Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

POLICY PAPER
REFORMASI KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN DALAM MENEKAN PENGANGGURAN TERDIDIK: STUDI PASAR TENAGA KERJA DAERAH DI INDONESIA

A. Ridwan Mulyawan
Perencana Ahli Muda, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang), Kota Tarakan, Kalimantan Utara, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 15 Oktober, 2025
Direvisi 16 Oktober, 2025
Diterbitkan 30 Oktober, 2025

Keyword:

Labor market policy
Educated unemployment
Evidence-based policymaking
Vocational training reform
Local labor regulation
Regional economic competitiveness

ABSTRACT

Tarakan City's labor market continues to face structural challenges, as sustained economic growth has not significantly reduced open unemployment, particularly among educated workers. This policy-oriented study examines key labor market constraints and formulates evidence-based policy directions for the 2026–2029 planning period. The analysis identifies high unemployment among secondary and tertiary graduates, persistent skill mismatches with manufacturing sector demands, and limited access to professional certification as the primary constraints. Employing a qualitative descriptive approach, the study analyzes regional policy documents, official statistics, and macroeconomic indicators. Problem prioritization is conducted using the Urgency, Seriousness, and Growth (USG) framework, while policy alternatives are assessed through Bardach's criteria and finalized using Dunn's multi-criteria evaluation model. The findings indicate that accelerating independent competency certification and revitalizing industry-linked vocational training constitute the most effective interventions. These measures are expected to reduce unemployment, strengthen labor market alignment, and enhance Tarakan City's regional competitiveness in support of Indonesia Emas 2045.

Corresponding Author:

A. Ridwan Mulyawan,
Perencana Ahli Muda
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Kota Tarakan
Jl. P. Irian No.12 Kel. Kampung Satu Skip, Kec. Tarakan Tengah, Tarakan - 77122, Indonesia
Email: aridwan.m@tarakankota.go.id

Pendahuluan

Pembangunan daerah yang berkelanjutan sangat bergantung pada kemampuan pemerintah dalam mengelola sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang paling dinamis (Todaro & Smith, 2011). Kota Tarakan, sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Provinsi Kalimantan Utara, memegang peranan vital sebagai gerbang perdagangan dan jasa regional. Secara geografis, posisi Tarakan sebagai kota pulau memberikan keunggulan komparatif dalam sektor maritim dan industri pengolahan, namun sekaligus menghadirkan tantangan dalam hal mobilitas tenaga kerja dan ketergantungan pada pasokan sumber daya dari luar daerah. Indikator kesejahteraan masyarakat di Tarakan menunjukkan tren yang paradoks; di satu sisi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terus mengalami peningkatan hingga mencapai 78,03 pada tahun 2024 (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025a), namun di sisi lain, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) masih bertahan di angka sekitar 5,06 persen hingga 5,11 persen (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025b).

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Kondisi eksisting ketenagakerjaan di Kota Tarakan mencerminkan adanya hambatan struktural dalam penyerapan tenaga kerja. Meskipun jumlah penduduk usia kerja meningkat menjadi 192.846 jiwa pada tahun 2025 (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025c), jumlah angkatan kerja justru mengalami penurunan tipis menjadi 119.903 jiwa dibandingkan tahun sebelumnya (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025b). Hal ini mengindikasikan adanya fenomena "*discouraged workers*", di mana sebagian pencari kerja merasa putus asa atau memilih untuk keluar dari pasar kerja karena ketiadaan peluang yang sesuai dengan ekspektasi mereka (Todaro & Smith, 2011). Lebih memprihatinkan lagi, data menunjukkan bahwa pengangguran di Tarakan didominasi oleh lulusan SMA/SMK (65%) dan Sarjana (22%), yang menegaskan adanya ketidaksesuaian akut antara output sistem pendidikan dengan kebutuhan riil dunia usaha dan industri (DUDI) (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025b).

Kebijakan publik di bidang ketenagakerjaan untuk periode 2026–2029 harus diletakkan dalam kerangka perencanaan jangka menengah yang sinkron dengan target nasional. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 melalui agenda "Asta Cita" telah menetapkan penciptaan lapangan kerja berkualitas sebagai prioritas utama (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, 2025). Di tingkat daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tarakan 2025–2029 memberikan mandat melalui Misi 1 untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya saing dan Misi 3 untuk meningkatkan pembangunan ekonomi melalui dukungan kemudahan berusaha (Pemerintah Kota Tarakan, 2025). Penyelarasan ini sangat penting mengingat Tarakan sedang menghadapi gelombang industrialisasi baru, seperti operasionalisasi pabrik bubur kertas PT Phoenix Resources International yang membutuhkan ribuan tenaga kerja terampil namun saat ini baru mampu menyerap sekitar 20 persen tenaga kerja lokal karena kendala kompetensi.

Pemilihan periode kebijakan 2026–2029 dianggap sebagai momentum transisi yang strategis. Pada fase ini, diperkirakan akan terjadi kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) yang signifikan, mencapai angka indikatif Rp 4,7 juta pada tahun 2026, yang menuntut peningkatan produktivitas tenaga kerja agar beban operasional industri tetap kompetitif (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025a). Selain itu, percepatan transformasi digital dalam ekosistem UMKM dan industri kreatif menjadi keniscayaan untuk menjaga stabilitas ekonomi kerakyatan (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara, 2024). Tanpa intervensi kebijakan yang berbasis pada data dan analisis teknokratis yang mendalam, Kota Tarakan berisiko terjebak dalam masalah pengangguran struktural yang berkepanjangan, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian target penurunan kemiskinan dan pemerataan kesejahteraan.

