

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Upaya Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Jember

Vicky Vardhani Maulana¹, Ach. Ilyasi²

¹Universitas Islam Jember, Indonesia

*Corresponding author email: Maulana@gmail.com

Article info

Article history:

Received : 25 Oktober 2024

Accepted : 17 Desember 2024

Published : 25 Desember 2024

Keywords:

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
Pengangguran;
Strategi;

DOI:

Abstrak

Masalah pengangguran di Kabupaten Jember disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya pendidikan, keterampilan, dan kesenjangan antara permintaan tenaga kerja dan ketersediaan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menangani masalah ini, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam upaya mengurangi pengangguran di daerah tersebut. Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sugiono (2012), pendekatan kualitatif, beralaskan pada filsafat postpositivisme, mengeksplorasi kondisi objek alamiah. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, menggunakan teknik triangulasi, menganalisis data secara induktif, dan menyoroti makna hasil penelitian. Metode deskriptif menggambarkan situasi penelitian berdasarkan fakta yang terlihat atau sesuai dengan kenyataan. Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jember hadir untuk mengatasi pengangguran. Lewat Job Fair, pelatihan, walk interview, Si-Gaja, dan E-Kapeka, lingkungan ekonomi lokal ditingkatkan. Tapi, perbedaan perlakuan antara pencari kerja domestik dan asing jadi hambatan. Semangat, keterampilan, dan kemauan pencari kerja mendukung upaya mengurangi pengangguran dan kesejahteraan masyarakat. Kolaborasi erat dengan sektor swasta dan lembaga pendidikan memperkuat pendekatan terintegrasi. Upaya berkelanjutan diharapkan terus mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan.

Abstract

Lack of education, skills, and the discrepancy between job supply and labour demand are some of the causes of Jember Regency's unemployment issue. The purpose of this study is to examine the Manpower and Transmigration Department's approach to addressing this issue and to pinpoint the elements that facilitate and hinder local unemployment reduction initiatives. This study uses a qualitative approach and a descriptive methodology. Sugiono (2012) investigates the state of natural things using a qualitative method grounded in postpositivism. The primary tool is the researcher, who employs triangulation strategies, inductive data analysis, and interpretation of research findings. According to reality or observable facts, the descriptive method explains the research

situation. To combat unemployment, Jember Manpower and Transmigration Service is here. The local economy is enhanced by Si-Gaja, E-Kapeka, training, job fairs, and walk interviews. One barrier, though, is the disparity in treatment between domestic and overseas job searchers. Job seekers' zeal, aptitude, and readiness to work contribute to initiatives aimed at lowering unemployment and enhancing communal well-being. The comprehensive approach is strengthened by close cooperation with educational institutions and the private sector. It is hoped that continuous efforts would keep welfare and unemployment rates down.

PENDAHULUAN

Pengangguran di Indonesia tersebar di seluruh sektor, memerlukan waktu dan proses yang lama untuk menyelesaikannya, karena masalah ini berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja untuk kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, memerangi pengangguran memerlukan partisipasi aktif dari seluruh masyarakat melalui upaya pemberdayaan masyarakat, bukan hanya pemerintah.

Pembangunan tenaga kerja merupakan komponen pembangunan sumber daya manusia (human resource) yang dimaksudkan untuk memberdayakan masyarakat dan melindungi kepentingannya sesuai dengan martabat dan harkat kemanusiaan selain meningkatkan kualitas dan ikut serta dalam pembangunan. Ini sejalan dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2, menyatakan "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." artinya setiap warga negara Indonesia memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, yang diharapkan memberikan kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Dalam hal ini, UU Tahun 2003 No. 13 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Karena mayoritas penduduk Indonesia tidak didukung oleh pertumbuhan ekonomi yang pesat, tujuan tersebut sulit dicapai. Karena pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat daripada pertumbuhan kesempatan kerja, masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak. Oleh karena itu, lapangan kerja tidak memiliki kemampuan untuk menerima lebih banyak pekerja. Hal ini menyebabkan

pengangguran terus naik. Menurut BPS pada bulan Agustus tahun 2023, jumlah pengangguran di Indonesia terdapat 5,32% namun ini membaik dibanding pada tahun 2022 lalu yakni sebanyak 5,86%.

