



**Journal of Government Science Studies**  
Available online at <https://ojs3.unpatti.ac.id/>  
Vol. 3 No. 2, Oktober 2024, pages: 101-112  
e-ISSN: 2827-847X, p-ISSN: 2827-8461  
<https://doi.org/10.53730>



## Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Angka Pengangguran Di Kota Ambon

Frensya Haikutty<sup>a</sup>, Jusuf Madubun<sup>b</sup>, Joana Joinita Tuhumury<sup>c</sup>

Email Korespondensi: [zaidanaulia45@gmail.com](mailto:zaidanaulia45@gmail.com)

Manuscript submitted: 24-10-2024, Manuscript revised: 02-11-2024., Accepted for publication: 04-11-2024

---

**Keyword:**

Strategi 1;  
Local Government 2;  
Workforce,  
Unemployment 3.

**Abstract:** *Strategies of the Department of Manpower in Mitigating Unemployment in Ambon City. This study is a descriptive qualitative research aimed at understanding the strategies of the Department of Manpower in mitigating unemployment. The research was conducted at the office of the Department of Manpower in Ambon City, Maluku Province. The data sources included both primary and secondary data. Data collection techniques involved interviews, observations, and documentation. Data analysis techniques were carried out in three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the main challenges in evaluating and formulating policies to mitigate unemployment in Ambon City, particularly in the programs conducted by the Department of Manpower, are primarily due to data limitations. These limitations pose significant obstacles to effective evaluation and policymaking. The need for improved data infrastructure and collaboration with related institutions is proposed as a solution. This research provides crucial insights for stakeholders in efforts to mitigate unemployment in Ambon City.*

---

**Kata Kunci:**

Strategi 1;  
Pemerintahan  
Daerah, Tenaga kerja  
2;  
Pengangguran 3.

**Abstrak:** Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan angka pengangguran di Kota Ambon. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui Strategi dinas tenaga kerja dalam penanggulangan pengangguran. Penelitian ini di laksanakan di kantor dinas tenaga kerja kota Ambon, Provinsi Maluku. Sumber data yang diambil adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kendala utama dalam mengevaluasi dan merumuskan kebijakan untuk menanggulangi pengangguran di Kota Ambon, terutama dalam program yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja. Keterbatasan data menjadi hambatan utama, sulitnya evaluasi dan pengambilan kebijakan yang tepat. Perlunya perbaikan infrastruktur data dan kerja sama dengan lembaga terkait diusulkan sebagai solusi. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pemangku kepentingan dalam upaya menanggulangi pengangguran di Kota Ambon

<sup>a</sup> Ilmu Pemerintahan Universitas  
Pattimura, Indonesia

<sup>b</sup> Ilmu Pemerintahan Universitas  
Pattimura, Indonesia

<sup>c</sup> Ilmu Pemerintahan Universitas  
Pattimura, Indonesia

## 1 Pendahuluan

Pengangguran sering kali dihadapkan dengan besarnya angka pengangguran karena sempitnya lapangan pekerjaan dan besarnya jumlah penduduk. Pengangguran adalah kondisi di mana individu yang aktif mencari pekerjaan tidak dapat menemukan pekerjaan. Ini merupakan masalah ekonomi dan sosial yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu dan perekonomian secara keseluruhan. Ada beberapa jenis pengangguran yang biasanya dikategorikan: (1). Pengangguran Friksional, (2). Pengangguran Struktural, (3). Pengangguran Siklis, (4). Pengangguran Musiman, (5). Pengangguran Tersembunyi. Pengangguran dapat mempengaruhi masyarakat dengan berbagai cara, seperti menurunkan tingkat pendapatan, mengurangi daya beli, dan meningkatkan ketidakstabilan sosial. Pemerintah dan kebijakan ekonomi sering kali berusaha mengurangi tingkat pengangguran melalui berbagai program, seperti pelatihan kerja, insentif untuk penciptaan lapangan kerja, dan kebijakan fiskal dan moneter.