Policy paper ini bertujuan untuk memberikan landasan analisis bagi Pemerintah Kota Tarakan dalam menentukan prioritas kebijakan yang mampu menjawab tantangan disrupsi pasar kerja tersebut. Melalui penggunaan metode USG untuk memetakan urgensi masalah, serta kriteria Bardach (2012) dan Dunn (1999) untuk menyeleksi alternatif solusi, serta protokol IDEA untuk mengurangi bias kognitif dari para ahli dan informan, diharapkan dokumen ini menjadi rujukan formal bagi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja serta Bappeda dalam menyusun Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahunan yang lebih tajam dan berdampak nyata.

Tinjauan Pustaka

Profil Kondisi Sektoral Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan di Kota Tarakan secara sektoral didominasi oleh lapangan usaha perdagangan besar dan eceran, industri pengolahan, serta jasa transportasi dan pergudangan (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025c). Struktur ekonomi ini menunjukkan karakteristik kota pelabuhan yang dinamis namun rentan terhadap fluktuasi perdagangan global. Berdasarkan status pekerjaan utama, mayoritas penduduk bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai (55,82%), diikuti oleh wirausaha mandiri dan pekerja di sektor informal (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025b).

Borjas (2020) menjelaskan bahwa dinamika pasar kerja perkotaan sangat dipengaruhi oleh interaksi antara keputusan penawaran tenaga kerja individu dan permintaan perusahaan yang mencari maksimalisasi profit. Di Tarakan, sektor industri mikro dan kecil (IMK) memainkan peran signifikan dalam penyerapan tenaga kerja, terutama pada industri makanan dan pakaian jadi, meskipun masih menghadapi kendala klasik berupa keterbatasan modal dan akses pemasaran digital (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara, 2024).

Kualitas tenaga kerja di Tarakan, jika dilihat dari indikator pendidikan, menunjukkan bahwa sebagian besar angkatan kerja telah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah. Namun, tingginya angka

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

pengangguran terdidik mengindikasikan adanya kegagalan dalam proses *"link and match."* Sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional (BNSP) masih menjadi barang langka di kalangan tenaga kerja lokal, padahal industri modern saat ini mensyaratkan bukti kompetensi formal sebagai prasyarat rekrutmen. Kondisi ini diperparah dengan kapasitas Lembaga Latihan Kerja (LLK) yang terbatas dalam hal instruktur dan peralatan praktek yang sesuai dengan standar industri terkini (Sevilla & Farías, 2020).

Definisi Konsep dan Landasan Teoritis

Dalam perspektif kebijakan publik, ketenagakerjaan adalah pengelolaan modal manusia (*human capital*). Teori modal manusia menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk akumulasi modal yang meningkatkan produktivitas individu (Borjas, 2020; Todaro & Smith, 2011). Namun, realitas di Tarakan menunjukkan bahwa pendidikan tinggi saja tidak cukup jika tidak disertai dengan kesesuaian keterampilan.

Hal ini dapat dijelaskan melalui *Job Competition Model* (Thurow, 1975), yang menyatakan bahwa pasar kerja bukanlah kompetisi upah, melainkan kompetisi untuk mendapatkan posisi dalam "antrian" pekerjaan. Dalam model ini, ijazah sering kali hanya digunakan pemberi kerja sebagai indikator kemampuan belajar (*trainability*), sehingga pelamar dengan pendidikan lebih tinggi akan menggeser pelamar di bawahnya meskipun pekerjaan tersebut tidak memerlukan kualifikasi setinggi itu.

Fenomena ini berujung pada *Qualification Mismatch*, yaitu ketidakseimbangan antara kualifikasi yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan pasar (Verhaest et al., 2017). *Mismatch* ini dapat berupa *over-education* atau *skill gap*. Di daerah perbatasan seperti Kalimantan Utara, hambatan ini menyebabkan rendahnya daya serap tenaga kerja lokal dalam proyek strategis karena adanya kesenjangan kompetensi teknis yang spesifik dibutuhkan industri modern (Sevilla & Farías, 2025).

Sistem, Infrastruktur dan Kelembagaan Sektor

Kelembagaan ketenagakerjaan di Kota Tarakan berpusat pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengawasan, dan pembinaan pasar kerja. Salah satu unit pelaksana teknis yang vital adalah UPT Lembaga Latihan Kerja (LLK) Tarakan yang menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Secara sistemik, pengelolaan pasar kerja mulai mengadopsi teknologi digital melalui sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi dengan kementerian pusat (Pemerintah Kota Tarakan, 2025).

Infrastruktur pendukung lainnya mencakup Bursa Kerja Khusus (BKK) di tingkat sekolah menengah kejuruan dan perguruan tinggi, serta Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Namun, sinergi antar lembaga ini seringkali terkendala oleh ego sektoral dan fragmentasi data. Pengarusutamaan gender juga menjadi bagian dari sistem kelembagaan, di mana kebijakan pasar kerja diarahkan untuk memberikan kesempatan yang setara bagi perempuan, terutama dalam posisi manajerial dan sektor formal (Republik Indonesia, 2003).