Berdasarkan penjelasan di atas, pengangguran adalah masalah publik yang terus berlarut-larut tanpa solusi, dan peran pembuat kebijakan pemerintah diperlukan untuk menangani masalah ini. Tingginya angka pengangguran berpotensi menyebabkan masalah sosial politik, kemiskinan, dan kriminal. Karena itu, sangat penting untuk memperhatikan masalah ini (Mariono et al., 2017). Diharapkan pemerintah memiliki kemampuan untuk membuat dan menetapkan strategi tenaga kerja. Strategi tenaga kerja membantu membuat program, kebijakan, dan strategi untuk meningkatkan tenaga kerja yang berkelanjutan.

Fakta bahwa pengangguran bukan hanya terjadi di tingkat nasional tetapi juga di tingkat daerah, salah satunya adalah Kabupaten Jember, telah menjadi bukti. Tingkat pengangguran di Jember bervariasi. Perubahan terus terjadi dalam lima tahun terakhir, dengan 2018 mencapai 4,09%, 2019 turun menjadi 3,8%, 2020 naik kembali menjadi 5,12%, 2021 naik lagi menjadi 5,44%, dan 2022 turun menjadi 4,06%. Ini menunjukkan bahwa penanganan masalah pengangguran di Kabupaten Jember belum efisien.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jember menyatakan, tingkat pengangguran tinggi disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang tersedia terbatas, sehingga ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dan jumlah pekerjaan yang tersedia. Akibatnya, lapangan kerja di Kabupaten Jember tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Jember pada tahun 2018–2022 mengalami penurunan 1,38%. Hal ini disebabkan oleh adanya program yang dibuat oleh pemerintah Jember dengan meluncurkan sistem informasi ketenagakerjaan (Si-Gaja) dengan harapan dapat menekan tingginya angka pengangguran. Namun hal itu, hanya dapat menekan sepersekian persen saja dan menyisakan 4,06% tingkat pengangguran terbuka pada tahun 2022.

Menurut informasi yang dikumpulkan oleh Disnakertrans Kabupaten Jember 2022 tercatat beberapa program yang telah dilaksanakan guna mengurangi pengangguran di Kabupaten Jember sebagai berikut.

- a. Pelaksanaan Job fair
- b. Pelatihan Tenaga Kerja
- c. Pembuatan Kartu AK-1

Berdasarkan penjelasan peneliti di atas, permasalahan munculnya pengangguran di Kabupaten Jember menurut Disnakertrans Kabupaten Jember (2022) yaitu :

- a. Kurangnya pendidikan dan keterampilan

- b. Kemajuan teknologi yang sedikit dikuasai oleh sebagian besar masyarakat
- c. Kemampuan pencari kerja yang tidak memenuhi syarat
- d. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan jumlah tenaga kerja

Permasalahan tersebut menyebabkan peningkatan tingkat pengangguran di Kabupaten Jember, menjadi masalah yang signifikan dan memerlukan penyelesaian segera. Jumlah besar pengangguran, jika tidak ditangani dengan cepat, berpotensi menimbulkan dampak serius dalam berbagai aspek, termasuk ekonomi, sosial, dan lingkungan. Kepentingan dari strategi dalam konteks penelitian ini adalah untuk merumuskan langkah-langkah yang dapat mengatasi isu dan permasalahan pengangguran. Tindakan dari Disnakertrans dianggap bukan hanya sebagai panduan umum, meskipun juga sebagai suatu rencana taktis yang harus diimplementasikan. Karena itu, diperlukan strategi yang tepat guna mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Jember. Dalam situasi ini, peran Disnakertrans menjadi sangat krusial dalam menangani permasalahan ketenagakerjaan, termasuk mengatasi tingkat pengangguran

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Konsep Strategi

Strategi adalah rencana terpadu yang menghubungkan keunggulan organisasi dengan isu-isu lingkungan untuk mencapai tujuan utama secara efektif. Menurut Akdon (2011), strategi mencakup tindakan terkoordinasi yang berorientasi pada tujuan, evaluasi kekuatan internal, dan perhatian terhadap peluang serta hambatan eksternal. J. Salusu (2006) menambahkan bahwa strategi melibatkan penggunaan kemampuan dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan dalam kondisi yang menguntungkan.