Pengangguran terjadi disebabkan antara lain, yaitu karena jumlah lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja, juga kompetensi pencari kerja tidak sesuai dengan pasar kerja selain itu pertumbuhan ekonomi jauh lebih kecil dibandingkan dengan pertumbuhan angkatan kerja. Pembangunan ekonomi Indonesia yang dilakukan selama ini belum mampu menciptakan kesempatan kerja yang memadai bagi tenaga kerja yang terus meningkat, orientasi pembangunan Indonesia selama ini masih lebih menekankan pada pertumbuhan ekonomi yang bersifat padat modal sehingga belum banyak menyerap angkatan kerja yang ada. Akibatnya terjadi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan dengan ketersediaan kesempatan kerja yang berdampak pada peningkatan jumlah pengangguran. Masalah pengangguran di Indonesia saat ini tentunya bukan hanya pada tataran pusat saja akan tetapi daerah juga mengalami masalah yang serius terhadap pengelolaan dan penanganan angka pengangguran di daerah, tepatnya di Kota Ambon. Tingginya angka pengangguran di kota Ambon disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang begitu pesat dan kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan, terlebih lagi pertumbuhan ekonomi yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan pertumbuhan angkatan kerja. Selain itu, beberapa temuan penelitian yaitu perlu adanya efektifitas kinerja (Hajuan, 2022), pengaruh motivasi kerja (Kasmaludin, dkk, 2023), menyediakan tenaga kerja yang terampil, Udin, dkk, 2023), program pelatihan berbasis kompetensi (Nuraini, 2022), rekrutmen pegawai yang efektif (Juita, 2021), partisipasi masyarakat (Sasananaung, 2022), perlu adanya afirmasi kebijakan pemerintah (Mariono, 2017),

Angka pengangguran di Kota Ambon yang dari tahun ke tahun terjadi peningkatan yang disebabkan oleh para pencari kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan karena kebanyakan pencari kerja memiliki tingkat Pendidikan masih tergolong rendah serta keterampilan dan keahlian yang masih minim, sehingga pencari kerja tidak dapat memenuhi kualifikasi yang di butuh kan perusahaan ditambah lagi dengan terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia. Kota Ambon merupakan salah satu kota yang tingkat penganggurannya masih meningkat hingga mencapai pada angka 11,67% atau 27.531 jiwa. Angka pengangguran di Kota Ambon termasuk cukup banyak sehingga melebihi angka pengangguran nasional sebesar 5,45% , angka ini akan terus bertambah seiring dengan terus bertambahnya lulusan-lulusan baru yang dihasilkan oleh perguruan tinggi (PT) bahkan lulusan SMA. Tingginya angka pengangguran yang terus meningkat,

tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia.

Tingginya angka pengangguran banyak menimbulkan berbagai dampak yang luas. tidak hanya menyangkut ekonomi tetapi juga tentang dimensi kehidupan lainnya, seperti sosial, budaya, kesehatan politik, dan kriminalitas. Pengangguran menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kehidupan, baik perseorangan maupun dalam kehidupan masyarakat. Akibat tuntutan untuk membiayai hidup yang tidak dapat dipenuhi menimbulkan gejala sosial, contoh gejala sosial negatif seperti meningkatnya kriminalitas, lingkungan kumuh, kualitas hidup yang semakin menurun, dan lingkungan hidup yang tidak sehat. Secara individual menganggur akan menyebabkan menurunnya kualitas mental dan fisik.

Kota Ambon lebih banyak kepada sektor jasa dan perdagangan namun untuk menyerap tenaga kerja tidaklah cukup banyak oleh karena itu penambahan jumlah kerja atau pencari kerja setiap tahunnya tidak berimbang dengan lapangan pekerjaan yang tersedia sehingga angka pengangguran di kota Ambon terus meningkat, berbagai upaya yang dilakukan pemkot untuk menekan angka pengangguran di kota itu dengan membangun komunikasi dan koordinasi dengan berbagai pihak guna membantu penyiapan lapangan pekerjaan. Data yang menunjukkan tingkat pengangguran di Kota Ambon dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel.1.1 Pengangguran Kota Ambon

Pengangguran	Jumlah dan presentasi pengangguran Kota Ambon		
	2020	2021	2022
Jumlah Jiwa	28.032,00	25.762,00	27.531,00
Persentase(%)	12,84%	11,32%	11,67%

Sumber: BPS Kota Ambon, 2024

Dari Tabel tersebut memperlihatkan bahwa Rata-rata Pengangguran di kota Ambon dapat di rangkum cenderung meningkat . Di mana pada tahun 2020-2022 masih terus mengalami perubahan secara fluktuatif, yaitu pada tahun 2020 mencapai 12.84%, di mana pada tahun 2020 angka pengangguran mulai meningkat di karena kan adanya pandemi Covid-19 yang terjadi di Kota Ambon. pada tahun 2021 menurun menjadi 11,32% dan di tahun 2022 menjadi 11,67% di mana pada tahun 2022 mengalami kenaikan dan melebihi presentasi pada tahun 2021. Hal ini tidak termasuk anak yang baru selesai SMU, akan tetapi termasuk di dalamnya jumlah rata-rata yang baru menyelesaikan perguruan tinggi. Hal ini dapat diperkuat dengan data Rekapitulasi jumlah pengangguran sesuai dengan tingkat usia. Hal ini menunjukkan penanganan masalah pengangguran di kota Ambon masih belum efektif . Masalah tersebut mengakibatkan tingkat pengangguran di Kota Ambon semakin meningkat, sehingga hal tersebut menjadi masalah yang serius dan segera ditindak lanjut. Bertambah banyak jumlah pengangguran jika tidak segera diatasi maka akan berpengaruh pada berbagai masalah baik dari ekonomi, sosial maupun lingkungan.

Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon merupakan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih spesifik dan terukur, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan melalui serangkaian program dan kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja. Memperluas kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kemandirian, dan optimalisasi perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu diperlukan peran disnaker Kota Ambon untuk mengurangi angka pengangguran di kota Ambon yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan kepada pencari kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### **Konsep Strategi**

Konsep strategi merupakan sebuah konsep yang perlu dipahami dan diterapkan oleh setiap pengusaha dalam segala macam bidang usaha. Pimpinan suatu organisasi setiap hari berusaha mencari kesesuaian antara kekuatan-kekuatan internal perusahaan dan kekuatan-kekuatan eksternal (peluang dan ancaman) suatu pasar. Kegiatannya meliputi pengamatan secara hati-hati persaingan, peraturan, siklus bisnis, keinginan dan harapan konsumen serta faktor-faktor lain yang dapat mengidentifikasi peluang dan ancaman. Suatu perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk mengatasi ancaman eksternal dan merebut peluang yang ada. Strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan, dalam perkembangannya konsep mengenai strategi terus berkembang. Definisi strategi yang dikemukakan oleh Jauch & Glueck (dalam Akdon, 2011) menyebutkan bahwa Strategi adalah rencana yang di satukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi organisasi dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

### **Konsep Pemerintah**

Definisi pemerintah yang dikutip dari bukunya Jum anggraini (2012) pemerintah berasal dari bahasa Yunani dari kata "cratein". Dalam bahasa Inggris, istilah pemerintah disebut dengan :Government, yang berasal dari bahasa Latin: Gubernaculum yang artinya kemudi. Arti Gubernaculum ini di Indonesia diartikan sebagai pemerintah atau pemerintahan. Sedangkan secara etimologi pemerintahan berasal dari kata dasar "perintah" yang berarti menyuruh melakukan sesuatu, aba-aba, atau komando. Pemerintahan dalam bahasa Inggris disebut government yang berasal dari bahasa Latin gubernare, Greek kybernan yang berarti mengemudi atau mengendalikan. Menurut Van Poelje Jum Anggraini (2012) yang di namakan pemerintah dalam arti luas adalah fungsi yang meliputi tindakan, perbuatan dan keputusan oleh alat-alat pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah (administrasi). Sedangkan pemerintah dalam arti sempit merupakan organ/badan/alat perlengkapan negara yang disertai pemerintahan ataupun tugas-tugas memerintah. Dapat dikatakan bahwa pemerintah adalah sistem untuk menjalankan wewenang dan kekuasaan dalam mengatur kehidupan sosial, ekonomi dan politik suatu negara dan bagian-bagiannya.

### **Konsep Pemerintah Daerah**

Konsep pemerintahan daerah berasal dari terjemahan konsep local government yang pada intinya mengandung tiga pengertian, yaitu: pertama berarti pemerintah lokal, kedua berarti pemerintahan lokal, dan ketiga berarti wilayah lokal (Hoessein dalam Hanif, 2007:24). Pemerintah lokal pada pengertian pertama, menunjuk pada organisasi/badan/lembaga yang berfungsi menyelenggarakan pemerintahan daerah. Dalam konteks ini, pemerintah lokal atau pemerintah daerah merujuk pada organisasi yang memimpin pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah, dalam artian ini di Indonesia menunjuk pada Kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Kedua lembaga ini yang menggerakkan kegiatan pemerintahan daerah sehari-hari. Oleh karena itu, kedua lembaga ini dimaknai dengan Pemerintah daerah (*local government atau local authority*). Sedangkan temuan penelitian Wance (2022), perlu adanya kualitas pelayanan (Wance, 2022), evaluasi kepemimpinan (Selanno, Wance, 2021), akuntabilitas pelayanan (Herizal, dkk, 2020), pemanfaatan teknologi (Ekram, dkk, 2022), perlu adanya kinerja pegawai dalam pelayanan logistic (Suhu, dkk, 2023).