Landasan Kebijakan Sektoral

Regulasi ketenagakerjaan di Kota Tarakan berpijak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Republik Indonesia, 2023). Di tingkat daerah, kebijakan operasional dituangkan dalam Perda RPJMD Kota Tarakan 2025–2029 yang menetapkan target indikator kinerja utama (IKU) berupa penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (Pemerintah Kota Tarakan, 2025). Program unggulan Walikota seperti "Penciptaan Lapangan Pekerjaan" melalui peningkatan investasi dan SDM calon tenaga kerja menjadi pedoman utama dalam alokasi anggaran daerah. Selain itu, terdapat kebijakan perlindungan sosial tenaga kerja melalui perluasan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal seperti nelayan dan petani.

Metodologi Penelitian

Pendekatan Deskriptif Kualitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk membedah fenomena ketenagakerjaan di Kota Tarakan secara holistik dan kontekstual. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengeksplorasi hubungan kausalitas antara variabel kebijakan dengan kondisi riil di lapangan tanpa harus terjebak dalam generalisasi statistik inferensial yang kaku (Dunn, 1999). Fokus penelitian diarahkan pada interpretasi makna di balik angka pengangguran dan identifikasi hambatan non-teknis dalam implementasi kebijakan.

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam *policy paper* ini dikumpulkan melalui tiga metode utama untuk mencapai triangulasi data:

1. Analisis Dokumen Kebijakan: Peneliti menelaah secara mendalam dokumen RPJMD Kota Tarakan 2025–2029 (Pemerintah Kota Tarakan, 2025), Renstra Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, laporan BPS (2025a, 2025b, 2025c), serta regulasi nasional (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, 2025).
2. Observasi Sektoral: Melakukan pengamatan terhadap indikator makro ekonomi daerah, dinamika penyerapan tenaga kerja di industri besar Tarakan (seperti PT PRI), serta kondisi operasional Lembaga Latihan Kerja (LLK)
3. Wawancara: Mengintegrasikan perspektif dari pemangku kepentingan kunci melalui wawancara kepada otoritas daerah (Bappeda, Disperinaker, LLK), organisasi pengusaha (APINDO), serta institusi pendidikan (SMKN 2 Tarakan dan Universitas Borneo Tarakan).

Analisis Masalah Prioritas (Metode USG dan Protokol IDEA)

Penentuan prioritas masalah dilakukan menggunakan kerangka *Multi-Criteria Decision Analysis* (MCDA) melalui Metode USG untuk menentukan urutan prioritas masalah ketenagakerjaan yang harus segera ditangani oleh Pemerintah Kota Tarakan pada periode 2026–2029. Skor penilaian (1–5) diberikan berdasarkan tiga kriteria:

1. *Urgency:* Seberapa mendesak masalah tersebut dikaitkan dengan target waktu RPJMD
2. *Seriousness:* Seberapa serius dampak masalah tersebut terhadap stabilitas sosial dan ekonomi kota
3. *Growth:* Seberapa cepat masalah tersebut berkembang jika tidak segera dilakukan intervensi

Mengingat penilaian skor (1–5) seringkali bersifat subjektif, penelitian ini menerapkan protokol IDEA (Investigate, Discuss, Estimate, Aggregate) untuk mengurangi bias kognitif dari para ahli dan informan (Hemming et al., 2018). Tahapan protokol ini meliputi:

1. *Investigate*: Informan mempelajari data ketenagakerjaan Tarakan secara mandiri.
2. *Discuss*: Ruang diskusi dibuka untuk menyamakan persepsi terhadap kriteria *Urgency* (urgensi waktu), *Seriousness* (dampak sosial-ekonomi), dan *Growth* (laju pertumbuhan masalah).
3. *Estimate*: Informan memberikan penilaian skor secara privat.
4. *Aggregate*: Hasil skor digabungkan untuk mendapatkan urutan prioritas masalah yang objektif.

Analisis Alternatif Kebijakan (Kriteria Bardach)

Setiap alternatif kebijakan yang dirumuskan diuji kelayakannya menggunakan kerangka kerja Eugene Bardach (2012). Dimensi analisis meliputi:

1. *Technical Feasibility:* Ketersediaan teknologi dan keahlian untuk implementasi
2. *Economic & Financial Feasibility:* Efisiensi biaya dan dukungan kapasitas fiskal APBD
3. *Political Viability:* Tingkat dukungan dari DPRD, pelaku usaha, dan masyarakat
4. *Administrative Operability:* Kapasitas birokrasi daerah dalam menjalankan program

Pemilihan Kebijakan Prioritas (Metode Dunn)

Setiap Seleksi akhir terhadap kebijakan yang akan diimplementasikan dilakukan dengan metode William Dunn (1999) menggunakan enam kriteria evaluasi:

1. *Effectiveness:* Kemampuan mencapai hasil yang diinginkan (misal: penurunan TPT).
2. *Efficiency:* Rasio antara output dengan input (biaya per peserta pelatihan).
3. *Adequacy:* Seberapa jauh kebijakan tersebut mampu memecahkan keseluruhan masalah.
4. *Equity:* Apakah manfaat kebijakan didistribusikan secara adil lintas kelompok masyarakat?
5. *Responsiveness:* Seberapa jauh kebijakan menjawab kebutuhan nyata para pencari kerja.
6. *Appropriateness:* Kesesuaian nilai kebijakan dengan visi misi pembangunan daerah