Strategi diterapkan oleh semua individu di berbagai tingkatan dalam organisasi, mulai dari manajer hingga staf junior. Strategi mencakup berbagai pilihan dan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan di lingkungan industrinya. Ini termasuk pengembangan kualitas, inovasi, dan sinkronisasi antara divisi-divisi dalam organisasi. Strategi yang efektif harus berorientasi pada tujuan dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Analisis strategi melibatkan pengambilan keputusan untuk memanfaatkan aset internal dan beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Ada beberapa jenis strategi, seperti strategi organisasi, program, pendukung sumber daya, dan kelembagaan. Pengambilan keputusan yang tepat menjadi kunci dalam mengelola strategi organisasi, yang melibatkan berbagai pihak dan kepentingan untuk mencapai tujuan bersama. Keputusan strategis harus mempertimbangkan semua

aspek yang relevan dan dilakukan secara kolaboratif untuk memastikan keberhasilan implementasi.

Local Government

Menurut (Faozan, 2010) Pemerintahan lokal memainkan peran penting dalam mengelola urusan pemerintahan di tingkat daerah. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan berbagai layanan publik yang sangat penting bagi masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan sanitasi. Pemerintah lokal dapat memastikan bahwa kebutuhan dasar masyarakat terpenuhi dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas hidup mereka melalui manajemen yang efisien dan transparan.

Selain itu, peran pemerintah lokal sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Pemerintah lokal memberikan kontribusi yang signifikan untuk kemajuan dan kesejahteraan di tingkat daerah melalui kegiatan pelayanan publik dan dukungan terhadap pembangunan ekonomi lokal. Mereka dapat membantu menciptakan pekerjaan, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan mengurangi kemiskinan dengan membuat lingkungan bisnis yang kondusif dan memberikan insentif kepada pelaku usaha.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember

Untuk menyelenggarakan tugas administratif daerah terkait tenaga kerja dan transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember mengelola layanan untuk pencari kerja, mengawasi pelaksanaan hak-hak tenaga kerja perusahaan, dan mengelola data pencari kerja. (Amalia Kusuma Pradini, 2018).

Menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Disnakertrans Kabupaten Jember beroperasi di bawah dasar hukum ini. Undang-undang ini memberikan pemerintah daerah wewenang untuk mengatur urusan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dalam hal aspek transmigrasi, UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa mengatur program transmigrasi sebagai bagian dari pembangunan wilayah. Karena itu, dalam penelitian ini, Disnakertrans Jember harus bekerja sama dengan pemerintah desa untuk merancang dan menerapkan program transmigrasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan tersebut.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini juga menekankan pentingnya melindungi hak-hak tenaga kerja. Salah satu tanggung jawab dinas ini adalah memastikan perlindungan, hak, dan kesejahteraan pekerja sejalan dengan hukum yang berlaku, termasuk mengawasi pelaksanaan hak-hak dasar pekerja di seluruh Kabupaten Jember.

Konsep Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja menyatakan bahwa pekerja adalah individu yang memiliki

kemampuan untuk melakukan tugas menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Definisi ini mencakup semua orang yang bekerja, termasuk anggota angkatan kerja dan mereka yang berada di luar angkatan kerja namun tetap harus bekerja. Istilah "pekerja" dan "buruh" digunakan secara identik dalam konteks ini.

Tenaga kerja meliputi semua individu yang terlibat dalam produksi barang dan jasa di suatu negara, baik yang bekerja untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat. Mereka yang memenuhi syarat usia dan batasan hukum, serta bertujuan untuk mendapatkan gaji atau bayaran untuk kebutuhan sehari-hari, disebut sebagai tenaga kerja. Sumber daya manusia bisa dilihat dari segi kualitas, yaitu layanan yang disediakan selama proses produksi, dan kuantitas, yaitu jumlah elemen manusia yang tersedia (Ningsih & Abdullah, 2021).

Konsep Pengangguran

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan pengangguran sebagai individu yang tidak bekerja namun aktif mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha baru, atau sudah mendapat pekerjaan tetapi belum mulai bekerja. Pengangguran adalah seseorang yang termasuk dalam angkatan kerja dan sedang mencari pekerjaan dengan upah tertentu namun belum berhasil. Menurut Sukirno (2000), ada tiga jenis pengangguran berdasarkan penyebabnya: friksional (ketidaksiesuaian pekerjaan), struktural (perubahan ekonomi), dan konjungtur (penurunan permintaan agregat).