### **Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk

dalam suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15 – 65 tahun. Sedangkan untuk kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum memasuki batas minimal usia tenaga kerja.

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut pendapat Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, di mana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari definisi di tersebut, dapat dipahami bahwa tenaga kerja merupakan kelompok orang-orang dari masyarakat yang mampu melakukan kegiatan serta mampu menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan diukur dengan usia dengan kata lain orang yang dalam usia kerja disebut sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). Tenaga kerja juga berarti tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani, yang digunakan dalam proses produksi, yang disebut juga sebagai sumber daya manusia. Tenaga kerja inilah yang menggarap sumber daya produksi alam. Manusia tidak hanya menggunakan tenaga jasmani, melainkan juga tenaga rohani. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang mengandalkan fisik atau jasmani dalam proses produksi. Sedangkan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang memerlukan pikiran untuk melakukan kegiatan proses produksi.

### **Pengangguran**

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam indikator ketenagakerjaan, pengangguran adalah penduduk yang tidak bekerja namun sedang mencari pekerjaan atau sedang mempersiapkan suatu usaha baru atau penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Secara umum dan dalam standar pengertian yang sudah ditentukan secara internasional, pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya. Oleh sebab itu, menurut (Sukirno, 2000) Seseorang yang tidak bekerja tetapi secara aktif mencari pekerjaan tidak dapat digolongkan sebagai penganggur. Selain itu pengangguran diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan belum dapat memperolehnya.

Pengangguran adalah belum memperolehnya pekerjaan, padahal ia ingin bekerja dan termasuk angkatan kerja. Pada empat minggu terakhir mereka aktif dalam mencari pekerjaan, namun hingga saat ini mereka belum mendapatkan pekerjaan hal ini dapat disebut pengangguran (Todaro,2000). Penganggur itu berpotensi menimbulkan kerawanan berbagai kriminal dan gejala sosial, politik dan kemiskinan. Selain itu, pengangguran juga merupakan pemborosan yang luar biasa. Setiap orang harus mengkonsumsi beras, gula, minyak, pakaian, listrik, air bersih dan sebagainya setiap hari, tapi mereka tidak mempunyai penghasilan. Oleh karena itu, apa pun alasan dan bagaimanapun kondisi Indonesia saat ini masalah pengangguran harus dapat diatasi dengan berbagai upaya.

## **2 Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran serta mendeskripsikan secara detail terkait dengan Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam penanggulangan angka pengangguran di Kota Ambon. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Ambon di mana titik pengambilan data penelitian bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data dengan Panduan Wawancara, Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Informan dalam penelitian yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih harus memiliki kriteria

agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan. Adapun informan peneliti yaitu Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Ambon, Pencari Kerja yang mengikuti pelatihan program.

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder: Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil telaah bacaan ataupun kajian pustaka, buku-buku atau *literature* yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen, atau arsip, dan laporan yang bersumber dari lembaga terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan rancangan analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara kreatif dan langsung secara terus menerus sampai tuntas. Pengumpulan Data , Reduksi Data , Penyajian Data dan Penarikan kesimpulan/Verifikasi

### 3 Hasil dan Diskus

Kantor Dinas Tenaga Kerja berdiri dengan nama (Kandepnaker Kodya Ambon) dan diresmikan oleh Walikotamadya Kdh.TK.II Ambon ( J.D Wattimena ) , Pada tanggal 24 November 1998. Dinas tenaga kerja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah di bidang tenaga kerja. sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 huruf i, dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui sekretaris. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pelaksanaan di bidang tenaga kerja. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja: (1). Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, (2). Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja, (3). Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja, (3). Pelaksanaan administrasi dinas; dan, (4). Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### Penyusunan Rencana Tenaga Kerja mikro

Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro (RTK) merupakan suatu proses penting dalam upaya meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif di suatu instansi, lembaga, atau perusahaan. Ini dilakukan baik oleh instansi pemerintah, swasta, maupun lembaga non-pemerintah sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Berikut adalah langkah-langkah umum yang terlibat dalam penyusunan RTK:

- a. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja: Tahap awal dalam penyusunan RTK adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja di instansi atau perusahaan tersebut. Ini melibatkan identifikasi tugas-tugas yang perlu dilakukan, keterampilan yang diperlukan, dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.
- b. Evaluasi Sumber Daya Manusia yang Ada: Setelah menentukan kebutuhan tenaga kerja, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi sumber daya manusia yang sudah ada di dalam organisasi. Ini mencakup meninjau keterampilan, pengalaman, dan kapasitas karyawan yang ada untuk melihat apakah mereka sudah memenuhi kebutuhan yang diidentifikasi atau apakah ada kekurangan yang perlu diatasi.
- c. Perencanaan Pengembangan Karyawan: Berdasarkan hasil evaluasi, rencana pengembangan karyawan dapat disusun. Ini termasuk pelatihan, pendidikan, atau pengembangan keterampilan lainnya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang telah diidentifikasi.
- d. Perekrutan dan Seleksi: Jika ada kekurangan dalam sumber daya manusia yang ada, langkah selanjutnya adalah melakukan perekrutan dan seleksi tenaga kerja baru. Proses ini melibatkan

- pengumuman, penerimaan aplikasi, wawancara, dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- e. Implementasi dan Monitoring: Setelah RTK disusun dan langkah-langkah rekrutmen dan pengembangan dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah implementasi dari RTK tersebut. Selama implementasi, perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus untuk memastikan bahwa tujuan RTK tercapai dan dapat disesuaikan jika diperlukan.
  - f. Penyusunan Laporan: Setelah periode RTK berakhir, dilakukan evaluasi kembali untuk melihat pencapaian dan ketepatan dari rencana yang telah disusun. Hasil evaluasi ini kemudian dapat dirangkum dalam laporan yang berisi pembelajaran dan rekomendasi untuk penyusunan RTK berikutnya.

Penyusunan RTK dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mengelola tenaga kerja secara strategis untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan lebih efisien dan efektif. Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 17/MEN/XI/2010 tentang Perencanaan Tenaga Kerja Mikro. Pemerintah Kota Ambon, Maluku melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) melaksanakan Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Mikro (RTK) 2023-2026 sebagai upaya menekan angka pengangguran. Strategi dinas tenaga kerja dalam penanggulangan angka pengangguran melibatkan analisis data yang proaktif, integrasi dengan rencana strategis dinas, serta fokus pada berbagai aspek yang terkait dengan pasar kerja. Dengan demikian, diharapkan upaya ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kota Ambon. Penelitian dapat memperkuat temuan kurangnya tenaga teknis (Mitika, 2023), penempatan tenaga kerja (Anggriani, 2023), strategi mengatasi pengangguran (Panjaitan, dkk, 2022), tenaga kerja membantu pelaksanaan program melalui media sosial (Silangit, 2022).

### **Pengembangan *Job Fair***

Pengembangan *Job Fair* merupakan salah satu strategi yang efektif dalam penanggulangan angka pengangguran di Kota Ambon. *Job Fair* atau bursa kerja merupakan acara atau event pameran karir yang diselenggarakan khusus untuk menghubungkan antara perekrut (perusahaan) dengan para pencari kerja. Berikut adalah penjelasan tentang pengembangan *Job Fair* dalam konteks pengurangan angka pengangguran di Kota Ambon:

- a) Memberikan Informasi Lowongan Kerja: *Job Fair* memberikan platform bagi perusahaan untuk mempublikasikan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia. Informasi ini mencakup jenis pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, dan jenis perusahaan yang membuka lowongan. Hal ini membantu pencari kerja untuk mengetahui peluang kerja yang ada di pasar tenaga kerja.
- b) Menghubungkan Perekrut dan Pencari Kerja: *Job Fair* menciptakan kesempatan bagi pencari kerja untuk bertemu langsung dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja. Ini memungkinkan interaksi antara kedua belah pihak dan memudahkan proses perekrutan.
- c) Membantu Perusahaan Mendapatkan Tenaga Kerja Berkualitas: Dengan menghadirkan sejumlah besar pencari kerja potensial, *Job Fair* membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini mempercepat proses perekrutan dan mengurangi kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.
- d) Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja Melalui *Job Fair*, pencari kerja memiliki kesempatan lebih besar untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan keterampilan mereka. Ini dapat mengurangi tingkat pengangguran dengan meningkatkan penempatan tenaga kerja di pasar kerja.

- e) Menjadi Ajang Pameran bagi Perusahaan *Job Fair* juga merupakan kesempatan bagi perusahaan untuk mempromosikan merek dan budaya perusahaan mereka. Ini membantu perusahaan untuk menarik bakat-bakat terbaik dan membangun hubungan dengan calon karyawan. Dengan demikian, pengembangan *Job Fair* di Kota Ambon dapat menjadi salah satu langkah strategis dalam upaya mengurangi angka pengangguran dengan cara memfasilitasi pertemuan antara perekrut dan pencari kerja, memperluas akses informasi tentang lowongan pekerjaan, serta meningkatkan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sekretaris dinas tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa pengembangan *job fair* merupakan salah satu inisiatif penting dalam menanggulangi pengangguran.