Hasil Dan Pembahasan

Identifikasi Masalah Prioritas

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap data ketenagakerjaan dan profil ekonomi Kota Tarakan, penelitian ini mengidentifikasi lima isu strategis utama yang berpotensi menghambat optimalisasi pembangunan ketenagakerjaan daerah. Setiap isu diprioritaskan menggunakan kerangka *Multi-Criteria*

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Decision Analysis (MCDA) melalui metode USG *(Urgency, Seriousness, dan Growth)*. Guna meminimalisir bias subjektivitas dalam penilaian, proses skoring dilakukan dengan mengadopsi protokol IDEA (*Investigate, Discuss, Estimate, Aggregate*) yang melibatkan para pakar dan pemangku kepentingan kunci (Hemming et al., 2018).

Hasil penilaian menunjukkan bahwa fenomena *skill mismatch* antara lulusan pendidikan vokasi dan kebutuhan industri manufaktur modern menempati prioritas tertinggi dengan skor maksimum (15). Temuan ini mengonfirmasi teori *Qualification Mismatch* di mana terjadi ketidakseimbangan akut antara kualifikasi yang tersedia dengan permintaan pasar (Verhaest et al., 2017). Kondisi ini tercermin dari data pengangguran Tarakan yang didominasi oleh lulusan SMA/SMK (65%) dan Sarjana (22%) (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025b).

Masuknya investasi besar seperti PT Phoenix Resources International (PRI) yang baru mampu menyerap 20% tenaga kerja lokal menjadi bukti nyata adanya hambatan kompetensi. Hal ini selaras dengan *Job Competition Model* (Thurow, 1975), di mana tenaga kerja lokal tergeser ke posisi belakang dalam "antrian" kerja karena dianggap memiliki biaya pelatihan (*training cost*) yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja luar daerah yang sudah memiliki sertifikasi spesifik.

Tabel 1. Peringkat Masalah Strategis Ketenagakerjaan Kota Tarakan

No	Permasalahan Strategis	Urgency (U)	Seriousness (S)	Growth (G)	Total Skor	Peringkat
1.	Akutnya fenomena *Skill Mismatch* antara lulusan vokasi dengan kebutuhan industri manufaktur modern	5	5	5	15	I
2.	Rendahnya tingkat sertifikasi kompetensi nasional bagi tenaga kerja lokal di sektor-sektor unggulan	4	5	5	14	II
3.	Rendahnya daya serap investasi industri besar terhadap angkatan kerja domestik Tarakan	4	5	4	13	III
4.	Keterbatasan literasi digital dan akses permodalan bagi wirausaha muda (UMKM) di era industri 4.0	4	4	3	11	IV
5.	Kerentanan perlindungan sosial dan stabilitas upah bagi pekerja di sektor informal/jasa	3	3	4	10	V

Sumber: Hasil Analisis dengan Protokol IDEA, 2026

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Isu strategis kedua adalah rendahnya kepemilikan sertifikasi kompetensi nasional (skor 14). Dalam ekosistem industri modern, sertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah menjadi *mandatory requirement* (Sevilla & Farías, 2020). Ketiadaan sertifikasi ini secara sistemik menghambat integrasi angkatan kerja lokal ke dalam rantai nilai industri, meskipun secara akademik mereka telah lulus jenjang pendidikan menengah atau tinggi.

Analisis Akar Masalah

Ketidaksesuaian kompetensi di Kota Tarakan merupakan permasalahan struktural yang menyerupai fenomena *iceberg*. Penjelasan akar masalahnya dapat dibedah melalui tiga tingkatan:

1. Tingkat Hulu (Pendidikan): Akar masalah utama terletak pada rendahnya keselarasan (*alignment*) kurikulum dengan kebutuhan industri. Belum hadirnya *industry-driven curriculum* menyebabkan lulusan memiliki kualifikasi akademik namun minim keterampilan teknis aplikatif (*work-ready skills*), yang dalam jangka panjang menurunkan nilai modal manusia (*human capital*) daerah (Borjas, 2020; Todaro & Smith, 2011).
2. Tingkat Proses (Pelatihan): Keterbatasan infrastruktur di UPT LLK Tarakan, baik dari sisi modernitas peralatan maupun jumlah instruktur bersertifikat, menghambat efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Sevilla dan Farías (2025) menekankan bahwa tanpa pemutakhiran teknologi pelatihan yang radikal, lembaga vokasi akan terjebak dalam memproduksi keterampilan yang sudah usang (*obsolete skills*).
3. Tingkat Hilir (Pasar Kerja): Adanya *barriers to entry* berupa standar rekrutmen tinggi tanpa skema transisi (seperti magang atau *apprenticeship*) menciptakan fenomena *discouraged workers*. Di mana pencari kerja lokal memilih keluar dari pasar kerja karena merasa peluang yang tersedia mustahil untuk digapai, yang tercermin dari penurunan tipis jumlah angkatan kerja di tahun 2025 meskipun penduduk usia kerja meningkat (Badan Pusat Statistik Kota Tarakan, 2025c).