Marius (2004) mengidentifikasi tiga jenis pengangguran berdasarkan kondisi kerja: pengangguran terbuka (benar-benar tidak bekerja), pengangguran terselubung (bekerja di luar keahlian), dan setengah menganggur (bekerja kurang dari 35 jam per minggu). Pengangguran memiliki dampak negatif pada ekonomi dan masyarakat, termasuk penurunan keterampilan, ketidakstabilan sosial dan politik, serta menghambat pertumbuhan ekonomi. Efek buruk pengangguran juga mencakup kehilangan penghasilan dan ketidakpuasan terhadap pemerintah akibat kelesuan ekonomi

METODE

Studi ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif berdasarkan teori postpositivisme untuk menganalisis objek alamiah, di mana peneliti menjadi instrumen utama dan data dikumpulkan melalui triangulasi. Analisis data dilakukan secara induktif dan hasilnya lebih diutamakan pada signifikansi daripada generalisasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan data tentang fenomena tanpa manipulasi, menjelaskan aspek gejala secara menyeluruh. Fokus penelitian ini adalah strategi Disnakertrans dalam mengatasi pengangguran di Kabupaten Jember.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Jember adalah langkah penting untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat, dan mengurangi ketimpangan sosial. Disnakertrans bertujuan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, merangsang investasi, dan memperluas lapangan kerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pemberdayaan ekonomi lokal. Strategi ini meningkatkan daya saing Kabupaten Jember secara nasional dan global serta membawa dampak positif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kualitas hidup.

Menurut Rachminda Iskandarian, SE, Kepala Bidang Tenaga Kerja, Perluasan Kesempatan Kerja, dan Transmigrasi di Disnakertrans, berbagai strategi telah dilakukan untuk mengurangi pengangguran di Kabupaten Jember. Strategi-strategi ini meliputi:

a. Pelaksanaan Job Fair

Mengadakan Job Fair secara berkala adalah salah satu strategi utama yang diadopsi oleh Disnakertrans. Job Fair menyatukan berbagai perusahaan dan pencari kerja dalam satu tempat, memberikan kesempatan bagi keduanya untuk bertemu dan berinteraksi langsung. Disnakertrans menarik sebanyak mungkin perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan mempromosikan acara ini secara luas. Job Fair juga menawarkan seminar dan presentasi yang membantu pencari kerja memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga menjadi cara efektif untuk mengimbangi penawaran dan permintaan tenaga kerja di daerah tersebut.

b. Pelatihan Tenaga Kerja (Workshop)

Selain mengadakan Job Fair, Disnakertrans memperhatikan pelatihan tenaga kerja atau workshop sebagai langkah proaktif untuk mempersiapkan pencari kerja untuk pasar kerja saat ini. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kreativitas. Disnakertrans berharap menciptakan tenaga kerja yang lebih siap pakai dan kompetitif di pasar kerja melalui pendekatan pelatihan yang interaktif dan praktis.

c. Pelaksanaan Walk Interview

Disnakertrans memperkenalkan program walk interview untuk memudahkan pencari kerja mendapatkan kesempatan kerja dengan cara yang lebih efisien dan transparan. Pencari kerja diundang langsung ke lokasi untuk menjalani proses seleksi dan wawancara dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Walk interview membantu perusahaan menemukan calon karyawan dengan lebih mudah dan cepat serta menciptakan peluang untuk pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

d. Adanya Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Si-Gaja)

Disnakertrans membuat aplikasi Si-Gaja (Sistem Informasi Ketenagakerjaan) untuk memudahkan hubungan antara perusahaan dan pencari kerja serta mempercepat proses perekrutan. Si-Gaja membantu pencari kerja menemukan pekerjaan yang cocok dengan minat dan keahlian mereka serta membantu perusahaan mempromosikan lowongan kerja. Aplikasi ini juga membantu perusahaan mengelola proses perekrutan secara lebih efisien.

e. Adanya E-Kapeka

Disnakertrans meluncurkan aplikasi E-Kapeka untuk memodernisasi dan memperbarui proses administrasi terkait tenaga kerja. Aplikasi ini memudahkan pencari kerja membuat kartu identitas pekerja (AK-1) secara online dan mengunggah dokumen yang dibutuhkan. E-Kapeka membantu mengurangi antrian di kantor Disnakertrans dan menghemat waktu dan tenaga pencari kerja. Kartu identitas pekerja dalam format digital memudahkan akses dan verifikasi data oleh perusahaan.