Pertama, *job fair* secara rutin dilaksanakan setiap tahun oleh dinas tenaga kerja, biasanya dalam rangkaian peringatan HUT Kota Ambon atau pada bulan September. *Job fair* ini merupakan kesempatan bagi pencari kerja untuk bertemu langsung dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lowongan kerja. Kedua, dalam pelaksanaannya, dinas tenaga kerja bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan untuk mengundang mereka ke *job fair* guna mempromosikan dan mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini menunjukkan kolaborasi yang erat antara pemerintah dan sektor swasta dalam memfasilitasi peluang kerja bagi masyarakat. Ketiga, *job fair* juga diadakan oleh sekolah-sekolah SMK yang memiliki Badan Kerjasama Khusus (BKK) untuk alumni mereka. Ini menunjukkan bahwa *job fair* tidak hanya diinisiasi oleh dinas tenaga kerja, tetapi juga melibatkan sektor pendidikan dalam membantu lulusan mereka untuk memasuki pasar kerja.

Dengan demikian, *job fair* menjadi salah satu strategi efektif dalam menghubungkan pencari kerja dengan peluang kerja yang tersedia. Dengan adanya *job fair* secara rutin dan kolaborasi antara dinas tenaga kerja, perusahaan, dan sekolah-sekolah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran di Kota Ambon dan sekitarnya.

### **Pencari kerja yang mengikuti Program pelatihan BPVP :**

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) merupakan lembaga pelatihan kerja yang dikelola langsung oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Program pelatihan ini bertujuan untuk melatih tenaga kerja agar menjadi lebih kompeten, berdaya saing, dan sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. Berikut adalah penjelasan mengenai BPVP:

- a) Tujuan utama dari BPVP adalah untuk menurunkan tingkat pengangguran dengan menyediakan pelatihan dan pembinaan bagi para pencari kerja. Melalui program-program pelatihan yang diselenggarakan, BPVP bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para peserta sehingga mereka dapat lebih siap untuk memasuki dunia kerja atau meningkatkan kualifikasi kerja mereka.
- b) Fokus pada Vokasi dan Produktivitas BPVP memiliki fokus khusus pada pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas. Hal ini berarti bahwa program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPVP dirancang untuk mengajarkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Misalnya, pelatihan di bidang teknis, manajemen, administrasi, dan lain sebagainya.
- c) Penyelenggaraan Program-program pelatihan BPVP umumnya diselenggarakan dalam berbagai bidang, seperti konstruksi, manufaktur, pariwisata, teknologi informasi, dan lain-lain. Pelatihan ini dapat berlangsung dalam berbagai durasi, mulai dari beberapa minggu hingga beberapa bulan, tergantung pada kompleksitas dan tujuan dari setiap program pelatihan.
- d) Sertifikasi dan Akreditasi Sebagian besar program pelatihan BPVP memberikan sertifikasi atau akreditasi yang diakui secara nasional kepada peserta yang berhasil menyelesaikan

program pelatihan dengan baik. Hal ini membantu peserta untuk meningkatkan kredibilitas dan daya saing mereka di pasar kerja.

- e) Kemitraan dengan Industri. BPVP sering kali menjalin kemitraan dengan industri dan perusahaan-perusahaan lokal maupun internasional untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan aktual pasar kerja. Dengan demikian, para peserta pelatihan dapat lebih mudah memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan program pelatihan.

BPVP memiliki peran yang penting dalam pengurangan tingkat pengangguran di Indonesia dengan menyediakan pelatihan kerja yang relevan dan berkualitas bagi para pencari kerja. Melalui program-program pelatihan yang diselenggarakannya, BPVP berusaha untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih siap dan kompeten untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif. pencari kerja yang mengikuti pelatihan BPVP, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan ini memberikan dampak yang signifikan secara akademis dan membantu dalam mengasah keterampilan serta pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Meskipun demikian, ada beberapa catatan yang perlu dipertimbangkan dalam konteks penanggulangan pengangguran. Pertama, meskipun pelatihan BPVP memberikan kontribusi positif dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan, masih terdapat tantangan dalam menjangkau pasar kerja yang menginginkan tenaga kerja berpengalaman. Bagi mereka yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya, sertifikat pelatihan mungkin tidak cukup untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh industri. Kedua, pentingnya pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakat individu, seperti yang ditekankan oleh salah satu responden. Hal ini menunjukkan perlunya diverifikasi kebutuhan pasar kerja dengan program-program pelatihan yang ditawarkan oleh BPVP. Ketiga, pelatihan BPVP menawarkan beragam program kejuruan yang dapat meningkatkan keterampilan teknis dan soft skill peserta, sehingga meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja. Namun, pengembangan program-program tersebut sebaiknya tetap mengikuti perkembangan kebutuhan industri dan teknologi terkini. Keempat, kerja sama antara BPVP dengan industri dan sektor usaha perlu ditingkatkan untuk memastikan relevansi pelatihan dengan tuntutan pasar kerja serta meningkatkan peluang penyerapan tenaga kerja setelah selesai menjalani pelatihan.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek, strategi disnaker dalam penanggulangan angka pengangguran sebaiknya mencakup upaya untuk meningkatkan relevansi program pelatihan, memperkuat kemitraan dengan industri, serta memberikan dukungan yang berkelanjutan bagi para pencari kerja untuk memasuki dan tetap bertahan dalam pasar kerja yang kompetitif