Perumusan Alternatif Kebijakan

Guna menjawab tantangan tersebut, dirumuskan enam alternatif kebijakan yang akan diuji kelayakannya untuk periode 2026–2029. Alternatif ini dirancang untuk mengintervensi titik-titik lemah dalam rantai pasok tenaga kerja lokal (Dunn, 1999):

1. A1: Program Revitalisasi LLK Berbasis Kemitraan (BLK-Link): Modernisasi peralatan dan kurikulum UPT LLK Tarakan melalui skema kemitraan dengan industri besar (seperti PT PRI) guna mengurangi *skill gap* (Sevilla & Farías, 2025).
2. A2: Inisiatif Tarakan Sertifikasi Mandiri (TSM): Pemberian beasiswa uji kompetensi BNSP bagi 1.500 pencari kerja lokal per tahun untuk meningkatkan daya tawar dalam "antrian" kerja (Thurow, 1975).
3. A3: Regulasi Kewajiban Penempatan Tenaga Kerja Lokal (*Local Labor Act*): Penyusunan Perwali yang mewajibkan penyerapan minimal 50% tenaga kerja lokal bersertifikat untuk posisi teknis (Republik Indonesia, 2023).
4. A4: Transformasi Tarakan *Job-Hub* Digital: Platform integrasi profil pencari kerja, jadwal pelatihan, dan lowongan kerja untuk mengatasi asimetri informasi (Verhaest et al., 2017).
5. A5: Inkubator Bisnis UMKM Digital & Dana Bergulir: Penguatan sektor informal dan wirausaha muda melalui pusat inkubasi dan akses kredit (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara, 2024).
6. A6: Reaktivasi Bursa Kerja Khusus (BKK) Lintas Sektor: Mengoptimalkan peran BKK di SMK dan perguruan tinggi sebagai jembatan *link and match* yang aktif

Analisis Alternatif Kebijakan (Kriteria Bardach)

Setiap alternatif kebijakan diuji menggunakan kerangka kerja evaluasi Eugene Bardach (2012). Untuk memastikan penilaian yang tidak bias, skoring pada tabel di bawah ini merupakan hasil sintesis melalui protokol IDEA (*Investigate, Discuss, Estimate, Aggregate*) yang melibatkan otoritas daerah, organisasi pengusaha, serta institusi pendidikan (Hemming et al., 2018)

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Tabel 2. Matriks Analisis Alternatif Kebijakan

Kriteria Kelayakan	**A1: Revitalisasi LLK**	**A2: Sertifikasi Mandiri (TSM)**	**A3: Regulasi Tenaga Lokal**	**A4: Tarakan Job-Hub Digital**	**A5: Inkubator UMKM**
Technical Feasibility	Tinggi (Standar Nasional tersedia)	Sangat Tinggi (LSP tersedia)	Sedang (Perlu pengawasan ketat)	Sangat Tinggi (SDM IT tersedia)	Tinggi (Modul inkubasi ada)
Economic / Financial	Sedang (Butuh investasi besar)	Tinggi (Efisiensi APBD)	Sangat Tinggi (Biaya regulasi rendah)	Tinggi (Biaya *maintenance* terjangkau)	Sedang (Resiko kredit macet)
Political Viability	Tinggi (Didukung DPRD)	Sangat Tinggi (Populis bagi pemilih)	Sangat Tinggi (Dukungan masyarakat lokal)	Tinggi (Sejalan visi Smart City)	Tinggi (Dukungan UMKM)
Administrative Operability	Tinggi (Struktur Disperinaker ada)	Tinggi (Prosedur pencairan dana hibah)	Sedang (Butuh Satgas Pengawas)	Sangat Tinggi (Integrasi dengan DKISP)	Tinggi (Kerjasama dengan Bank)

Sumber: Hasil Analisis (Protokol IDEA), 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Sertifikasi Mandiri Tenaga Kerja (A2) dan Tarakan *Job-Hub* Digital (A4) merupakan opsi yang paling strategis. Kebijakan A2 secara teknis sangat layak karena didukung oleh infrastruktur LSP yang sudah mapan. Secara ekonomi, kebijakan ini merupakan bentuk investasi modal manusia (*human capital investment*) yang efisien untuk meningkatkan produktivitas tanpa harus membangun infrastruktur fisik baru (Borjas, 2020). Secara politik, TSM sangat akomodatif terhadap aspirasi masyarakat lokal yang menginginkan pengakuan kompetensi formal agar mampu bersaing dengan tenaga kerja luar daerah.

Sementara itu, A4 (Tarakan *Job-Hub* Digital) unggul dalam aspek operasional. Integrasi data antara pencari kerja dan kebutuhan industri dalam satu platform digital akan meminimalisir fenomena *mismatch* informasi. Biaya pemeliharaan sistem ini relatif rendah bagi fiskal daerah, namun memiliki dampak *multiplier* yang besar terhadap efisiensi bursa kerja daerah (Verhaest et al., 2017). Sebaliknya, meskipun A3 (Regulasi Lokal) memiliki dukungan politik yang sangat tinggi dari masyarakat, kelayakan teknis dan administratifnya dinilai moderat karena membutuhkan pengawasan yang sangat ketat dan berisiko menciptakan iklim investasi yang kurang kompetitif jika tidak dikelola secara hati-hati (Republik Indonesia, 2023).