Kolaborasi dengan perusahaan swasta dan lembaga pendidikan juga menjadi bagian dari strategi Disnakertrans. Melalui Forum Group Discussion (FGD) dengan perusahaan swasta dan Forum Bursa Kerja Khusus di SMK, Disnakertrans berusaha memahami kebutuhan dan kesulitan dunia kerja serta mempersiapkan lulusan SMK untuk siap masuk ke dunia kerja.

Faktor Penghambat

Menurut Rachminda Iskandarian, SE, salah satu faktor penghambat adalah kurang terbukanya para pencari kerja terhadap posisi dan layanan yang disediakan oleh Disnakertrans. Terutama terkait dengan pekerja migran yang sering menghadapi kesulitan mendapatkan izin kerja. Sebagian dari mereka tidak mengungkapkan tujuan sebenarnya saat mengajukan izin, seperti pergi ke luar negeri untuk belajar tetapi kemudian bekerja tanpa izin yang sah. Kurangnya keterbukaan dan kesadaran akan pentingnya memperoleh izin kerja yang sah merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh Disnakertrans.

Faktor Pendukung

Menurut Rachminda Iskandarian, SE, faktor pendukung dalam implementasi strategi untuk mengurangi tingkat pengangguran meliputi:

a. Semangat dan Motivasi Para Pencari Kerja

Semangat dan motivasi yang tinggi mendorong pencari kerja untuk proaktif mencari pekerjaan dan beradaptasi dengan dinamika pasar tenaga kerja. Motivasi yang kuat memungkinkan mereka bertahan dan beradaptasi dengan berbagai tantangan selama proses mencari pekerjaan serta menunjukkan keinginan untuk berkontribusi secara positif di tempat kerja.

b. Keterampilan dan Keahlian Para Pencari Kerja

Kesuksesan strategi pengurangan pengangguran bergantung pada keterampilan dan keahlian pencari kerja. Keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja memberikan keunggulan dalam persaingan mendapatkan pekerjaan. Disnakertrans berupaya meningkatkan keterampilan dan keahlian pencari kerja melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat.

c. Kemauan Para Pencari Kerja

Kemauan yang kuat untuk bekerja dan memberikan kontribusi positif di tempat kerja menjadi faktor penting dalam strategi pengurangan pengangguran. Pencari kerja yang termotivasi cenderung berani menghadapi kesulitan dan melihat peluang pekerjaan yang tersedia. Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan juga merupakan bagian dari kemauan kerja yang penting untuk sukses di pasar kerja.

SIMPULAN

Disnakertrans Kabupaten Jember menunjukkan dedikasi luar biasa dalam mengurangi pengangguran melalui berbagai inisiatif inovatif. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal, menarik investasi, dan membuka lapangan kerja baru. Strategi seperti Job Fair, pelatihan tenaga kerja, walk interview, serta penerapan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Si-Gaja) dan aplikasi E-Kapeka, memfasilitasi pertemuan antara pencari kerja dan peluang kerja yang ada, menunjukkan pendekatan holistik dan terintegrasi dalam mengatasi tantangan pengangguran.

Kolaborasi erat dengan perusahaan swasta dan lembaga pendidikan, seperti SMK, melalui Forum Group Discussion (FGD) dan Forum Bursa Kerja Khusus, menunjukkan pendekatan terpadu yang efektif. Disnakertrans berhasil mengadopsi teknologi digital dalam proses perekrutan dan administrasi tenaga kerja melalui aplikasi Si-Gaja dan E-Kapeka. Meski ada preferensi terhadap cara konvensional, langkah ini menandai kemajuan dalam memudahkan pencari kerja dan perusahaan.