### **Sinergitas yang di inisiasi oleh dinas dengan perusahaan.**

Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam penanggulangan angka pengangguran melibatkan beberapa inisiatif yang melibatkan kerja sama antara dinas, perusahaan, dan Badan Pelatihan Kerja (BLK). Pertama, dinas tenaga kerja berupaya menjembatani pencari kerja dengan informasi lowongan kerja yang ada di perusahaan melalui media sosial dan sarana komunikasi lainnya. Hal ini dilakukan karena dinas tidak memiliki data yang lengkap mengenai siapa-siapa yang menganggur. Kedua, salah satu inisiatif utama dalam menanggulangi pengangguran adalah pelatihan BPVP. Dinas bekerja sama dengan BPVP untuk menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing para pencari kerja. Pelatihan tersebut diintegrasikan dengan program-program yang diselenggarakan oleh BLK. Ketiga, dinas juga melakukan inisiasi kerja sama dengan perusahaan, termasuk penyedia jasa tenaga kerja untuk luar negeri, untuk memberikan peluang kerja bagi pencari kerja. Meskipun belum tercapai sepenuhnya karena beberapa kendala prosedural, namun upaya ini menunjukkan komitmen dinas dalam memperluas peluang kerja bagi masyarakat.

Dengan demikian, strategi dinas tenaga kerja dalam penanggulangan angka pengangguran melibatkan sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan lembaga pelatihan untuk meningkatkan

keterampilan, menyediakan informasi lowongan kerja, dan memberikan peluang kerja yang lebih luas bagi masyarakat. Dengan terus mengembangkan kerja sama dan mengatasi kendala-kendala yang muncul, diharapkan upaya ini dapat memberikan dampak yang signifikan dalam mengurangi tingkat pengangguran di daerah tersebut

#### **4 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada BAB IV yang dapat di simpulkan dari hasil penelitian mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Penanggulangan Angka Pengangguran di Kota Ambon maka disimpulkan yaitu Penyusunan perencanaan tenaga kerja mikro adalah Dinas tenaga kerja menunjukkan bahwa mereka telah mengambil langkah proaktif dalam menyusun perencanaan tenaga kerja mikro di Kota Ambon sebagai bagian dari strategi untuk mengatasi angka pengangguran. Melalui pengolahan data statistik dan integrasi dengan rencana strategis dinas, mereka mampu memahami dan merespons kebutuhan lapangan kerja secara lebih efektif. Fokus perencanaan ini tidak hanya pada pengangguran, tetapi juga pada penciptaan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas, pengelolaan hubungan industrial, serta peningkatan kesejahteraan dan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan demikian, langkah-langkah ini mencerminkan komitmen dinas tenaga kerja dalam memperkuat infrastruktur ketenagakerjaan di daerah tersebut. Pengembangan Job Fair, dan Pencari kerja yang mengikuti/tidak ikut program pelatihan BPVP.

