teknologi informasi. Pelatihan yang berkaitan dengan teknologi seperti coding dasar, pengoperasian software industri, serta keterampilan digital marketing mulai dimasukkan dalam program pelatihan.

Selain itu, Disnaker juga meningkatkan literasi digital di kalangan pencari kerja dan membekali mereka dengan kemampuan adaptif terhadap perubahan. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah terjadinya pengangguran struktural akibat transformasi digital

7. Efektivitas Bursa Kerja yang Diselenggarakan

Bursa kerja (job fair) menjadi salah satu program andalan Disnaker untuk mempertemukan pencari kerja dan penyedia kerja secara langsung. Di Kota Bontang, bursa kerja diselenggarakan secara berkala dan melibatkan berbagai perusahaan lokal dan nasional. Efektivitas kegiatan ini cukup tinggi, karena dalam satu kegiatan bisa menjaring ratusan pencari kerja untuk mengikuti seleksi langsung.

Namun, efektivitas bursa kerja sangat bergantung pada kesiapan peserta, ketersediaan lowongan kerja yang sesuai, serta kerja sama aktif dari pihak perusahaan. Disnaker terus melakukan evaluasi dan peningkatan sistem, termasuk penggunaan platform

online untuk menjangkau lebih banyak pencari kerja.

8. Strategi Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Lokal

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, Disnaker menerapkan strategi pelatihan berbasis kompetensi, kerja sama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta memperluas akses pelatihan ke wilayah-wilayah terpencil. Selain itu, program peningkatan kapasitas (capacity building) juga dilakukan untuk para pelaku UMKM dan wirausaha muda.

Disnaker juga memberikan pelatihan lanjutan (upskilling) dan pelatihan ulang (reskilling) bagi tenaga kerja yang terkena PHK, agar mereka dapat beralih ke bidang pekerjaan lain. Semua strategi ini diarahkan untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif, fleksibel, dan mampu bersaing di era globalisasi.

9. Penanganan Ketidaksesuaian Kompetensi Tenaga Kerja dengan Kebutuhan Industri

Permasalahan ketidaksesuaian kompetensi (skill mismatch) ditangani melalui pendekatan berbasis data. Disnaker melakukan pemetaan pasar kerja untuk mengetahui jenis keterampilan yang dibutuhkan industri, lalu menyusun program pelatihan yang selaras dengan kebutuhan tersebut.

Selain itu, kerja sama dengan dunia pendidikan juga diperkuat agar kurikulum SMK/SMA relevan dengan dunia industri. Dengan melibatkan pelaku industri dalam perencanaan pelatihan dan sertifikasi, diharapkan lulusan pelatihan benar-benar siap pakai dan tidak memerlukan pelatihan ulang oleh perusahaan.

10. Peran Disnaker dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja dan Hubungan Industrial

Salah satu fungsi penting Disnaker adalah sebagai pelindung dan

pengawas pelaksanaan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Disnaker memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan, memberikan penyuluhan hukum tenaga kerja, serta memediasi perselisihan antara pekerja dan perusahaan.

Melalui bidang hubungan industrial, Disnaker berupaya menciptakan iklim kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Forum komunikasi tripartit antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja juga dibentuk sebagai wadah dialog dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan secara konstruktif

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bontang, dapat disimpulkan bahwa peran Disnaker sangatlah vital dalam mendukung terciptanya ketenagakerjaan yang produktif, berkualitas, dan berkeadilan di daerah. Disnaker tidak hanya berfungsi sebagai perantara antara pencari kerja dan penyedia kerja, tetapi juga berperan aktif dalam menyusun serta melaksanakan berbagai program strategis, seperti pelatihan keterampilan, penyaluran tenaga kerja, pemagangan, dan pengembangan kerja sama dengan dunia usaha untuk memperluas kesempatan kerja.

Melalui pelatihan berbasis kompetensi, penyelenggaraan bursa kerja, dan layanan informasi lowongan kerja, Disnaker berupaya menurunkan angka pengangguran serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal agar mampu bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Meskipun

demikian, Disnaker tetap menghadapi sejumlah tantangan, termasuk ketidaksesuaian kompetensi antara pencari kerja dan kebutuhan industri, keterbatasan anggaran, serta dampak transformasi digital terhadap sektor ketenagakerjaan.