Meski upaya positif telah dilakukan, masih ada hambatan seperti kurangnya kesadaran dan keterbukaan masyarakat terhadap layanan Disnakertrans. Tantangan ini termasuk perbedaan perlakuan antara pencari kerja domestik dan internasional, yang perlu ditangani dengan bijaksana. Keberhasilan strategi bergantung pada semangat dan motivasi pencari kerja, keterampilan yang dimiliki, serta kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar kerja.

Keterlibatan aktif masyarakat dalam kegiatan Disnakertrans, seperti pelatihan dan seminar, meningkatkan kesadaran dan pengetahuan tentang peluang kerja. Dukungan dari sektor swasta dalam memberikan peluang kerja dan pelatihan, serta kerjasama dalam pengembangan industri, menjadi faktor kunci dalam mengurangi pengangguran. Lembaga pendidikan yang berkolaborasi dengan

industri dan pemerintah juga berperan penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan siap kerja.

Penyediaan informasi yang transparan dan akurat mengenai peluang kerja, persyaratan, dan prosedur aplikasi oleh Disnakertrans membantu mempercepat proses pencarian pekerjaan dan mengurangi kesenjangan informasi antara pencari kerja dan perusahaan. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans berfokus pada pengembangan keterampilan yang sesuai dengan permintaan industri, memastikan tenaga kerja lokal memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang tersedia.

Selain itu, mendukung inisiatif yang memajukan usaha kecil dan menengah (UMKM) menjadi cara efektif dalam mendorong perkembangan ekonomi daerah. Upaya berkelanjutan, inklusif, dan kolaboratif diharapkan dapat terus mengurangi tingkat pengangguran di Kabupaten Jember, memberikan kesempatan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan bagi masyarakat.

Sebagai rekomendasi masa depan, Disnakertrans Kabupaten Jember perlu terus memperkuat inovasi dalam strategi dan program yang mereka implementasikan. Pemahaman mendalam tentang dinamika pasar kerja, serta komitmen untuk penguatan kerjasama antara berbagai stakeholder, akan menjadi kunci dalam menciptakan kesempatan kerja yang lebih luas dan berkelanjutan bagi masyarakat Kabupaten Jember

REFERENSI

Buku

- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Bogdan, S. (2009). *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Djam'an, S. (2009). *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- J. Salusu. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo
- Mankiw, N. G. (2003). *Teori Makroekonomi Edisi Kelima*. Penerbit Erlangga
- Mudrajad, K. (2005). *Strategi: Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Simamora. (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, (Edisi Pert). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2000). *Makroekonomi Modern*. PT Raja Drafindo Persada.

- Tripomo, T., & Udan. (2005). *Manajemen Strategi*. Bandung: Rekayasa Sains
- Purhantara, W. (2010). *Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Jurnal**
- Amalia Kusuma Pradini, M. (2018). *Intervensi Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Menurunkan Angka Pengangguran*.
- Faozan, H. (2010). *Tata kelola pemerintahan daerah yang baik dan pertumbuhan ekonomi lokal yang menimbulkan pembangunan daerah*. VII(4).
- La Udin, A., Gazalin, J., & Wijaya, A. A. M. (2022). *Strategi dinas tenaga kerja dalam penanggulangan pengangguran terbuka di Kota BauBau (Provinsi Sulawesi Tenggara)*.
- Mariono, B. P., Mantiri, M., & Singkoh, F. (2017). Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Angka Pengangguran Di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 2(2), 1–11. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksekutif/article/viewFile/18304/17833>
- Ningsih, W., & Abdullah, F. (2021). Analisis Perbedaan Pencari Kerja dan Lowongan Kerja Sebelum dan Pada Saat Pandemi Covid-19 di Kota Malang. *Journal of Regional Economics Indonesia*, 2(1), 42–56. <https://doi.org/10.26905/jrei.v2i1.6181>
- Noviana, V. (2022). *Strategi Dinas Tenaga Kerja Dalam Menanggulangi Pengangguran di Kabupaten Pringsewu*.
- Rachman, A., Yochanan, E., Ilham Samanlangi, A., & Purnomo, H. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Saba Jaya Publisher.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2021). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>

Sumber Internet

- Badan Pusat Statistik. (2023). *STATISTIK DAERAH KABUPATEN JEMBER 2023*. BPS Kabupaten Jember. Diakses melalui <https://jemberkab.bps.go.id>