Pemilihan Kebijakan Prioritas (Metode Dunn)

Tahap akhir dalam proses analisis kebijakan dilakukan melalui penilaian komparatif menggunakan kriteria evaluatif William N. Dunn (1999). Penilaian ini merupakan kelanjutan dari protokol IDEA yang telah dilakukan sebelumnya, guna memastikan skor yang diberikan mencerminkan konsensus para ahli terhadap efektivitas dan penerimaan sosial kebijakan (Hemming et al., 2018).

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Tabel 3. Skoring Kebijakan Prioritas

Kriteria Evaluasi	A1: Revitalisasi LLK	A2: Sertifikasi (TSM)	A3: Regulasi Lokal	A4: Job-Hub Digital	A5: Inkubator UMKM
Effectiveness	5	5	4	4	3
Efficiency	3	4	5	5	3
Adequacy	5	4	3	3	4
Equity	4	5	5	4	5
Responsiveness	5	5	5	5	4
Appropriateness	5	5	4	5	5
Total Skor	**27**	**28**	**26**	**26**	**24**

Sumber: Hasil Analisis (Protokol IDEA), 2026

Hasil skoring menunjukkan bahwa Program Tarakan Sertifikasi Mandiri (TSM) memperoleh nilai agregat tertinggi (28). Keunggulan utama TSM terletak pada dimensi *Equity* dan *Efficiency*. Secara teoritis, kebijakan ini menurunkan *barrier to entry* bagi tenaga kerja lokal dengan mengalihkan beban biaya sertifikasi dari individu ke pemerintah daerah. Hal ini secara langsung meningkatkan nilai modal manusia (*human capital*) tanpa menuntut investasi infrastruktur fisik yang memakan waktu lama (Borjas, 2020).

Revitalisasi LLK (BLK-Link) menempati peringkat kedua (27). Kebijakan ini unggul dalam aspek *Adequacy* (kecukupan) karena menyentuh akar masalah *skill mismatch* di tingkat proses pelatihan (Sevilla & Farías, 2025). Namun, skor efisiensinya lebih rendah karena membutuhkan alokasi fiskal yang besar dan berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi yang direkomendasikan adalah menjadikan TSM sebagai *quick-win* jangka pendek, sementara Revitalisasi LLK dijalankan sebagai agenda transformasi jangka menengah.

Sementara itu, kebijakan Regulasi Tenaga Kerja Lokal, pengembangan Job-Hub Digital, dan Inkubator UMKM memperoleh skor agregat yang relatif lebih rendah, terutama pada dimensi kecukupan dan efektivitas dalam menjawab permasalahan inti *skill mismatch* dalam jangka pendek. Meskipun demikian, kebijakan-kebijakan tersebut tetap menunjukkan kinerja yang baik pada aspek keadilan dan daya tanggap, sehingga relevan sebagai intervensi komplementer yang memperkuat ekosistem ketenagakerjaan daerah secara keseluruhan.

Rekomendasi Kebijakan Operasional

Reformasi kebijakan ketenagakerjaan ditetapkan sebagai instrumen strategis utama dalam pembangunan ketenagakerjaan Kota Tarakan periode 2026–2029. Kebijakan ini dirancang untuk menjawab secara simultan permasalahan *skill mismatch*, keterbatasan daya saing tenaga kerja lokal, serta rendahnya integrasi antara sistem pendidikan vokasional dan kebutuhan industri. Pendekatan kebijakan ini menempatkan peningkatan kompetensi berbasis sertifikasi sebagai *policy leverage* utama, yang diperkuat melalui reformasi

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

kelembagaan dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk memastikan keberhasilan implementasi, langkah-langkah operasional dipetakan melalui kerangka kerja logis (*Logical Framework*) yang terukur sebagai berikut:

1. Penyusunan dan Penetapan Perwali tentang Percepatan Penempatan Tenaga Kerja Lokal: Regulasi ini harus memuat aturan yang mewajibkan setiap investor atau perusahaan skala menengah-besar di Tarakan untuk melaporkan kebutuhan tenaga kerja secara transparan melalui sistem *Job-Hub* daerah dan memberikan porsi rekrutmen minimal 50% bagi warga ber-KTP Tarakan yang memiliki sertifikat kompetensi relevan.
2. Alokasi Anggaran Hibah Sertifikasi Berkelanjutan: Pemerintah Kota Tarakan perlu menjamin alokasi dana minimal 2-3% dari total belanja pendidikan/pelatihan dalam APBD 2026–2029 untuk membiayai uji kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bagi lulusan SMK dan Diploma yang belum bekerja.
3. Pembentukan "*Tarakan Labor Task Force*" (Satgas Ketenagakerjaan): Tim lintas sektoral yang terdiri dari Bappeda, Disperinaker, Dinas Pendidikan, APINDO, dan perwakilan akademisi. Tugas utamanya adalah melakukan monitoring bulanan terhadap angka penempatan kerja dan menyelaraskan kebutuhan pelatihan dengan tren investasi yang masuk ke Tarakan.
4. Optimalisasi dan Sosialisasi Masif *Tarakan Job-Hub*: Melakukan kampanye digital agar seluruh pencari kerja di Tarakan mendaftarkan profil kompetensinya dalam sistem, serta mewajibkan perusahaan perusahaan pemberi kerja menggunakan portal tersebut sebagai pintu utama pelaporan lowongan kerja sesuai UU No. 7 Tahun 1981.
5. Program Insentif Pajak/Retribusi Daerah: Memberikan pengurangan retribusi atau kemudahan perizinan tertentu bagi perusahaan yang secara aktif menyelenggarakan program magang bersertifikat bagi pemuda lokal Tarakan.