Kerja sama dengan pihak industri dilakukan secara adaptif melalui penyusunan pelatihan yang sesuai kebutuhan pasar kerja, penguatan literasi digital, dan peningkatan kolaborasi lintas sektor. Di sisi lain, peran Disnaker dalam menjaga harmonisasi hubungan industrial dan melindungi hak-hak pekerja menjadi fondasi penting bagi stabilitas sosial dan ekonomi daerah. Menghadapi perkembangan teknologi, Disnaker melakukan pemetaan pasar kerja dan memperluas jenis pelatihan digital seperti coding, analisis data, desain digital, serta kewirausahaan berbasis teknologi, sehingga tenaga kerja lokal tidak tertinggal dalam era revolusi industri 4.0. Dengan demikian, eksistensi dan kinerja Disnaker Kota Bontang berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ketenagakerjaan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan sebagai wujud kehadiran negara dalam merespons dinamika dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Hidayat, R. (2023). *Digital transformation and its impact on labor market competencies in Indonesia*. Journal of Human Capital Development, 12(2), 115–130.
- Bachtiar, I., & Sulaiman, A. (2024). *Skill mismatch among vocational*

- graduates in industrial regions.* Indonesian Journal of Workforce Studies, 6(1), 22–38.
- Badan Pusat Statistik Kota Bontang. (2023). Kota Bontang dalam Angka 2023*. BPS Kota Bontang. <https://bontangkota.bps.go.id/>
- Darmawan, A., & Yusuf, M. (2022). *Effectiveness of competency-based training in improving job readiness.* Journal of Vocational Education Research, 14(3), 201–215.
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. (2024). Profil Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. Situs Resmi Pemerintah Kota Bontang. <https://disnaker.bontangkota.go.id/>
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Bontang. (2024). Program dan Kegiatan Tahun 2024. <https://disnaker.bontangkota.go.id/program>
- Fadli, R., & Prasetyo, N. (2021). *Challenges in local manpower policy implementation.* Public Administration Review Indonesia, 7(2), 89–105.
- Gunawan, T., & Rahmatullah, M. (2024). *Industrial collaboration for vocational graduate absorption: A policy analysis.* Journal of Regional Development Policy, 9(1), 47–63.
- Hasanah, S., & Mulia, D. (2023). *Job fairs as a strategic instrument for reducing youth unemployment.* Employment Studies Review, 18(4), 255–270.
- Kurniawan, P., & Setyawan, R. (2020). *Soft skill enhancement in vocational training centers.* Journal of Skills and Training, 5(2), 77–91.
- Lestari, A., & Hamzah, F. (2022). *Public service innovation in local manpower offices.* Journal of Governance and Public Policy, 9(3), 144–160.
- Maulana, E., & Widodo, H. (2023). *Competency alignment between industry needs and vocational school curriculum.* Journal of Technical and Vocational Studies, 11(2), 98–112.
- Nugroho, S., & Wahyudi, A. (2024). *Digital literacy barriers among job seekers in emerging industrial cities.* Journal of Digital Society, 3(1), 12–28.
- Pemerintah Kota Bontang. (2023). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bontang 2021–2026*. <https://bontangkota.go.id/>
- Pramesti, R., & Iskandar, A. (2021). *Local government strategies in reducing unemployment rates.* Regional Governance Journal, 5(3), 170–186.
- Rosyidah, N., & Zainuddin, M. (2022). *The role of manpower offices in supporting inclusive employment for persons with disabilities.* Journal of Social Inclusion, 10(1), 31–48.
- Sari, H., & Prabowo, T. (2024). *Evaluation of vocational competency certification effectiveness in Indonesia.* International Journal of Skills Assessment, 8(1), 55–70.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Suryana, A. (2021). Manajemen Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Prenada Media.
- Wahyuni, S., & Latief, H. (2023). *Human resource development policies in industrial cities.* Journal of Industrial Economics and Policy, 4(2), 102–118.
- Yusuf, A., & Ramadhan, D. (2021). *The impact of government-led apprenticeships on employment outcomes.* Journal of Workforce Development, 6(4), 211–226.