Aspek Pengembangan Job Fair yaitu Job fair merupakan inisiatif penting yang dijalankan secara rutin oleh dinas tenaga kerja Kota Ambon, dengan kolaborasi aktif antara pemerintah, perusahaan, dan sekolah-sekolah SMK. Job fair ini tidak hanya menyediakan platform untuk bertemu langsung antara pencari kerja dengan perusahaan, tetapi juga memperkuat integrasi antara pendidikan dan pasar kerja melalui Badan Kerjasama Khusus (BKK) di sekolah-sekolah. Dengan demikian, job fair menjadi strategi efektif dalam mengurangi tingkat pengangguran, dengan memfasilitasi akses pencari kerja ke peluang kerja yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka. Sedangkan aspek Pencari kerja yang mengikuti Program Pelatihan yaitu Program ini memberikan dampak positif dalam mengasah keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan dunia kerja. Meskipun demikian, tantangan terbesar adalah dalam menjangkau pasar kerja yang mengutamakan pengalaman kerja. Pentingnya pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakat individu juga menjadi perhatian utama, serta perlunya pengembangan program yang mengikuti perkembangan industri dan teknologi. Kerja sama yang lebih erat antara BPVP dengan industri diharapkan dapat memastikan relevansi pelatihan dan meningkatkan kesempatan penyerapan tenaga kerja. Secara keseluruhan, untuk meningkatkan efektivitas dalam penanggulangan pengangguran, dinas tenaga kerja perlu fokus pada peningkatan relevansi program pelatihan dan kemitraan strategis dengan sektor industri.

Aspek sinergitas yang di inisiasi oleh Dinas dengan Pengusaha /Perusahaan yaitu strategi dinas tenaga kerja dalam mengatasi pengangguran melibatkan beberapa inisiatif yang melibatkan kerja sama antara dinas, perusahaan, dan Badan Pelatihan Kerja (BLK). Upaya mereka termasuk menyediakan informasi lowongan kerja kepada pencari kerja melalui media sosial dan komunikasi lainnya, serta menggelar pelatihan BPVP untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja. Kerja sama dengan perusahaan, termasuk penyedia jasa tenaga kerja untuk luar negeri, juga diinisiasi untuk memperluas peluang kerja. Meskipun masih ada kendala prosedural yang perlu diatasi, komitmen dinas dalam mengembangkan kerja sama ini menunjukkan upaya yang berkelanjutan dalam mengurangi pengangguran. Dengan terus meningkatkan sinergi antara semua pihak terlibat, diharapkan strategi ini dapat memberikan dampak positif yang lebih besar bagi masyarakat dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan.

## Referensi

- Anggraini, S. Z., & Tukiman, T. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2220-2226.
- Dewita, Yulna. "Strategi Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Menanggulangi Pengangguran". *Jurnal Economic Education*. Volume 01 Nomor 02 Tahun 2013. Stkip-Pgri Sumatera Barat.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik kantor manunggal satu atap provinsi maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Hajuan, A. (2022). Efektivitas Pelayanan Surat Izin Mengemudi (SIM) Pada Polisi Resor Kota Ternate. *Journal of Government Science Studies*, 1(1), 01-08.
- Heluth, A. F. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Kota Ambon Provinsi Maluku (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Herizal, H., Mukhrijal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan akuntabilitas pelayanan publik dalam mengikuti perubahan paradigma baru administrasi publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Putri, A. F. (2019). *Implementasi Strategi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menanggulangi Pengangguran Terbuka Di Provinsi Sumatera Barat* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial).
- Panjaitan, D. T. M. R., Laowo, Y., & Zai, W. (2022). Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengatasi Pengangguran Di Provinsi Sumatera Utara Dampak Covid-19. *Jurnal Governance Opinion*, 6(2), 133-149.
- La Suhu, B., Ibrahim, A. H., Jafar, A., & Wance, M. (2023). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Logistik Pasca Bencana Pada Kantor BPPD Kabupaten Halmahera Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 110-123.
- La Udin, A., Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2023). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggulangan Pengangguran Terbuka Di Kota Baubau. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 4(1), 63-74.
- Kasmaludin, K., Muh, B. A., & Junaid, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(1), 14-21.
- Mustofa, D. (2019). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Blitar.
- Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2).
- Nova Mistika, A. (2023). *Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur* (Doctoral dissertation, INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI).
- Nuraini, S., & Puspitasari, D. (2022). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Di Masa Pandemi Covid-19. *Governance*, 10(2), 49-64.
- Sasananaung, N. E. (2022). *Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Bitung dalam Mengatasi Peningkatan Pengangguran di Masa Pandemi Covid-19* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Silangit, D. I. (2022). STRATEGI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DALAM MENURUNKAN ANGKA PENGANGGURAN DI KABUPATEN SIAK TAHUN 2017-2020. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*, 5(2), 141-151.
- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance Of Inspectorate In Supervision Of Government Administration In Buru Selatan Regency. *Sosiohumaniora*, 23(2), 189-157.
- Wance, M. (2022). Kualitas Pelayanan Pengelolaan Sampah Masyarakat Di Kota Ambon. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(2), 587-598.
- Haikutty, F., Madubun, J., & Tuhumuty, J. J. (2024). Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Penanggungan Angka Pengangguran Di Kota Ambon. *Journal of Government Science Studies*, 3 (1).