Rekomendasi kebijakan ini harus segera diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan formal daerah. Implikasi utamanya adalah perlunya revisi pada indikator kinerja utama (IKU) dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Tarakan, dengan menambahkan target capaian "Persentase Tenaga Kerja Bersertifikat Nasional" dan "Tingkat Penempatan Alumni Pelatihan." Selain itu, program-program ini harus tertuang dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) tahunan untuk memastikan ketersediaan dukungan pendanaan yang konsisten hingga tahun 2029.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Analisis kebijakan ketenagakerjaan Kota Tarakan untuk periode 2026–2029 menyimpulkan bahwa tantangan terbesar daerah bukan terletak pada ketersediaan lowongan kerja secara absolut, melainkan pada ketidaksiapan kualitas sumber daya manusia lokal dalam memenuhi standar kompetensi industri modern. Masalah *Skill Mismatch* yang akut dan rendahnya sertifikasi profesi menjadi penghambat utama penyerapan tenaga kerja domestik. Hal ini berisiko menyebabkan pertumbuhan ekonomi daerah hanya dinikmati oleh tenaga kerja pendatang, sementara penduduk lokal tetap terjebak dalam sektor informal yang rentan.

Penerapan metode USG menegaskan bahwa penguatan kompetensi teknis adalah prioritas yang paling mendesak. Melalui evaluasi Bardach dan Dunn, terpilih program Tarakan Sertifikasi Mandiri (TSM) sebagai solusi paling efektif, efisien, dan responsif. Kebijakan ini dipandang tepat karena mampu memberikan dampak langsung terhadap daya tawar tenaga kerja lokal dengan biaya implementasi yang terukur bagi kapasitas fiskal daerah. Agar kebijakan ini dapat diimplementasikan secara konkret, dibutuhkan dukungan finansial yang konsisten dengan estimasi kebutuhan total mencapai Rp 20 Miliar hingga tahun 2029

Secara konseptual, kebijakan dan strategi implementatif ini tidak hanya berorientasi pada penurunan tingkat pengangguran dalam jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan berkelanjutan dalam menghadapi percepatan perubahan teknologi dan struktur industri. Kebijakan ini secara langsung mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), khususnya *Goal* 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, serta *Goal* 4: Pendidikan Berkualitas. Dengan memperkuat kompetensi lokal, Pemerintah Kota Tarakan turut berkontribusi pada strategi nasional "Asta Cita" dalam menciptakan lapangan kerja yang inklusif bagi semua kelompok masyarakat, termasuk pemuda dan perempuan. Langkah teknokratis ini adalah manifestasi nyata dari komitmen daerah untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai motor utama transformasi menuju Tarakan sebagai kota cerdas, maju, dan sejahtera di tahun 2029 dimana selaras juga dengan agenda pembangunan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi sebagaimana tercermin dalam visi jangka panjang pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Daftar Pustaka

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025a). Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Tarakan 2025. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025b). Keadaan Angkatan Kerja Kota Tarakan 2025. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025c). Kota Tarakan dalam Angka 2025. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara. (2024). Profil Industri Mikro dan Kecil Provinsi Kalimantan Utara 2024. Tanjung Selor: BPS Provinsi Kalimantan Utara.

Bardach, E. (2012). A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving. California: CQ Press.

Dunn, W. N. (1999). Public Policy Analysis: An Introduction. New Jersey: Prentice Hall.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. (2025). Ringkasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029. Jakarta: Bappenas.

Pemerintah Kota Tarakan. (2025). Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tarakan Tahun 2025-2029. Tarakan: Sekretariat Daerah.

Pemerintah Kota Tarakan. (2024). Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tarakan Tahun 2025-2045. Tarakan: Sekretariat Daerah.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Jakarta: Sekretariat Negara.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). Economic Development. Eleventh Edition. Boston: Pearson.

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025a). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kota Tarakan 2025*. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025b). *Keadaan Angkatan Kerja Kota Tarakan 2025*. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. (2025c). *Kota Tarakan dalam Angka 2025*. Tarakan: BPS Kota Tarakan.

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara. (2024). *Profil Industri Mikro dan Kecil Provinsi Kalimantan Utara 2024*. Tanjung Selor: BPS Provinsi Kalimantan Utara.

Bardach, E. (2012). *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. California: CQ Press.

Borjas, G. J. (2020). *Labor Economics* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Dunn, W. N. (1999). *Public Policy Analysis: An Introduction*. New Jersey: Prentice Hall.

Hemming, V., Burgman, M. A., Hanea, A. M., McBride, M. F., & Wintle, B. C. (2018). *A Practical Guide to Structured Expert Elicitation using the IDEA Protocol*. Methods in Ecology and Evolution.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas. (2025). *Ringkasan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029*. Jakarta: Bappenas.

Pemerintah Kota Tarakan. (2025). *Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Tarakan Tahun 2025-2029*. Tarakan: Sekretariat Daerah.

Pemerintah Kota Tarakan. (2024). *Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Tarakan Tahun 2025-2045*. Tarakan: Sekretariat Daerah.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Jakarta: Sekretariat Negara.

Sevilla, M. P., & Farías, M. (2020). *The Challenges of Vocational Education: Linkages with the Labor Market*. Journal of Education and Work. Sevilla, M. P., & Farías, M. (2025). *Technological Change and Skill Mismatch in Developing Economies*. Oxford: Academic Press.

Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic Development*. Eleventh Edition. Boston: Pearson.

Verhaest, D., Sellami, S., & van der Velden, R. (2017). *Differences in Horizontal and Vertical Mismatch Across Countries and Fields of Study*. International Labour Review

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Lampiran

Lampiran 1:

Tabel 4. Matriks *Logical Framework* (Logframe)

Hirarki Hasil	Indikator Kinerja Utama (OVI)	Sumber Verifikasi (MOV)	Asumsi Penting
Goal (Dampak): Meningkatkan daya saing daerah dan kesejahteraan masyarakat guna mendukung visi Indonesia Emas 2045.	* Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melampaui 78,03 . * Penurunan angka kemiskinan dan pemerataan kesejahteraan.	* Laporan "Kota Tarakan Dalam Angka" (BPS) . * Laporan Indikator Kesejahteraan Rakyat.	Stabilitas ekonomi makro dan keberlanjutan investasi di sektor maritim serta industri pengolahan.
Purpose (Outcome): Menurunkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) terdidik melalui penyelarasan (link and match) antara tenaga kerja lokal dengan kebutuhan industri.	* Penurunan TPT dari angka 5,06% - 5,11% . * Peningkatan persentase lulusan SMA/SMK dan Sarjana yang terserap di industri formal.	* Laporan Keadaan Angkatan Kerja Kota Tarakan (Sakernas - BPS) . * Data penempatan tenaga kerja Disperinaker.	Perusahaan industri besar (seperti PT PRI) bersedia menjalankan skema inklusif bagi tenaga kerja lokal.
Outputs (Hasil): 1. Program Tarakan Sertifikasi Mandiri (TSM) terlaksana. 2. Regulasi penempatan tenaga kerja lokal (Perwali) ditetapkan. 3. Tersedianya platform Tarakan Job-Hub Digital. 4. Revitalisasi LLK berbasis kemitraan industri (BLK-Link).	* 1.500 pencari kerja lokal tersertifikasi BNSP setiap tahun . * Adanya regulasi yang mewajibkan 50% kuota tenaga kerja lokal . * Sistem informasi pasar kerja yang terintegrasi 100% . * Modernisasi peralatan praktik di LLK.	* Dokumen Peraturan Walikota (Perwali) . * Sertifikat kompetensi yang diterbitkan LSP/BNSP . * Log data pengguna aplikasi Job-Hub . * Laporan aset dan hibah CSR perusahaan.	Dukungan politik dari DPRD dan ketersediaan anggaran hibah dalam APBD 2026–2029.
Activities (Kegiatan): 1. Penyusunan dan legalisasi Perwali Percepatan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. 2. Alokasi anggaran hibah sertifikasi 2-3% dari belanja diklat. 3. Pembentukan "Tarakan Labor Task Force". 4. Pengembangan dan sosialisasi masif platform Job-Hub Digital.	* Jadwal pembahasan regulasi di Bagian Hukum * Daftar penerima beasiswa sertifikasi . * Surat Keputusan (SK) pembentukan Satgas * Jumlah kampanye digital dan pendaftaran profil kompetensi.	* Dokumen RKPD dan Renstra Disperinaker . * Notulensi rapat monitoring bulanan Satgas . * Laporan realisasi anggaran hibah.	Koordinasi lintas sektoral antara Bappeda, Disperinaker, dan akademisi berjalan efektif tanpa ego sektoral.

Sumber: Hasil Analisis, 2026

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Lampiran 2:

Tabel 5. Estimasi Kebutuhan Pendanaan Indikatif (2026–2029)

No	Program / Kegiatan Utama	2026	2027	2028	2029	Total (Indikatif)
1	Tarakan Sertifikasi Mandiri (TSM) (Subsidi 1.500 peserta/tahun @Rp2,5jt)	3,750,000,000.00	3,750,000,000.00	3,750,000,000.00	3,750,000,000.00	15,000,000,000.00
2	Revitalisasi LLK (BLK-Link) (Modernisasi alat & sertifikasi instruktur)	1,000,000,000.00	1,000,000,000.00	1,000,000,000.00	1,000,000,000.00	4,000,000,000.00
3	Tarakan Job-Hub Digital (Pengembangan sistem, Cloud & Pemeliharaan)	175,000,000.00	25,000,000.00	25,000,000.00	25,000,000.00	250,000,000.00
4	Tarakan Labor Task Force (Koordinasi lintas sektor & monitoring penempatan)	75,000,000.00	75,000,000.00	75,000,000.00	75,000,000.00	300,000,000.00
5	Regulasi & Insentif Daerah (Penyusunan Perwali, FGD & Sosialisasi Magang)	150,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	100,000,000.00	450,000,000.00
	TOTAL KEBUTUHAN PER TAHUN	**6,150,000,000.00**	**5,950,000,000.00**	**4,450,000,000.00**	**4,450,000,000.00**	**20,000,000,000.00**

Sumber: Hasil Analisis, 2026